



Anfechtung eines Sozialplanes

BAG vom 14.09.1994 - 10 ABR 7/94

Leitsatz

1. Die Einigungsstelle überschreitet die Grenzen des ihr durch § 112 Abs 5 BetrVG vorgegebenen Ermessensrahmens, wenn sie für alle infolge einer Betriebsänderung entlassenen Arbeitnehmer ohne Unterschied Abfindungen festsetzt, deren Höhe sich allein nach dem Monatseinkommen und der Dauer der Betriebszugehörigkeit bemißt.

1 A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs über einen Sozialplan.

2 Antragstellerin war zunächst die V -GmbH, die im Laufe des Rechtsstreits aufgrund eines Verschmelzungsvertrages vom 22. Dezember 1992 zum 14. Mai 1993 mit der V AG verschmolzen worden ist; die antragstellende Arbeitgeberin firmiert nunmehr als V GmbH (im folgenden Arbeitgeberin).

3 Antragsgegner ist der Betriebsrat des Betriebes der Niederlassung West der Arbeitgeberin, früher der V -GmbH.

4 Die Arbeitgeberin firmierte ursprünglich als W & Co. GmbH und vertrieb mit Sitz in E die elektrotechnischen Erzeugnisse des Kombinars Elektromaschinenbau, eines Rechtsvorgängers in der früheren DDR, in der Bundesrepublik Deutschland. Die W Co. GmbH gehörte über zwischengeschaltete Gesellschaften wie die Ch GmbH, B, zum DDR-Ministerium für Außenhandel, Bereich Kommerzielle Koordinierung ("KoKo"). Nach der Wiedervereinigung Deutschlands erwarb die V AG mit Sitz in D mit Zustimmung der Treuhandanstalt die "W Co. GmbH" und verlegte diese zunächst nach B und später nach W. In der Niederlassung der Arbeitgeberin in E verblieben die Verwaltung und das Lager, angeschlossen ist die Niederlassung F.

5 Wegen des geplanten Abbaus des Personalbestands in E und F von 66 auf 34 Arbeitnehmer rief die Arbeitgeberin zur Herbeiführung eines Interessenausgleiches und Erstellung eines Sozialplans die Einigungsstelle an. Da eine Einigung nicht erzielt wurde, beschloß die Einigungsstelle in der Sitzung vom 6. Januar 1992 - nachdem der Sachverständige R die wirtschaftliche Lage erläutert hatte - gegen die Stimmen der Arbeitgeberseite folgenden Sozialplan:

6 "I. Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen der Hauptniederlassung E, angeschlossen Niederlassung F, die am

01.07.1991 in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis gestanden haben,

Er findet Anwendung auf alle personellen Maßnahmen, die im Rahmen von Betriebsänderungen durchgeführt wurden und werden.



II. Abfindungen

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis wegen der Rationalisierungsmaßnahme aufgelöst wurde bzw. wird, erhalten eine Abfindung. Diese Abfindung berechnet sich nach folgender Formel:

Pro Beschäftigungsjahr 75 % des

Bruttomonatsgehalts.

Angefangene Beschäftigungsjahre werden zu vollen Beschäftigungsjahren aufgerundet.

Erhebt der Beschäftigte eine Kündigungsschutzklage, so ruht für den Zeitraum des Kündigungs-schutzverfahrens der Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Wird im Kündigungsschutzverfahren eine Abfindung zuerkannt oder im Vergleichswege vereinbart, so wird diese auf die Leistungen nach diesem Sozialplan angerechnet.

Eine Abfindung erhalten auch Beschäftigte, die einen Aufhebungsvertrag abschließen bzw. abgeschlossen haben, der betriebsbedingt war bzw. ist, Die Arbeitnehmer, die durch eine Eigenkündigung der betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuvorgekommen sind, erhalten ebenfalls eine Abfindung.

Arbeitnehmer, denen rechtswirksam verhaltensbedingt gekündigt wird, erhalten keine Abfindung nach diesem Sozialplan.

III. Geltungsdauer

Dieser Sozialplan gilt bis zum 31.12.1992."

