

Betriebsrat und Influenzapandemie

Mitbestimmen in Zeiten der Neuen Grippe tut Not!



Hier lesen Sie

- **worauf der Betriebsrat achten muss, wenn ein oder mehrere Mitglieder erkrankt sind**
- **warum der Betriebsrat auf jeden Fall in einem Planungs- oder Krisenstab vertreten sein sollte**
- **welche Aspekte der betrieblichen Pandemieplanung der Mitbestimmung unterliegen**

Im Rahmen der aktuellen Schweinegrippe-Pandemie stellt sich die Frage, wie Betriebsräte die betriebliche Pandemieplanung in Unternehmen mitbestimmen können. Viele soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen der Pandemievorsorge und -bekämpfung haben kollektivrechtlichen Charakter, unterliegen also der Mitbestimmung. Von daher ist es wichtig, dass der Betriebsrat bereits im Vorfeld der Pandemie eine zentrale Rolle einnimmt.'

Frühzeitig sollten die Interessenvertretungen in einer Betriebsvereinbarung Inhalte und Formen der Mitbestimmung für den Pandemiefall festlegen. Während einer Grippe-Pandemie können Streitigkeiten über die Mitbestimmungspflichtigkeit vieler Maßnahmen der Pandemiebekämpfung nicht mehr auf dem üblichen Weg geklärt werden, da auch Arbeitsgerichte von der Pandemie bedroht sein können. Von daher sollten sich spätestens jetzt, während eine vorsorgliche betriebliche Pandemieplanung auch in kleineren und mittleren Unternehmen anläuft, die Interessenvertretungen mit ihren kollektiven Rechten während eines Pandemiefalls verstärkt auseinandersetzen und Vorkehrungen in Form einer Betriebsvereinbarung in Zeiten einer Grippe-Pandemie treffen. Im Folgenden sollen die Rechte der Betriebsräte vor und während der Influenzapandemie erörtert werden.

Betriebsrat in der Pandemie

Auch ein schwerer Pandemieausbruch führt grundsätzlich nicht dazu, dass sich am Status des Betriebsrats oder aber am Umfang der dem Betriebsrat zustehenden Mitbestimmung etwas ändert.

Von daher muss die Arbeitgeberseite — soweit irgend möglich — die dem Betriebsrat zustehenden Beteiligungsrechte weiterhin zwingend beachten. Umgekehrt muss natürlich auch der Betriebsrat die sich aus dem Gesetz oder anderen Rechtsgrundlagen ergebenden Pflichten nach Möglichkeit weiterhin erfüllen.

Auch für sämtliche Ausschüsse des Betriebsrats oder gemeinsame Ausschüsse sowie die Hilfsorgane wie die Jugend- und Auszubildendenvertretung und den Wirtschafts-

ausschuss ändert sich rechtlich nichts. Dasselbe gilt auch für die Gesamtbetriebsräte und Konzernbetriebsräte. Natürlich gilt das oben Gesagte auch für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung.

Allerdings kann eine starke Erkrankungswelle dazu führen, dass die Arbeit des Betriebsrats bzw. anderer Gremien erheblich erschwert oder aber unmöglich wird. Das Hauptproblem dürfte sein, dass unter Umständen eine rechtswirksame Beschlussfassung nicht oder nur schwer möglich ist. Hier sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auch in derartigen Situationen eine rechtswirksame Beschlussfassung nur in einer ordnungsgemäß einberufenen Gremiensitzung erfolgen kann. Das setzt natürlich immer die persönliche Anwesenheit der Gremiumsmitglieder voraus.

Rechtswirksame Beschlussfassung

Eine mittels Umlaufverfahren oder in einer Telefonkonferenz erfolgte Beschlussfassung ist nach ganz herrschender Meinung¹ genau so rechtsunwirksam wie eine mit Hilfe von elektronischen Medien wie beispielsweise per E-Mail zustande gekommene Beschlussfassung. Höchstrichterlich nicht geklärt ist, ob unter Umständen eine Beschlussfassung per Videokonferenz rechtswirksam ist.

In der Literatur wird zu Recht vertreten, dass zwar grundsätzlich die in einer Videokonferenz vorgenommene Beschlussfassung nicht zulässig ist, jedoch im Ausnahmefall als zulässig angesehen werden kann. Als Ausnahme wird hier der Fall angeführt, dass in einem international tätigen Unternehmen die Gremiumsmitglieder sich auf Dienstreisen im Ausland befinden und eine ordnungsgemäße Sitzung an einem Ort nicht oder nur unter schweren Bedingungen möglich wäre.⁴ Eine ähnliche Situation liegt auch

¹ U.a. Schmidt/Novara, Arbeitsrechtliche Aspekte der Pandemievorsorge und -bekämpfung, DB 2009, S. 1817 ff. (5.1821f.). Stück/Wein, Influenzapandemie: Arbeitsort, Arbeitszeit und Mitbestimmung, AuA 2007, S. 345 ff. (5.346); Stück, Pandemie — Praktische und arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Vorbeugung und Bekämpfung, MDR 2009, S. 1209 ff. (5. 1212f.).

² Vgl. statt vieler: DKK-Wedde, § 33 BetrVG Rdnr.10, u. Aufl.

³ Fitting, BetrVG, Kommentar, 24. Aufl., § 33 BetrVG Rdnr. 21 b.

⁴ Fitting, BetrVG, Kommentar, § 33 BetrVG Rdnr. 21 b.

im Fall eines schweren Pandemieausbruchs vor. Im Übrigen gilt hier natürlich auch der Grundsatz »Wo kein Kläger — da kein Richter«. Auf jeden Fall sollte für diese Notsituation eine rechtzeitige Klärung über das Procedere der Mitbestimmung erfolgen. Dies kann auch Inhalt einer abzuschließenden Betriebsvereinbarung sein.

Was tun, wenn das Gremium nicht beschlussfähig ist?

Ein weiteres Problem kann sich für die Arbeit des Betriebsrats ergeben, dass er bzw. ein anderes Gremium schlicht nicht mehr beschlussfähig ist, da die Mehrzahl der Gremiumsmitglieder einschließlich Ersatzmitgliedern arbeitsunfähig erkrankt ist. Damit eine Interessenvertretung der Arbeitnehmer in einem solchen Fall nicht völlig entfällt, sollte auch hier rechtzeitig mit der Arbeitgeberseite über Lösungsmöglichkeiten gesprochen werden. So könnte z.B. für alle personellen Maßnahmen (§ 99 und § 102 BetrVG) vereinbart werden, dass die entsprechende Frist erst bei Vorliegen der Beschlussfähigkeit des Betriebsrats zu laufen beginnt. Auf jeden Fall sollte gewährleistet sein, dass die Arbeitgeberseite immer den Betriebsrat informiert. Um dies zu gewährleisten, sollte immer — wenn nicht schon geschehen — für den Fall der Abwesenheit des/der empfangsberechtigten Betriebsratsvorsitzenden/Stellvertreters eine Rangfolge für eine Empfangsberechtigung beschlossen und der Arbeitgeberseite mitgeteilt werden. So kann bei Abwesenheit mindestens eines Betriebsratsmitglieds der Informationsfluss gewährleistet werden. Für den Fall, dass sich im Betrieb überhaupt kein Gremiumsmitglied aufhält, sollte unbedingt darauf bestanden werden, dass eine Information dann auf elektronischem Wege erfolgt bzw. Unterlagen ausnahmsweise an die Privatanschrift geschickt werden oder aber autorisierte Gremiumsmitglieder per Telefon/Fax zu Hause informiert werden.

Anspruch auf Information

Der Betriebsrat ist umfassend und rechtzeitig über alle vorgesehenen Maßnahmen und Vorkehrungen zur Pandemieprävention und -bekämpfung zu informieren. Die Information durch den Arbeitgeber hat frühzeitig und kontinuierlich zu erfolgen. Dies folgt aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG. Betriebliche Pandemieplanung ist präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz und gehört damit zu den Aufgaben des Betriebsrats. Somit steht dem Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG ein umfassendes Informationsrecht zu. Ihm sind demnach zum Beispiel die Informationen vorzulegen, die von den staatlichen Behörden an die Unternehmen weitergegeben werden. Hierbei ist u.a. an die Pandemiepläne der Bundesländer bzw. der Städte und Kommunen zu denken.

Eine weitere Möglichkeit, sich über alle aktuellen Entwicklungen und Planungen zu informieren, ist die Teilnahme an einem einzurichtenden Planungs- bzw. Krisenstab. Hierbei ist dem Betriebsrat auf jeden Fall ein Beteiligungs- und Beratungsrecht einzuräumen.

Planungsbzw. Krisenstab – nicht ohne Betriebsrat

An dem Planungs- bzw. Krisenstab sollte zumindest ein Betriebsratsmitglied teilnehmen, damit der stetige Informationsfluss gesichert bleibt.

In kleineren und mittleren Unternehmen kann der Arbeitsschutzausschuss nach § n Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) für die Influenzapandemieplanung genutzt werden. Hier sind zwei Mitglieder des Betriebsrats zu beteiligen. Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Dazu gehören natürlich die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung und die Ableitung von einzelnen Arbeitsschutzmaßnahmen in einem Pandemieplan.

Betriebsarzt als verantwortlicher InfluenzaManager?

Im Handbuch »Betriebliche Pandemieplanung« wird vorgeschlagen, einen Influenza-Manager zu bestellen. Es bietet sich an, sofern ein interner Betriebsarzt bereits vorhanden ist, entweder den Betriebsarzt oder auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit als Krisenmanager einzusetzen. Da es sich um eine Erweiterung der Aufgaben der Betriebsärzte bzw. der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und um die geeignete Organisation für den Pandemie-Fall handelt, bestimmt der Betriebsrat gemäß § 9 Abs. 3 Satz 2 ASiG bei der Übertragung von zusätzlichen Aufgaben an die betreffende Person und bei der Sorge für eine geeignete Arbeitsschutz-Organisation nach § 3 Abs. 2 Nr. i und § 13 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) mit. Sollten im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer ausgewählt werden, kann es sich dabei um eine Versetzung gemäß § 95 Abs. 3 BetrVG handeln. Sowohl der Betriebsarzt als auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit haben mit dem Betriebsrat gerade im Krisenfall der Influenzapandemie zusammenzuarbeiten und ihn fortlaufend nach § 9 Abs. 2 ASiG zu unterrichten, so beispielsweise auch über die Einrichtung eines betrieblichen Gesundheitsdienstes oder eines Isoliertraumes. Beide haben zusätzlich den Betriebsrat über alle arbeitsmedizinischen und/oder sicherheitstechnischen Maßnahmen, die der Arbeitgeber in der akuten Pandemiephase ablehnt, gemäß §§ 8 Abs. 3 und 9 Abs. 2 ASiG zu unterrichten.

Pandemieplanung als präventiver Gesundheitsschutz

Der Arbeitgeber hat nach §§ 2 Abs.1 und 4 Nr. 1 ArbSchG die Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu schüt-

⁵ Bittighofer u.a., Handbuch Betriebliche Pandemieplanung, Version 2.213, 12.2007, Anhang S. 6 f.

Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung bei der Neuen Grippe

Hinweise auf Gefährdungsfaktoren	Fragen zur Ermittlung des Gefährdungsfaktors und Hinweise zu Maßnahmen	ausgewählte Bezugsquellen
1. Management des Influenza-Pandemie-Risikos		
Fehlende Pandemie-Arbeitsschutzziele	Sind Arbeitsschutzziele für die Pandemieprävention und -bekämpfung durch die Unternehmensleitung festgelegt? Werden Arbeitsschutzvorkehrungen für den Betrieb und ergänzende Maßnahmen für kleine Organisationseinheiten innerhalb des Betriebs geplant? Sind Führungskräfte zur Einhaltung der Arbeitsschutzziele im Pandemiefall verpflichtet?	§§ 2.3, 4 Abs. 1 ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz) ASiG (Arbeitssicherheitsgesetz) BGV A 1 (Berufsgenossenschaftliche Vorschrift für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit)
Unklare oder nicht handlungsfähige Arbeitsschutz-Organisation im Pandemiefall	Ist der Arbeitsschutzausschuss in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten vor, in und nach der Pandemie in Absprache mit dem Krisenstab tätig? Ist ein Krisenstab (u.a. Teilnehmer, Kompetenzen, Kommunikationswege, Entscheidungsmodalitäten) etabliert? Ist die Zusammensetzung des Krisenstabs geklärt? Sind Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsrat in den Krisenstab integriert? Ist der verantwortliche Pandemie-Koordinator bestellt? Sind für den Pandemiefall Verantwortlichkeiten und Kompetenzen bei allen Maßnahmen des Arbeitsschutzes eindeutig geklärt? Sind Festlegungen zur Zusammenarbeit aller Arbeitsschutzakteure einschließlich Betriebs- und Personalräte im Pandemiefall getroffen? Sind die Aufgaben des Betriebsarztes und des Pandemie-Koordinators während der Pandemie festgelegt? Sichert der Betriebsarzt die medizinische und allgemeine Versorgung bei Erkrankung eines Beschäftigten am Arbeitsplatz? Ist ein Isolationsraum mit den erforderlichen Utensilien festgelegt, ausgestattet und gekennzeichnet? Ist die zeitliche Erreichbarkeit des Betriebsärztlichen Dienstes im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ausgeweitet? Sind Anweisungen/Verfahren für Vorgesetzte zur Pandemie und zum Umgang mit Verdachts- und Erkrankungsfällen im Betrieb erlassen?	§ 3 Abs. 2 ArbSchG §§ 9, n ASiG BGV AI BGR Ai (Berufsgenossenschaftliche Regeln für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) BetrVG Handbuch Pandemie Anhang i, V 4, P4
Fehlende oder unzureichende Einbeziehung der Beschäftigten	Werden die Beschäftigten zuverlässig, zeitnah und regelmäßig durch den Betriebsarzt z.B. über die Neue Grippe (Anzeichen und Symptome) und Übertragungswege informiert? Wird auf Betriebsversammlungen über Maßnahmen der Pandemieprävention berichtet? Sind Hygieneregeln und Anweisungen zur Minimierung des Infektionsrisikos erlassen? Sind Informationen über die Pflege von erkrankten Familienmitgliedern zu Hause erstellt?	§ 4 Abs. 7 ArbSchG § 81 BetrVG
Fehlende Übertragung von Pflichten im Arbeitsschutz, z.B. an Führungskräfte	Ist die Übertragung von Pflichten auf fachkundige Personen wie z.B. Führungskräfte schriftlich erfolgt?	§ 13 Abs. 2 ArbSchG
Erforderliche Mittel nicht bereitgestellt	Sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte für die Influenzapandemie geschult und fortgebildet worden? Sind alle erforderlichen Arbeitsmittel und Materialien für den betriebsärztlichen Dienst bereitgestellt?	ASiG BGV A 1 BGV A 2
Unzulängliche Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstungen (PSA)	Sind bei unvermeidbaren Kundenkontakten Mitarbeiter ausreichend mit geeigneten Mund- und Atemschutzmasken versorgt? Sind Mitarbeiter des betriebsärztlichen Dienstes im Gebrauch der persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) unterwiesen? Wird bei PSA die Verwendungsfrist des Herstellers eingehalten?	§ 3 Nr. 5 ArbSchG PSA-BV (Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstung bei der Arbeit) BGV A 1
Kein kontinuierlicher Verbesserungsprozess beim Pandemie-Arbeitsschutz	Werden Maßnahmen zur systematischen Bewertung der Arbeitsschutzvorkehrungen getroffen? Werden Gefährdungsbeurteilung / Pandemieplan und die ggf. vorhandene Betriebsvereinbarung zur Pandemie nach Rückkehr zur Normalität auf Verbesserungen überprüft (regelmäßiges Update)?	§ 77 BetrVG § 3 Abs. 1 ArbSchG BGV A 1

Hinweise auf Gefährdungs-faktoren	Fragen zur Ermittlung des Gefährdungsfaktors und Hinweise zu Maßnahmen	ausgewählte Bezugsquellen
2. Biologische Arbeitsstoffe		
<p>Infektionsgefährdung durch pathogene (krankheitsauslösende) Mikroorganismen (Influenza-Viren)</p> <p>Infektion durch Umgang mit infizierten oder kontaminierten Materialien, Menschen oder Tieren</p>	<p>Liegt eine Einstufung des Gefährdungspotenzials der Neuen Grippe vor?</p> <p>Bei welchen Tätigkeiten können Beschäftigte mit krankheitserregenden Arbeitsstoffen (hier Grippe-Viren) in Berührung kommen, z.B. bei Kontaktaufnahmen mit Kunden, Kollegen oder sonstigen Dritten?</p> <p>Sind Verhaltensregeln für Betroffene bei akuten Erkrankungen im Betrieb aufgestellt worden?</p> <p>Ist die Einschaltung des betriebsmedizinischen Dienstes bei Verdachtsfällen angeordnet?</p> <p>Werden freiwillige arbeitsmedizinische Untersuchungen angeboten?</p> <p>Werden freiwillige Impfungen gegen die saisonale Grippe angeboten?</p> <p>Werden bei überhandnehmen von Erkrankungsfällen Möglichkeiten zur »sozialen Distanzierung« genutzt (z.B. Schließung von Kantinen und Umstellung auf Lunchpakete, Absagen von Konferenzen, Besprechungen und Dienstreisen, Vermeidung von Kundenkontakten, Nutzung von Home Offices)?</p> <p>Ist die Notwendigkeit baulicher Maßnahmen für Bereiche mit hohem Personenaufkommen (z.B. Schalterbereich) überprüft?</p> <p>Ist die Benutzung enger Räumlichkeiten untersagt (z.B. von Aufzügen)?</p> <p>Müssen u.U. bestimmte Räume geschlossen werden?</p> <p>Sind Handwaschplätze mit Spenden für Flüssigseife und Desinfektionsmitteln sowie mit Einmalhandtüchern ausgestattet?</p> <p>Ist das hygienisch sichere Entsorgen von Papiertüchern und Einmalhandtüchern gewährleistet?</p> <p>Sind Hygienepläne erlassen und ggf. an lokale Besonderheiten angepasst?</p> <p>Werden Arbeitsstätten den gestiegenen hygienischen Anforderungen entsprechend gereinigt?</p> <p>Sind Hygienemaßnahmen wie Desinfektion oder Dekontamination angeordnet?</p> <p>Ist ausreichend Desinfektionsmittel (z.B. an Arbeitsplätzen oder mindestens auf Toiletten und Fluren) bereitgestellt?</p> <p>Sind geeignete Anweisungen (z.B. zur Einhaltung von Hygienevorschriften) erteilt?</p> <p>Ist sorgfältiges Händewaschen nach Personenkontakten ggf. auch per Arbeits- oder Organisationsanweisung angeordnet?</p> <p>Ist eine Bevorratung von Reinigungs- und Desinfektionsmitteln oder Atemschutzmasken geplant?</p> <p>Werden die Lagerung, Verwaltung, Ausgabemodalitäten und Entsorgung von Materialien, z.B. Medikamenten, Schutzbrillen und Versandgefäßen in Richtlinien beschrieben?</p>	<p>IfSG (Infektionsschutzgesetz)</p> <p>§§ n BloStoffV Anh. 2 Nr. 2.2 (Biostoffverordnung)</p> <p>§§ 4, ii, 15 ArbSchG</p> <p>§ 3 Abs.i ArbMedV (Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge)</p>
3. Arbeitsumgebungsfaktoren		
Klima		
<p>Unzureichende oder gefährliche Belüftung</p>	<p>Werden die Arbeitsräume regelmäßig und intensiv gelüftet?</p> <p>Werden raumlufttechnische Anlagen hinsichtlich des Verbreitungspotenzials für Viren überprüft?</p> <p>Sind die Voraussetzungen für das Abschalten risikobehafteter raumlufttechnischer Anlagen geklärt?</p>	<p>ArbStättV Anhang Nr. 1-2, 3.6 (Arbeitsstättenverordnung)</p> <p>Handbuch Pandemie Anhang 1, P 2-3.3</p>
4. Psychische Faktoren		
<p>Ungenügende oder fehlende Unterweisung</p>	<p>Werden die Beschäftigten sachlich und ohne Panikmache über mögliche Gefährdungen durch Grippe-Viren sowie über Maßnahmen zu deren Abwendung unterwiesen?</p>	<p>§§ 12,14 ArbSchG</p>
<p>Emotionale Belastungen beim Umgang mit erkrankten Personen</p>	<p>Wird hohen emotionalen Belastungen (z.B. der Pflege von erkrankten Angehörigen) entgegengewirkt, in dem z.B. private Telefongespräche am Arbeitsplatz zugelassen werden?</p>	
<p>Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen und Beziehungen</p>	<p>Wird bei der Ansprache der Beschäftigten, die nicht zum Kernpersonal gehören und ggf. freigestellt werden sollen, Respekt und Wertschätzung vermittelt?</p>	<p>Handbuch Pandemie Anhang I, P 2-1.3; V 3-1.7; 2.2.</p>

Hinweise auf Gefährdungsfaktoren	Fragen zur Ermittlung des Gefährdungsfaktors und Hinweise zu Maßnahmen	ausgewählte Bezugsquellen
Fehlende soziale Kontakte	Haben Beschäftigte Möglichkeiten zur Kommunikation auf eigenen Wunsch, z.B. bei Erkrankungen, bei Telearbeit oder Beurlaubung/Freistellung? Ist eine Telefon-Hotline für Anfragen zur Influenza eingerichtet? Sind regelmäßige Anrufe durch Vorgesetzte oder Kollegen vorgesehen? Wird Hilfe bei Einkaufen oder Pflegen von Angehörigen angeboten? Wird bei Erkrankungen von »Singles« mögliche Unterstützung durch den Betrieb signalisiert?	Handbuch Pandemie Anhang i, P 5; P 2-1.3.
5. Nicht ortsfeste Arbeitsplätze		
Dienstreisen und Entsendungen bzw. Auslandseinsätze (Ansteckungsgefahr in Warteräumen, Verkehrsmitteln und an Zielorten)	Sind Dienstreisen, wann immer möglich, durch die Nutzung elektronischer Kommunikation ersetzt? Sind generell nur unvermeidbare Reisen gestattet? Sind in einer Organisationsanweisung Kriterien für die Unvermeidbarkeit von Reisen festgelegt? Werden die Informationen der WHO (World Health Organisation), des Robert-Koch-Instituts und die Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes bei der Planung von Reisen berücksichtigt? Wird die Verbreitung des Influenza-Infektionsrisikos im jeweiligen Gastland durch den Betriebsarzt fortlaufend beobachtet? Sind konkrete Verhaltensregeln für Infektionsprophylaxe im Gastland erlassen? Wird zu entsendeten Mitarbeitern Kontakt gehalten? Sind die Bedingungen für die Rückholung aus Entsendungen geklärt? Sind Ansprechpartner im Ausland (konsularische Vertretung, Vertreter anderer Firmen, Regionalarzt) den entsendeten Arbeitnehmern bekannt gegeben? Stellen sich entsendete Mitarbeiter nach der Rückkehr aus einem Pandemie-Gastland ggf. beim Betriebsarzt vor?	§§ 241 Abs. 2, 611, 617, 618 BGB Bürgerliches Gesetzbuch) Handbuch Pandemie Anhang i, P 5, V 1-8
6. Persönliche Gefährdungsbeurteilung		
Beschäftigungs-beschränkungen für werdende bzw. stillende Mütter nicht beachtet	Wird die personenbezogene Gefährdungsbeurteilung für werdende und stillende Mütter durchgeführt? Sind nach der Beurteilung, ob eine besondere berufliche Gefährdung vorliegt, ggf. entsprechende Maßnahmen oder auch in bestimmten Einrichtungen und Betrieben ein Beschäftigungsverbot erforderlich?	§§ 3, 4, 6 MuSchG (Mutterschutzgesetz) §§ 1, 3, 4, 5 MuSchV (Mutterschutzverordnung) § 4 Nr. 6, § 5 ArbSchG §§ 6,7 BioStoffV
Mitarbeiter mit chronischen Erkrankungen nicht berücksichtigt	Sind besondere Maßnahmen hinsichtlich Mitarbeiter mit Vorerkrankungen bzw. chronischen Erkrankungen notwendig?	§§ 80 ff. SGB IX §§ 617, 618 BGB
<p>Quellenangabe: Albrod, Betriebsärztliche Aufgaben im Kontext einer Influenza-Pandemie, ErgoMed 2005,131 ff., ders., Influenzapandemie — Risiko im Betrieb, in diesem Heft auf Seite 7; Bittighofer u.a., Handbuch Betriebliche Pandemieplanung, Version 2,2B,12.2007; Edenfeld, Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Auslandseinsätzen, NZA 2009, S. 938 ff.; Gruber/Kittlmann/Mierdel, Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung, Bochum 2008; Klümpe-Auerbach, Neue Grippe und Gesundheitsschutz, in diesem Heft auf Seite 10.</p>		

zen und die Arbeit so zu organisieren, dass Gesundheitsgefahren durch leicht übertragbare Influenza-Viren am Arbeitsplatz möglichst vermieden oder so weit als möglich verringert werden. Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren durch Biostoffe ist erforderlich. Die arbeitsschutzrechtlichen Pflichten, auch aufgrund von § 618 Abs. i BGB, zwingen den Arbeitgeber, zunächst die Gefährdungen durch die Influenzapandemie zu beurteilen und anschließend geeignete Pandemiemaßnahmen zu ergreifen. Der Arbeitgeber hat u.a. Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), der Biostoffverordnung (BioStoffV), des

Mutterschutzgesetzes (MuSchG) und der Mutterschutzverordnung (MuSchV) umzusetzen, bei denen es viele Ermessensspielräume für den Arbeitgeber gibt.

Aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG folgt, dass der Betriebsrat die Einhaltung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze und Verordnungen zu überwachen hat. Hieraus resultiert für den Betriebsrat ein Anspruch auf Unterrichtung durch den Arbeitgeber über alle diesbezüglichen Pandemiemaßnahmen des Arbeitsschutzes. Gemäß § 80 Abs. Nr. 9 und § 89 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat alle Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu fördern. Bei Betriebsbege-

hungen durch lokale Behörden, zum Beispiel durch das Gesundheitsamt, ist der Betriebsrat gemäß § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG hinzuziehen.

Mitbestimmen nach § 87 BetrVG

Viele vom Arbeitgeber zum Schutz der Beschäftigten bzw. auch zur Prävention durchgeführten Maßnahmen und Anordnungen fallen unter die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG. Einschlägig dürften hier vor allem die sich aus Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergebende Mitbestimmung bei »Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften« sowie die sich aus Abs. 1 Nr. 1 bei »Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb« sein.

Das sich aus § 87 BetrVG ergebende Mitbestimmungsrecht beinhaltet, dass der Arbeitgeber die von ihm beabsichtigte Maßnahme erst dann durchführen kann, wenn der Betriebsrat vorher seine Zustimmung gegeben hat.

Zwar soll nach der herrschenden Meinung in der Literatur⁶ den Arbeitgebern in so genannten Notfällen das Recht zustehen, einseitige vorläufige Anordnungen ohne vorheriges Einschalten des Betriebsrats treffen zu können, jedoch liegt im Fall der Influenzapandemie kein Notfall vor. Ein solcher wird bei plötzlich auftretenden nicht vorhersehbaren und schwerwiegenden Situationen wie beispielsweise Ausbruch eines Brandes, Überschwemmungen, Explosionsgefahr bejaht?

Keine einseitigen, vorläufigen Anordnungen

Von daher muss also auch im Fall der Pandemie eine Einigung zwischen den Betriebsparteien erfolgen. Der Betriebsrat befindet sich hierbei in einer recht starken Position, da im Fall der Nichteinigung eine anzurufende Einigungsstelle entscheiden muss. Zudem steht dem Betriebsrat auch ein allgemeiner Unterlassungs- sowie Beseitigungsanspruch zu.

Zu beachten ist, dass die reine Umsetzung von Vorgaben des Gesetzgebers durch den Arbeitgeber, sofern sie eins zu eins erfolgen, nicht der Mitbestimmung unterliegt. Zur Verdeutlichung siehe nebenstehendes Beispiel.

Sowohl nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 als auch nach Nr. 7 BetrVG steht dem Betriebsrat auch ein Initiativrecht zu. Von daher muss der Betriebsrat auch im Vorfeld nicht abwarten, ob

der Arbeitgeber tätig wird. Vielmehr kann der Betriebsrat aufgrund des Initiativrechts den Arbeitgeber dazu bringen, die Vorschläge des Betriebsrats auch zu berücksichtigen bzw. umzusetzen. Bei einer Verweigerung des Arbeitgebers kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, um zugunsten der Beschäftigten etwas zu erreichen.

Ergibt sich aus einer Verordnung, dass sich alle Arbeitnehmer vor Betreten des Arbeitsplatzes die Hände waschen müssen, so ist die Anweisung des Händewaschens nicht mitbestimmungspflichtig. Sobald aber der Arbeitgeber die Vorgabe des Gesetzgebers ausgestaltet, also beispielsweise anordnet, dass das Händewaschen mindestens drei Minuten dauern muss, ist der Betriebsrat hier wieder in der Mitbestimmung.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass örtliche Betriebsräte auch den Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat gemäß §§ 52 Abs. 2, 58 Abs. 2 BetrVG beauftragen können, eine unternehmens- bzw. konzernweite Regelung zu vereinbaren.

Mitbestimmen im Arbeitsschutz speziell bei der Gefährdungsbeurteilung

Im Rahmen des Arbeitsschutzes spielt bei der Ausübung von Mitbestimmungsrechten, speziell nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, der Tarifvorbehalt gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG keine Rolle. Die Gefährdungsbeurteilung ist weder in Tarifverträgen noch in § 5 ArbSchG abschließend geregelt. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits 2004 grundsätzlich zur Gefährdungsbeurteilung ausgeführt, dass immer dann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen vorliegt, wenn dem Arbeitgeber bei der Umsetzung von öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften ein durch betriebliche Regelungen auszufüllender Handlungsspielraum verbleibt. Die jeweilige gesetzliche Vorschrift darf also keine abschließende Regelung sein. Dies bedeutet konkret, dass der in der Regel zu erstellende Pandemieplan als dokumentierte Gefährdungsbeurteilung⁹ und dazugehöriger Arbeitsschutzmaßnahmenplan anzusehen ist und vom Betriebsrat bereits im Vorfeld nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. §§ 5, 6 ArbSchG mitzubestimmen ist.

Konkret beziehen sich in diesem Zusammenhang die Rechte des Betriebsrats u.a. auf § 5 ArbSchG und § 2 Abs. 4 Nr. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) i.V.m. §§ 1, 3 MuSchV.¹⁶ Die Beurteilung der Gefährdungen bei der »Schweinegrippe« kann u.U. dazu führen, dass werdende oder stillende Mütter aktuell bei einer Grippepandemie nicht mehr beschäftigt werden dürfen (Beschäftigungsverbot nach § 4 MuSchG)."

Erlässt die zuständige Behörde Anordnungen nach §§ 29, 30, 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) wie beispielsweise Beobachtung, Anordnung von Quarantäne oder berufliche Tätigkeitsverbote, ist der Arbeitgeber nur noch ausführend

6 Fitting, a.a.O., § 87 BetrVG Rdnr. 25 m.w.N.

7 DKK-Wedde, § 87 BetrVG Rdnr. 23.

8 BAG v. 8.6.2004 — 1 ABR 04/03 AiB 2005, S. 252; BAG v. 8.6.2004 — 1 ABR 13/07 und BAG, v. 12.8.2008 — 9 AZR 1117/06; vgl. dazu Gäbert, Gefährdungsbeurteilung zur Abwehr schlechter Arbeitsbedingungen, AiB 2008, S. 640 ff.

9 Bittighofer u.a., a.a.O. (Fn. 5), Anhang 1, V 1, S. f.; Anhang II, H3, S. 4f.

10 Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz.

11 Felser/Winkel, Die »Schweinegrippe« und ihre möglichen Folgen im Job, in diesem Heft auf Seite 14.

des Organ und die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG entfällt."

Erlass von Hygienevorschriften als mitbestimmungspflichtige Arbeitsanweisungen

Auch die Beschäftigten treffen im Falle der Influenzapandemie Mitwirkungspflichten. Sie müssen nach ihren Möglichkeiten und gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge tragen. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Gewerbeordnung (GewO) wird durch § 4 Nr. 7 i. V.m. §§ 15 Abs.1 Sätze 1 und 16 ArbSchG erweitert. Die Beschäftigten müssen den Hygienevorschriften und Verhaltensanweisungen Folge leisten, die für die Influenzapandemie beispielsweise durch den Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit aufgestellt werden. So können ein Verbot von Händeschütteln, das regelmäßige Waschen der Hände, Hustenetikette, die Reduzierung der persönlichen Kontakte auf das Notwendigste, die Benutzung von Desinfektionsmitteln und das Tragen von Atemschutzmasken vom Arbeitgeber vorgeschrieben werden. Derartige Hygienevorschriften und Verhaltensanweisungen zur Minimierung von Infektionsgefahren betreffen jedoch das Ordnungsverhalten und sind vom Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über die Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz aufzuklären. Die Unterweisungen zur Umsetzung von Hygiene und sonstigen Verhaltensvorschriften für den Pandemiefall kann der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7; §§ 97, 98 BetrVG i.V.m. § 12 Abs. I. ArbSchG mitbestimmen.

Dienstreisen präventiv einschränken

Dienstreisen sind unter dem Aspekt der Gefährdung der Arbeitnehmer und ihres Verhaltens in Krisenregionen zu regeln. Eine Einschränkung von Dienstreisen in Gebiete, die von der Influenzapandemie besonders betroffen sind, sollte aufgrund der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gemäß § 618 Abs. 1 BGB erfolgen. Eine Dienstreiserichtlinie für die Entsendung von Beschäftigten für die Zeit während der Pandemie kann vom Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts erlassen werden. Der Betriebsrat kann seine Vorstellungen gemäß § 80 Abs. 1, § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG einbringen, da es sich bei Regelungen zu Dienstreisen und zur Rückholung aus Entsendungen im akuten Stadium eines Pandemiefalls auch um Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmen des Arbeitsschutzes wie zum Beispiel Vorstellung beim Betriebsarzt nach der Rückkehr aus Pandemiegebieten handelt. Unter Umständen besteht bei Dienstreisen eine Mitbestimmung nach § 99 BetrVG zur Versetzung.¹³

Eine Betriebsvereinbarung kann nicht vorsehen, dass Beschäftigte sich beispielsweise gegen Hi Ni impfen lassen

müssen. Zwangsimpfungen sind unzulässig, weil sie nicht vom Direktionsrecht nach § 106 GewO gedeckt sind¹⁴ und in die körperliche Unversehrtheit eingreifen.¹⁵ Denkbar dagegen ist das Angebot kostenloser freiwilliger Grippeimpfungen, das nach § 87 Abs.1 Nr. 10 BetrVG als Teil der betrieblichen Lohngestaltung wiederum mitbestimmungspflichtig ist.¹⁶

Krankmeldungen vereinfachen

Es besteht Einigung darüber, dass im Falle einer akuten Erkrankung an HiNi Arbeitnehmer Schwierigkeiten haben werden, sich unverzüglich im Betrieb krank zu melden und nach Ablauf von drei Tagen gemäß § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz rechtzeitig am vierten Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen zu können. Hier sollten erleichterte Verfahren vereinbart werden, die die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß § 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG hinsichtlich des Ordnungsverhaltens der Arbeitnehmer betreffen.

Schließung betrieblicher Sozialeinrichtungen

Damit persönliche Kontakte reduziert werden, müssen im Falle zunehmender Erkrankungen zur Vermeidung eines erhöhten Infektionsrisikos ggf. betriebliche Sozialeinrichtungen wie beispielsweise die Betriebskantine oder der Betriebskindergarten vorübergehend geschlossen werden. Bei dieser zulässigen Maßnahme hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG.

Arbeitszeiten ändern, verlängern oder verkürzen

Soll von der Regelarbeitszeit und üblichen Arbeitszeitmodellen (zum Beispiel: Schichtregelungen) abgewichen und eine geänderte Verteilung der Arbeitszeit erreicht werden, so bestimmt der Betriebsrat dies gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mit. Änderungen des Umgangs mit Arbeitszeitkonten, beispielsweise ein Abbau von Arbeitszeitguthaben, sind ebenfalls mitbestimmungspflichtig. Auch Änderungen im Schichtsystem fallen unter die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit aufgrund von aktuellen Entwicklungen können bei einem Pandemieausbruch als Eil- oder Notfall unterschiedlich bewertet werden. Bei Eilfällen hat der Betriebsrat immer mitzubestimmen, nur bei extremen und nicht vorhersehbaren Notfällen gemäß § 14 Abs. 1 ArbZG, in denen der Betriebsrat nicht zu er-

12 Klimpe-Auerbach, Neue Grippe und Gesundheitsschutz, in diesem Heft auf Seite 50.

13 BAG v. 21.9.1999 —1 ABR 40/98, AiB 2001, S. 55.

14 Grobys/Steinau-Steinrück, Arbeitsrechtliche Maßnahmen bei ausgebrochener Pandemie, in: NJW-Spezial 2009, S. 578.

15 Ausführlicher hierzu Felser/Winkler, a.a.O. (Fn. 11).

16 Schmidt/Novara, a.a.O. (Fn. 5), S.1819; Klimpe-Auerbach, a.a.O. (Fn. 12), S. 50 ff.

reichen ist und sofort gehandelt werden muss, kann das Mitbestimmungsrecht eingeschränkt werden.' In einem solchen Fall ist der Betriebsrat am nächsten Tag vom Arbeitgeber unverzüglich zu informieren.

Bei Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz beispielsweise hinsichtlich der täglichen Höchstarbeitszeitdauer (§§ 3, 6 Abs. 2 ArbZG), Mindestruhezeiten (§ 5 ArbZG) oder Sonn- und Feiertagsbeschäftigung (§§ 9 ff. ArbZG) muss die zuständige Aufsichtsbehörde gemäß § 15 Abs. 2 ArbZG hinzugezogen werden.

Die Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit und die Einführung von Kurzarbeit als vorübergehende Verlängerung oder Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit sind nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG ebenfalls vom Betriebsrat mitzubestimmen.

HomeOffice bzw. Telearbeitsplätze

Es ist zu empfehlen, dass frühzeitig die organisatorischen und technischen Voraussetzungen für die Nutzung von Telearbeit im akuten Krisenfall geschaffen werden. Bei der Einführung und Aktivierung von Telearbeit hat der Betriebsrat umfassende Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte, u.a. nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3, 6, 7, 10 §§ 95, 99 BetrVG.

Personelle Einzelmaßnahmen

Im akuten Krisenfall kann es dazu kommen, dass einzelne Mitarbeiter mit anderen Aufgaben betraut werden oder gar in einem anderen Betrieb arbeiten müssen. Dies kann im Einzelfall nach § 99 Abs.1 BetrVG eine personelle Einzelmaßnahme und damit mitbestimmungspflichtig sein. Dabei kann es sich beispielsweise um eine Versetzung handeln. Bei einer Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG ist zu prüfen, ob ein anderer Arbeitsbereich für mehr als einen Monat zugewiesen wird oder ob sich die Arbeitsumstände erheblich ändern. Die ggf. vorgenommene Umsetzung der Mitarbeiter aus Großraumbüros in Einzelbüros stellt i.d.R. keine Versetzung dar.¹⁹ Darauf hinzuweisen ist, dass der Arbeitgeber gemäß § 100 BetrVG berechtigt ist, wenn eine personelle Einzelmaßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, diese vorläufig durchzuführen, bevor der Betriebsrat sich

geäußert oder wenn er die Zustimmung verweigert hat. Allerdings ist der Arbeitgeber gehalten, den Betriebsrat dann unverzüglich über die vorläufige personelle Maßnahme zu unterrichten.

Davon sollte der Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung Abstand nehmen

Fallen so viele Arbeitnehmer aus, dass ein Aufrechterhalten der Produktion oder Dienstleistung nicht mehr möglich ist, ist der Arbeitgeber zur Betriebsschließung berechtigt. Er wird dann mit dem Betriebsrat auch über die Anordnung bzw. Festlegung eines Zwangsbetriebsurlaubs im Zuge einer vorübergehenden Betriebsschließung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG verhandeln wollen. Die Anordnung von Betriebsferien aufgrund der Grippe-Pandemie sollte jedoch von Betriebsräten abgelehnt werden.²⁰ Das Risiko des Arbeitsausfalls trägt gemäß § 615 Satz 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) der Arbeitgeber.²¹

Vorgeschlagen wird eine freiwillige übertarifliche Risiko-prämie²² für Mitarbeiter, die trotz Ansteckungsgefahr oder erkrankter Angehöriger noch zur Arbeit kommen. Diese wäre, wenn der Betriebsrat sich darauf einlassen würde, nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hinsichtlich der Verteilungsgrundsätze mitbestimmungspflichtig. Eine solche Anwesenheitsprämie als »Geld gegen Gesundheit« ist allerdings aus Arbeitnehmersicht und unter Arbeitsschutzgesichtspunkten abzulehnen.

Eine Kasernierung von Mitarbeitern, beispielsweise zur Aufrechterhaltung eines Rechenzentrums einer Bank, lässt sich nicht einseitig vom Arbeitgeber anordnen oder in einer Betriebsvereinbarung regeln, da dieses eine strafbare Freiheitsberaubung nach § 239 Strafgesetzbuch (StGB) bedeuten würde und damit als unzulässige Zwangsarbeit zu werten ist.²³

Die vom Handbuch der betrieblichen Pandemieplanung vorgeschlagenen ärztlichen Zugangskontrollen im Betrieb mit Ohrtemperaturmessungen oder mit Wärmebildkameras sind, ohne dass tatsächliche Anhaltspunkte einer Grippe-Erkrankung vorliegen, ebenfalls nicht zulässiges und sollten von den Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung keinesfalls vorgesehen werden. Das Temperaturmessen und Ablehnen von Mitarbeitern mit erhöhten Temperaturen sind allerdings nach § 87 Abs.1 Nr.1 und Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Es würde sich zusätzlich um eine Erweiterung der Aufgaben des Betriebsarztes handeln, die gemäß § 9 Abs. 3 Satz 2 ASiG mitbestimmungspflichtig ist.

Betriebsschließung als letztes Mittel

Im Krisenfall kann es wegen erheblichen Personalausfalls dazu kommen, dass der Betrieb auf einen Minimalbetrieb heruntergefahren werden muss. Hierfür muss von Beginn an das unverzichtbare Schlüsselpersonal definiert werden. Alle gesunden Mitarbeiter, die nicht dazugehören, werden

17 Buschmann/Ulber, Arbeitszeitgesetz, 5. Aufl., Frankfurt a.M. 2007, § 14 Rdnr. 22; Stück/Wein, a.a.O., S. 346.

18 Zur Kurzarbeit aufgrund Infektionskrankheiten als unabwendbares Ereignis gemäß § 170 SGB III Felser/Winkler, a.a.O. (Fn. 11). BAG v. 27.6.2006 —1 ABR 35/05, AiB 2008, S. 293.

20 Felser/Winkel, a.a.O. (Fn. 11), S. 17 f., begründen ihre Ablehnung des Betriebsurlaubs damit, dass im Falle der Schweinegrippe der Urlaubszweck, nämlich Erholung, verfehlt und es dabei sich um eine unzulässige Abwälzung von Arbeitgeber-Risiken auf die Arbeitnehmer handeln würde.

21 Klimpe-Auerbach, a.a.O., S. ff.; a.A. Schmidt/Novara, a.a.O. (Fn. 1), S. 1821.

22 Stück/Wein, a.a.O. (Fn. 1), S. 347.

23 A.a.O., S. 345.

24 Bittighofer u.a., Handbuch Betriebliche Pandemieplanung, Version 2.2B, 12. 2007, Anhang 1 V4-5.1, S. 4f.

25 Differenzierter Schmidt/Novara, a.a.O. (Fn. S. 1819; Klimpe-Auerbach, a.a.O. (Fn.12), S. 10 ff.; bejahend Stück, a.a.O. (Fn. 1), S. 1210.

dann notfalls von der Arbeitspflicht freigestellt und nach Hause geschickt.

Erkranken Beschäftigte, die zum Schlüsselpersonal gehören bzw. fällt ein ganz erheblicher Teil der Beschäftigten aus, so kann im schlimmsten Fall als letztes Mittel tatsächlich eine Betriebsstilllegung notwendig werden. In diesem Fall handelt es sich nicht um eine Interessenausgleichs- und sozialplanpflichtige Betriebsänderung gemäß § Satz 3 Nr. 1 BetrVG, da diese Änderung der Betriebsorganisation nur anlassbezogen und damit vorübergehend ist.²⁶

Fazit

Die Darstellung hat ergeben, dass in der Tat viele Maßnahmen der Pandemievorsorge und -bekämpfung mitbestimmungspflichtig und erzwingbar sind. Der Betriebsrat ist nicht auf den Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz gemäß § 88 Nr. 1 BetrVG²⁷ angewiesen. Er kann eine Betriebsvereinbarung mit konkreten Maßnahmen zur Vorbeugung und Bekämpfung der Influenzapandemie gemäß §§ 77, 87 BetrVG erzwingen.²⁸ Regelungssperren aufgrund gesetzlicher oder tariflicher abschließender Vorschriften im Falle der Pandemie existieren, soweit ersichtlich, nicht. Bei allen Maßnahmen der Pandemievorbeugung und

-bekämpfung ist auf strikte Gleichbehandlung aller Beschäftigten zu achten (§ 75 Abs. 1 BetrVG).

Nach der Pandemie ist vor der Pandemie. Die durchgeführten betrieblichen Maßnahmen sind zu bewerten und die Pandemie-Betriebsvereinbarung ist aufgrund der Erfahrungen der Betriebsparteien fortzuschreiben.

DR. EBERHARD KIESCHE ist Technik-, Personal-, Gesundheitsschutz- und Organisationsberater bei der AoB [Bremen. www.aob-bremen.de](http://www.aob-bremen.de)

WOLF-DIETER RUDOLPH ist Rechtsanwalt und Referent für BetrVG in Berlin.



Hierzu finden Sie im Internet:

eine allgemeine Checkliste zur Gefährdungsbeurteilung

²⁶ Klümpe-Auerbach, a.a.O., S. soff.; Schmidt/Novara, a.a.O. (Fn. 1), S.1822.

²⁷ Bittighofer u.a., a.a.O. (Fn. 5), Anhang V1-1.4, S. 2.

²⁸ Siehe auch Kiesche, Betriebsvereinbarungen. HBS-Kurzinformationen Stand 10/2009, Betriebsvereinbarungen zur Pandemiebekämpfung.

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung

Die wichtigsten Stichworte

Betriebliche Maßnahmen zur Pandemievorbeugung und -bekämpfung berühren Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Welche betrieblichen Maßnahmen ergriffen und welche Regelungen vereinbart werden, ist allerdings in jeder Organisation anders und hängt nicht zuletzt von der spezifischen Situation, den jeweiligen Akteuren und der Mitbestimmungskultur ab. Bisläng liegen wenige betriebliche Vereinbarungen vor, die sich mit Fragen der Pandemiebekämpfung befassen.

Der nachfolgende Stichwortkatalog, erarbeitet von Dr. Eberhard Kiesche im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, gibt Anregungen für betriebliche Regelungen. Weitere Informationen für die Entwicklung von betrieblichen Vereinbarungen gibt es als Download.¹

Mögliche Grundsätze und Ziele

- Pandemieplanung ist notwendig, um vorzubeugen bzw. um die Pandemie schnell zu bekämpfen.
- Ziele der Betriebsvereinbarung können sein:

- präventiver Gesundheitsschutz für Beschäftigte
- abgestimmtes Krisenmanagement
- notwendige Betriebsabläufe sicherstellen
- möglichen wirtschaftlichen Schaden minimieren
- die medizinische und allgemeine Versorgung erkrankter Arbeitskräfte sicherstellen
- zuverlässige, zeitnahe und regelmäßige Information gewährleisten
- Mitbestimmung im Pandemiefall sicherstellen
- nach der Pandemie schnellstmöglich zum Normalbetrieb zurückkehren

Geltungsbereich

- persönlich: für alle Beschäftigten
- räumlich: für alle Standorte
- sachlich: für sämtliche Maßnahmen, die vorbeugend und beim Auftreten einer Pandemie erforderlich sind

Unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen