

## Verhandlungen gescheitert? Interessenausgleich und Einigungsstelle

### Ihre Frage

Wir sind ein Betriebsrat in einem mittelständischen Betrieb der Musikindustrie mit Sitz in Bayern und fertigen unter anderem Musikinstrumente. Ein wesentlicher Teil unseres Betriebs, nämlich die Fertigung, soll nun in ein anderes Bundesland verlegt werden.

Unser Arbeitgeber argumentiert, dass keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden und alle Arbeitnehmer der betroffenen Abteilung versetzt werden sollen. Wir sind nun der Meinung, dass ein Interessenausgleich abgeschlossen werden muss, in dem unter anderem die Anrechnung von Fahrtzeit auf Arbeitszeit geregelt werden soll. Seit Monaten verzögert unser Arbeitgeber nun die Verhandlungen und wir kommen nicht weiter. Können wir die Verhandlungen für gescheitert erklären und den Interessenausgleich von einer Einigungsstelle entscheiden lassen?

### Das antworten unsere Experten



Christian Betz

Als Erstes sollten Sie wissen, dass der Interessenausgleich vor der beantragten Verlegung der Fertigung schriftlich vereinbart werden muss. Ist der Umzug schon vollzogen oder sind die Versetzungen bereits erfolgt, ist kein Interessenausgleich mehr möglich. In diesem Fall müssen die betroffenen Arbeitnehmer selbst mit einer Klage zum Arbeitsgericht tätig werden. Das nennt man Klage zum **”Nachteilsausgleich“**.

Sind die innerbetrieblichen Verhandlungen gescheitert und hat der Betriebsrat einen entsprechenden Beschluss gefasst, kann der Vorstand der Arbeitsagentur (siehe § 112 Abs. 2 BetrVG) zur Vermittlung angerufen werden. Das ist aber keine Muss-Bestimmung. In vielen Fällen ist es aber sinnvoll, weil so die Instrumente der Arbeitsverwaltung (Kurzarbeit etc.) diskutiert werden können.

Verpflichtend ist aber die betriebliche Einigungsstelle, wenn der Betriebsrat oder der Arbeitgeber sie angerufen hat. Kommt in der Einigungsstelle eine Einigung über den Interessenausgleich zustande, so muss dieser schriftlich festgehalten werden und Arbeitgeber, Betriebsrat und der Vorsitzende der Einigungsstelle müssen das Dokument unterschreiben.

Kommt eine Einigung nicht zustande, so muss der Vorsitzende der Einigungsstelle das Scheitern der Verhandlungen im Protokoll festhalten. Eine Abstimmung mit dem Vorsitzenden sieht das Betriebsverfassungsgesetz in diesem Fall **nicht** vor.

Der Arbeitgeber kann die Versetzungen aussprechen, sobald ihm das Protokoll der Sitzung der Einigungsstelle vorliegt.

Dies bedeutet aber nicht, dass der Betriebsrat keinen Sozialplan abschließen oder erzwingen kann. Dies geht sehr wohl. Im Sozialplan können dann unter anderem finanzielle Nachteile für die betroffenen Arbeitnehmer abgemildert werden und eine Abfindungsregelung getroffen werden.