7

8 Mit ihrem am 14. Februar 1992 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag vom 13. Februar 1992 hat die Arbeitgeberin die

Unwirksamkeit des ihr am 31. Januar 1992 zugeleiteten Beschlusses der Einigungsstelle über den Sozialplan geltend gemacht.

9 Sie hat die Auffassung vertreten, der Einigungsstellenspruch sei unwirksam, weil der Sozialplan zu hohe Abfindungen vorsehe und daher wirtschaftlich nicht mehr vertretbar sei. Dabei sei zu berücksichtigen, daß das Kapital der Arbeitgeberin von der Treuhandanstalt gehalten werde und diese nur dann Mittel zur Verfügung stelle, wenn der Sozialplan einen Volumenwert von 5.000,-- DM pro betroffenem Arbeitnehmer nicht überschreite (Treuhandrichtlinien). Außerdem sei ausweislich der Gewinn- und Verlustrechnung in der Zeit vom 1. Januar bis 30. Juni 1991 ein Verlust in Höhe von 436.780,95 DM erwirtschaftet worden. Die vorläufige Übersicht zur Vermögenslage zum 31. Dezember 1991 ergebe eine Verschuldung von 4,8 Mio. DM; die Gewinn- und Verlustrechnung für das 2. Halbjahr 1991 weise nach Auflösung einer Kapitalrücklage einen Fehlbetrag von 5,8 Mio. DM aus. Der Sozialplan habe demgegenüber ein Volumen von 1,032 Mio. DM. Es sei ausgeschlossen, kurzfristig einen Kredit zur Finanzierung des Sozialplans zu erhalten.



10 Die Arbeitgeberin hat beantragt

11 festzustellen, daß der Spruch im Einigungsstellenverfahren zwischen den Beteiligten vom 6. Ja

nuar 1992 rechtsunwirksam ist.

12

13 Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Er hat geltend gemacht, die ehemalige Firma W sei bis 1990 wirtschaftlich gesund gewesen und nur aufgrund der Politik der Treuhandanstalt in die roten Zahlen geraten. So seien von der Stammeinlage 4 Mio. DM abgezogen und Festgeldkonten aufgelöst, sowie Gelder an andere Stellen des Konzerns transferiert worden. Außerdem habe die Arbeitgeberin Mißwirtschaft betrieben. Unter Berücksichtigung dieser Umstände und der Tatsache, daß durch den geplanten Personalabbau Personalkosten von jährlich ca. 1,6 Mio. DM eingespart würden, sei es den Arbeitnehmern nicht zumutbar, sich auf die Richtlinien der Treuhandanstalt verweisen zu lassen. Die Konzernverbindlichkeiten von 40 Mio. DM dürften nicht als kurzfristige Verbindlichkeiten gewertet werden, da es sich bei der GmbH um ein konzernrechtlich abhängiges Unternehmen handele. Außerdem habe ein Festgeldguthaben von 7,2 Mio. DM zur Finanzierung des Sozialplans zur Verfügung gestanden und ein Grundstück der GmbH in K beliehen werden können.

14 Die Arbeitgeberin hat erwidert, die Herabsetzung der Stammeinlage habe die frühere Gesellschafterin, die Ch GmbH, durchgeführt, der auch das Geld zugeflossen sei. Im übrigen sei das Unternehmen schon zum Zeitpunkt des Spruchs der Einigungsstelle überschuldet und somit nicht sozialplanpflichtig gewesen. Die Festgelder seien zur teilweisen Tilgung von Konzernverbindlichkeiten genutzt worden. Liquide Mittel habe es nur in Höhe von 2,071 Mio. DM gegeben. Aus der Belastung des Grundstücks in K stünden nur 891.000,- DM als Dispositionsreserve zur Verfügung. Auch mittel- und langfristig seien keine Umsatz- und Ertragssteigerungen zu erwarten. Per 31. Dezember 1992 weise das Unternehmen einen Bilanzverlust in Höhe von über 350 Mio. DM aus; ein Konkursantrag habe nur wegen eines Sanierungsdarlehens der Treuhandanstalt vermieden werden können.

15 Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben und die Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs festgestellt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seinen Antrag weiter. Die Arbeitgeberin bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

16 B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet. Im Ergebnis zu Recht haben die Vorinstanzen die Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs vom 6. Januar 1992 festgestellt, weil er ermessensmißbräuchlich 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG) ist.

17 I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, die Einigungsstelle habe bei der Bildung des Sozialplanvolumens die Grenzen billigen Ermessens im Sinne des 76 Abs. 5 Satz 3 und 4 BetrVG nicht gewahrt. Die in § 112 Abs. 5 BetrVG konkretisierten Grenzen des billigen Ermessens seien insoweit überschritten, als das Volumen des Sozialplans auf 1,032 Mio. DM festgesetzt worden sei. Unabhängig von den Überlegungen, die die Einigungsstelle angestellt habe, und den Tatumständen, von denen sie sich habe leiten lassen, folge dies daraus, daß die Einigungsstelle



im Zeitpunkt ihrer Entscheidung die Belange der Arbeitnehmer und des Betriebes nicht angemessen berücksichtigt habe. Dabei sei nicht

entscheidend auf die Treuhandrichtlinien abzustellen, da diese keine Bindungswirkung entfalteten, sondern auf die finanzielle Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Der Sozialplan vom 6. Januar 1992 sei mit dem beschlossenen Volumen für die Arbeitgeberin wirtschaftlich nicht tragbar und entsprechende angesichts der

Auswirkungen der Betriebsänderung auf die betroffenen Arbeitnehmer nicht billigem Ermessen im Sinne des 76 Abs. 5 Satz 3 und 4 BetrVG. Zwar seien die ausgewiesenen Bilanzverluste und

Fehlbeträge laut Gewinn- und Verlustrechnung allein nicht geeignet, die wirtschaftliche Unvertretbarkeit des Sozialplans zu begründen. Angesichts einer Gesamtbetrachtung der Vermögenssituation anhand der sozialplanmindernden und sozialplanerhöhenden Faktoren, ergebe sich die wirtschaftliche Unvertretbarkeit des von der Einigungsstelle beschlossenen Sozialplans aber aufgrund des ausgewiesenen Verlustes, der Absatz- und Umsatzzahlen, der Verbindlichkeiten, insbesondere der Konzernverbindlichkeiten und der Tatsache, daß die Arbeitgeberin zu einem von der Treuhandanstalt subventionierten Wirtschaftszweig gehöre. Das vorhandene Festgeldguthaben von 7,2 Mio. DM stehe dem nicht entgegen, da es nicht zu beanstanden sei, diesen Betrag teilweise zur Tilgung von Konzernverbindlichkeiten sowie teilweise zur Sicherung von Bankverbindlichkeiten zu verwenden. Die Dispositionsreserve aus der Belastung des Grundstücks in K reiche zur Finanzierung des beschlossenen Sozialplans nicht aus. Bei dieser wirtschaftlichen Lage erscheine der Sozialplan den tatsächlichen Gegebenheiten nicht ausreichend angepaßt, wenn man beachte, daß im Durchschnitt jeder

Arbeitnehmer 32.250,-- DM als Abfindung erhalten solle, wobei auch nach Auskunft des Betriebsrats nur sieben Arbeitnehmer noch keine neue Arbeit gefunden hätten. Auch die mit der Betriebsänderung verbundene Einsparung von Personalkosten rechtfertige keine andere Bewertung.

18 II. Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu folgen. Der Beschluß der Einigungsstelle über den Sozialplan vom 6. Januar 1992 ist wegen Überschreitens der Ermessensgrenzen unwirksam. Das folgt aus § 76 Abs. 5 Satz 3, 4 in Verbindung mit 112 Abs. 5 BetrVG, wonach die Einigungsstelle bei ihrer Entscheidung die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen und auf die

wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten, sowie die Ermessensleitlinien in 112 Abs. 5 Satz 2 BetrVG zu berücksichtigen hat.

19 1. Die Arbeitgeberin hat die Feststellung, daß der Sozialplan unwirksam ist, fristgemäß innerhalb der Zweiwochenfrist des 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG im Beschlußverfahren (§ 2 a ArbGG) geltend gemacht. Das Rechtsbeschwerdegericht hat daher - ausgehend von den Belangen der Arbeitnehmer und des Betriebes sowie deren Gewichtigkeit - zu prüfen, ob die von der Einigungsstelle beschlossene Regelung noch als billiger Ausgleich dieser Belange gelten kann (76 Abs. 5 BetrVG).

20 2. Der Beschluß der Einigungsstelle vom 6. Januar 1992 über den Sozialplan anläßlich des Personalabbaus bei der Arbeitgeberin von 66 auf 32 Arbeitnehmer überschreitet die der Einigungsstelle gesetzten Ermessensgrenzen und ist daher unwirksam.



21 a) Zwar ist die Einigungsstelle - wie auch die Betriebspartner - bei der Aufstellung eines Sozialplans grundsätzlich in den Grenzen von Recht und Billigkeit (75 BetrVG) frei, darüber zu entscheiden, ob und welche Nachteile der Arbeitnehmer, die der Verlust des Arbeitsplatzes infolge einer sozialplanpflichtigen Betriebsänderung mit sich bringt,

durch eine Abfindung ausgeglichen oder gemildert werden sollen (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAG Beschluß vom 28. September 1988 - 1 ABR 23/87 - AP Nr. 47 zu § 112 BetrVG 1972, sowie Senatsurteile vom 24. November 1993 - 10 AZR 311/93 - AP Nr. 72 zu § 112 BetrVG 1972 und vom 20. April 1994 - 10 AZR 323/93 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Dabei muß der Normzweck des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG berücksichtigt werden, wonach der Sozialplan dazu dient, einen Ausgleich oder die Milderung der den Arbeitnehmern aufgrund der beabsichtigten Betriebsänderung entstehenden Nachteile herbeizuführen.

22 Mit dem durch das Beschäftigungsförderungsgesetz mit Wirkung ab 1. Mai 1985 eingeführten § 112 Abs. 5 BetrVG sind der Einigungsstelle jedoch - im Gegensatz zur Vereinbarung eines Sozialplans zwischen den Betriebspartnern, dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat, selbst -Leitlinien für die Ermessensentscheidung vorgegeben worden, deren Nichtbeachtung den von der Einigungsstelle beschlossenen Sozialplan ermessensfehlerhaft macht. Die Einigungsstelle hat demnach bei einem Beschluß über einen Sozialplan nicht nur die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen und auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten, sondern insbesondere den Gegebenheiten des konkreten Einzelfalles Rechnung zu tragen (§ 112 Abs. 5 Nr. 1 BetrVG), die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen und diejenigen Arbeitnehmer, die eine zumutbare Weiterbeschäftigung ablehnen, von Leistungen aus dem Sozialplan

auszuschließen (§ 112 Abs. 5 Nr. 2 BetrVG) sowie bei der Bemessung des Gesamtbetrages der Sozialplanleistungen darauf zu achten, daß der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden

(§ 112 Abs. 5 Nr. 3 BetrVG).

23 b) Diesen Anforderungen entspricht der von der Einigungsstelle am 6. Januar 1992 beschlossene Sozialplan nicht.

24 Die Grundsätze in § 112 Abs. 5 Nr. 1 bis 3 BetrVG haben die Funktion von Richtlinien für die Ausübung des Ermessens durch die Einigungsstelle, indem sie die Grenzen des Ermessens abstecken (BAG Beschluß vom 26. Mai 1988 - 1 ABR 11/87 - AP Nr. 26 zu § 76 BetrVG 1972). Ein Verstoß gegen diese Richtlinien stellt somit einen Ermessensfehler dar; insbesondere betrifft auch der Einwand eines zu hohen Gesamtvolumens die Verletzung des in § 112 Abs. 5 Nr. 3 BetrVG niedergelegten Ermessensgrundsatzes.

25 aa) Der von der Einigungsstelle am 6. Januar 1992 beschlossene Sozialplan verletzt bereits die in § 112 Abs. 5 Nr. 1 BetrVG aufgestellte Ermessensrichtlinie, wonach bei dem Ausgleich oder der Milderung der durch die Betriebsänderung bedingten wirtschaftlichen Nachteile den Gegebenheiten des Einzelfalles Rechnung getragen werden soll, indem er pauschal für jeden Beschäftigten, dessen Ar-



beitsverhältnis wegen der Rationalisierungsmaßnahme aufgelöst wurde bzw. wird, eine Abfindung in Höhe von 75 % des Bruttomonatsgehalts pro Beschäftigungsjahr vorsieht. Dabei sind die Vorinstanzen zutreffend davon ausgegangen, daß nicht die von der Einigungsstelle zur Begründung des Spruchs gegebene Begründung der Überprüfung zugrunde zu legen, sondern eine Beurteilung allein danach durchzuführen ist, ob sich die getroffene Regelung als solche innerhalb der Ermessensgrenzen der Einigungsstelle hält (BAG Beschluß vom 31. August 1982 = BAGE 40, 107 = AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BAG Beschluß vom 27. Oktober 1992 - 1 ABR 4/92 - AP Nr. 29 zu § 95 BetrVG 1972).

26 Der Spruch der Einigungsstelle vom 6. Januar 1992 über den Sozialplan berücksichtigt die Gegebenheiten des Einzelfalles nicht; er überschreitet somit die Ermessensleitlinie in § 112 Abs. 5 Nr. 1 BetrVG. Die Gesetzesbegründung zur Einführung dieser Vorschrift macht deutlich, daß sich die Einigungsstelle insbesondere um den Ausgleich feststellbarer oder zu erwartender materieller Einbußen des Arbeitnehmers im Einzelfall bemühen und weniger generell pauschale Abfindungssummen festsetzen soll (13T-Drucks. 10/2102, S. 17, rechte Spalte). Die Einigungsstelle muß daher den Ausgleich der durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile für die Arbeitnehmer möglichst konkret vornehmen (Fabricius, GK-BetrVG, 55 112, 112 a Rz 96 ff.; Stege/Weinspach, BetrVG, 7. Aufl., §§ 111 bis 113 Rz 129 ff.; Fitting/Auffahrt/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., §§ 112, 112 a Rz 34; Berenz, Aktuelle Probleme im Sozialplanrecht -Die Regelung des § 112 V BetrVG, NZA 1993, 538 ff.). Auch wenn fraglich erscheint, inwieweit danach ins Einzelne gehende Ermittlungen der Einigungsstelle vorgeschrieben sind (so Stege/Weinspach, aaO, §§ 111 bis 113, Rz 130) und davon auszugehen ist, daß im Einzelfall auch einmal pauschale Nachteilsausgleichszahlungen angemessen sind, wenn die konkreten Nachteile der Arbeitnehmer nicht prognostiziert werden können (MünchArbR-Matthes, § 354, Rz 23), erfüllt der

Einigungsstellenspruch vom 6. Januar 1992 über den Sozialplan die Ermessensrichtlinie des § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nicht, weil er durch die Ausschüttung einer pauschalen Abfindung in Höhe von 75 % eines Bruttomonatsgehalts für alle von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer auf die Gegebenheiten des Einzelfalles in keiner Weise Rücksicht nimmt. Bei 32 von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern ist davon auszugehen, daß sie unterschiedlich nach ihrer typischen individuellen Situation, wie z.B. ihrem Lebensalter, den familiären Belastungen, besonderen sozialen Umständen, evtl. besonderen persönlichen Eigenschaften wie Schwerbehinderteneigenschaften, usw. von der Betriebsänderung betroffen werden. Es stellt somit eine Ermessensüberschreitung dar, wenn unabhängig von diesen individuellen Gegebenheiten der Arbeitnehmer pauschal Abfindungen festgesetzt werden (Stege/Weinspach, aaO, §§ 111 bis 113 Rz 144; Fabricius, GK-BetrVG, §§ 112, 112 a Rz 96; BAG Beschluß vom 26. Mai 1988 - 1 ABR 11/87 - AP Nr. 26 zu § 76 BetrVG 1972). Bereits aufgrund dieser Ermessensüberschreitung ist der von der Einigungsstelle am 6. Januar 1992 beschlossene Sozialplan unwirksam.

27 bb) Die Einigungsstelle hat auch die in § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BetrVG enthaltene Ermessensleitlinie nicht berücksichtigt, wonach die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen sind und solche Arbeitnehmer von Leistungen aus dem Sozialplan ausgeschlossen werden sollen, die in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt werden kön-



nen und die Weiterbeschäftigung ablehnen; auch deswegen ist der Spruch der Einigungsstelle vom 6. Januar 1992 unwirksam. Beim Ausgleich und der Milderung der den Arbeitnehmern durch die geplante Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile ist im Sozialplan in keiner Weise nach den Aussichten der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt differenziert worden. Alle Arbeitnehmer erhalten als Abfindung pauschal 75 % eines Bruttomonatsgehalts je Beschäftigungsjahr; die Aussichten Arbeitssuchender auf dem Arbeitsmarkt sind jedoch nach Lebensalter, Ausbildung, Fähigkeiten, besonderen Qualifikationen, besonderen Merkmalen wie Schwerbehinderung u.ä. unterschiedlich. Auch arbeitsmarktbedingte

Umstände in der jeweiligen Region können eine unterschiedliche Betroffenheit der Arbeitnehmer zur Folge haben. Die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern haben - nach Auskunft des Betriebsrats bis auf sieben - eine neue Arbeit gefunden. Der Spruch vom 6. Januar 1992 läßt nicht erkennen, daß auch diese Umstände berücksichtigt worden sind.

28 Der Beschluß der Einigungsstelle vom 6. Januar 1992 über den Sozialplan ist daher wegen des Verstoßes gegen die Ermessensgrundsätze in § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 und 2 BetrVG unwirksam. Auf die Treuhandrichtlinien, für die die Vorinstanzen eine Bindungswirkung für die Einigungsstelle zutreffend verneint haben, kommt es nicht an.

29 c) Ob der Einigungsstellenspruch darüber hinaus auch wegen der fehlenden wirtschaftlichen Vertretbarkeit für die Arbeitgeberin unwirksam ist - wie die Vorinstanzen festgestellt haben - läßt sich nicht abschließend beurteilen. Die gesetzlichen Regelungen über den Sozialplan schreiben ein bestimmtes Volumen der

Sozialplanleistungen nicht vor; die wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans für das Unternehmen kann nicht abstrakt beurteilt werden. Die Prüfung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines Sozialplans setzt vielmehr voraus, daß zunächst die sozialen Belange der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer, also die ihnen erwachsenden Nachteile, festgestellt werden (Fabricius, GK-BetrVG, g 112, 112 a Rz 113; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 112 Rz 148). Erst wenn die durch die Betriebsänderung berührten sozialen Belange der Arbeitnehmer des Betriebes ermittelt sind, läßt sich unter Berücksichtigung von sozialplanmindernden und sozialplanerhöhenden Faktoren (von Hoyningen-Huene, RdA 1986, 102; Drukarczyk, RdA 1986, 115; Targan, AuA 1993, 42) feststellen, ob das von der Einigungsstelle beschlossene Sozialplanvolumen für das Unternehmen als wirtschaftlich vertretbar anzusehen ist oder nicht. Dabei können dann auch die geltend gemachten Umstände wie Verbindlichkeiten, Verluste, Überschuldung, Fehlen von liquiden Mitteln einerseits und Personalkosteneinsparung und Grundvermögen andererseits berücksichtigt werden. Da die Beteiligten hinsichtlich der den Arbeitnehmern aufgrund der Betriebsänderung drohenden wirtschaftlichen Nachteile nichts vorgetragen haben, läßt sich nicht beurteilen, ob das von der Einigungsstelle beschlossene Sozialplanvolumen einen angemessenen Ausgleich zwischen den Belangen der Arbeitnehmer und den Interessen der Arbeitgeberin dargestellt.

30 3. Da sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts somit wenn auch aus anderen Gründen (563 ZPO) als richtig erweist, war die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen.