



BUNDESARBEITSGERICHT

BAG 25. Januar 2000 - 1 ABR 1/99

Zeitungszusteller

1. Ist ein Betriebsübergang (§ 613a BGB) mit Maßnahmen verbunden, die als solche einen der Tatbestände des § 111 Satz 2 Nr 1 - 5 BetrVG (Betriebsänderung) erfüllen, so stehen dem Betriebsrat die Beteiligungsrechte nach §§ 111, 112 BetrVG zu.

2. In einem solchen Fall ist ein von der Einigungsstelle durch Mehrheitsbeschluß aufgestellter Sozialplan nicht schon deshalb wegen Kompetenzüberschreitung unwirksam, weil in der Begründung des Spruchs ausschließlich Nachteile der Arbeitnehmer aufgeführt sind, die auf dem Betriebsübergang beruhen. Ein Rechtsverstoß liegt vielmehr nur vor, wenn bei Aufstellung des Sozialplans keine Nachteile zu erwarten waren, welche die vorgesehenen Ausgleichs- oder Milderungsmaßnahmen (zB Abfindungen) rechtfertigen konnten.

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines durch Spruch der Einigungsstelle zustande gekommenen Sozialplans vom 16. August 1996.

Die Arbeitgeberin (Beteiligte zu 1) stellte aufgrund eines Vertriebsvertrags mit der B GmbH, deren 100 %ige Tochter sie ist, die Tageszeitung "B" in deren Vertriebsgebiet zu. Zum 30. Juni 1996 kündigte die B GmbH den Vertriebsvertrag teilweise und übertrug die Zustellung der Zeitung selbständigen Zustellagenturen. Die Zustellagenturen, die im wesentlichen von ehemaligen "Inspektoren" der Arbeitgeberin betrieben werden, übernahmen sämtliche bisher von der Arbeitgeberin beschäftigten Zusteller sowie die zur Zustellung der Zeitung erforderlichen Sachmittel der B GmbH im vereinbarten Wert von 5.000,00 DM.

Zum Zeitpunkt der Einstellung ihrer Zustelltätigkeit waren bei der Arbeitgeberin ca. 1.650 Zeitungszusteller, 350 sog. Prospektzusteller, ca. 20 Inspektoren als Vorgesetzte der Zeitungszusteller, ein Geschäftsführer und eine Teilzeit-Sekretärin beschäftigt.

Beteiligter zu 2) ist der bei der Arbeitgeberin gebildete 15-köpfige Betriebsrat.

Zum Ausgleich von Nachteilen aufgrund der Einstellung der Zustelltätigkeit beschloß die Einigungsstelle am 16. August 1996 mit Stimmenmehrheit (4:3) einen Sozialplan. In ihm ist ua. bestimmt:

"§ 1

Dieser Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer der U GmbH, die zum Zeitpunkt der Betriebsübergänge auf die Zustellagenturen zum 30.06.1996 in einem Arbeitsverhältnis der U gestanden haben oder stehen.



Insbesondere fallen hierunter Beschäftigte, die von Umstrukturierungsmaßnahmen betroffen sein können und

- denen aus diesem Grunde betriebsbedingt gekündigt wird;
- denen aus diesem Grund betriebsbedingt Änderungskündigt wird;
- die selbst kündigen oder gekündigt haben, um einer arbeitgeberseitigen betriebsbedingten oder Änderungskündigung vorzugreifen;
- die auf Veranlassung des Arbeitgebers einen Aufhebungsvertrag aus betriebsbedingten Gründen abschließen;
- die aus betriebsbedingten Gründen versetzt oder in ein Arbeitsverhältnis bei einer anderen Zustellagentur vermittelt

werden.

2. Sozialplanpflichtig sind die nachstehend aufgeführten seit 01.03.1996 bis längstens 18 Monate nach Betriebsübergang erfolgten Maßnahmen, gleich ob die Maßnahme von der U oder dem Betriebsübernehmer eingeleitet und durchgeführt wurde und die eine Folge der geplanten Reorganisation der U sind:

2.1. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen;

2.2. betriebsbedingte, arbeitgeberseitig veranlaßte

Eigenkündigung;

2.3. betriebsbedingte, arbeitgeberseitig veranlaßte

Aufhebungsverträge;

2.4. betriebsbedingte Änderungskündigungen.

...

§ 2

1. Die Arbeitnehmer im Sinne des § 1 erhalten eine Grundabfindung, soweit das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestanden hat, und zwar nach folgender Staffel:

- 1/10 eines Monatsentgeltes bei einer Betriebszugehörigkeit

bis 5 Jahre;



- 2/10 eines Monatsentgeltes bei einer Betriebszugehörigkeit zwischen 5 und 10 Jahren;
- 3/10 eines Monatsentgeltes bei einer Betriebszugehörigkeit zwischen 10 und 20 Jahren;
- 4/10 eines Monatsentgeltes bei einer Betriebszugehörigkeit

über 20 Jahre.

Diese Grundabfindung ist anzurechnen auf etwaig aus den nachstehenden Regelungen vom Arbeitnehmer anzusprechende Abfindungen aus Änderungskündigung und Beendigungskündigung, mit Ausnahme der aus Wegfall der Zustellung von "B-Extra" geschuldeten Abfindung.

..."

Nach der Begründung des Einigungsstellenspruches durch den Vorsitzenden der Einigungsstelle soll die Grundabfindung einen gewissen Ausgleich für Leistungen gewähren, deren Fortbestand bei den Betriebserwerbern fraglich ist. In der Begründung heißt es dazu:

"Die Einigungsstelle war der Auffassung, daß die oben erwähnten wirtschaftlichen Nachteile unter Beachtung des Gebotes billigen Ermessens eine Milderung bzw. einen gewissen Ausgleich nach § 111 Abs. 5 Ziff. 1 BetrVG auch für diejenigen wirtschaftlichen Beeinträchtigungen geboten erscheinen läßt, deren Fortbestand und Vernachlässigung bei den Betriebsnachfolgern überaus fraglich ist.

Aus diesem Grund hat die Einigungsstelle eine sogen. Allgemeine Grundabfindung nach § 2 Ziff. 1 beschlossen. Auf diese Grundabfindung sind allerdings die weitergehenden, nach § 2 Ziff. 2, § 3, § 4 und § 5 geschuldeten Abfindungen anzurechnen. Auf diese Weise ist gewährleistet, daß die wirtschaftlichen Einbußen für diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse übergehen, zu einem wahrscheinlich nur kleinen Prozentsatz ausgeglichen werden. Andererseits handelt es sich um relativ bescheidene Abfindungsbeträge, die den beteiligten Arbeitgeber nicht erheblich belasten. Bei einer überschlägigen Berechnung dürfte diese Grundabfindung max. 30 - 40 % der vorhandenen Rücklagen des beklagten Arbeitgebers in Anspruch nehmen. Durch Anrechnung auf andere Tatbestände der Abfindung ist eine Kumulierung ausgeschlossen."

Der Sozialplan wurde der Arbeitgeberin mit Begründung am 4. Oktober 1996 zugestellt. Mit ihrem beim Arbeitsgericht Freiburg am 18. Oktober 1996 eingegangenen Antrag hat sie geltend gemacht, der Spruch der Einigungsstelle sei insoweit rechtswidrig und



ermessensfehlerhaft, als eine Grundabfindungsregelung in § 2 des Sozialplans festgelegt worden sei. Eine Pflicht zur Ausgleichung oder Milderung wirtschaftlicher Nachteile könne sich nur hinsichtlich solcher Nachteile ergeben, die ausschließlich auf einer Betriebsänderung beruhen. Wirtschaftliche Nachteile infolge von Betriebsübergängen erfüllten diese Voraussetzungen nicht. Vorliegend gehe es indessen nur um die Folgen von Betriebsübergängen. Soweit die Einigungsstelle angenommen habe, es sei unsicher, ob bestimmte freiwillige Leistungen bei den Betriebserwerbern weiterhin gewährt würden, sei dies in § 613 a BGB geregelt; die Betriebserwerber hätten die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten übernommen und seien zum Widerruf der freiwilligen Leistungen nur in gleicher Weise berechtigt wie bisher schon die Arbeitgeberin. Soweit freiwillige Sozialleistungen nicht aufgrund einer Betriebsübung Bestandteil der einzelnen Arbeitsverhältnisse geworden seien, könnten sie ohnehin jederzeit gekündigt bzw. widerrufen werden. Nach der Berechnung der Arbeitgeberin würden sich bei Zahlung der Grundabfindungen an alle Arbeitnehmer insgesamt Ansprüche in Höhe von 195.000,00 DM ergeben, die ihre vom Vorsitzenden der Einigungsstelle mit 250.000,00 DM angenommenen Rücklagen fast vollständig aufzehren, so daß für sonstige in dem Sozialplan vorgesehene Abfindungen nur noch ein geringer Restbetrag verbleibe. Überdies solle jeder Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten, auch wenn wirtschaftliche Nachteile für ihn nicht einträten. Die Grundabfindungsregelung sei daher nicht allein schon wegen fehlender Regelungskompetenz der Einigungsstelle nichtig, sondern überschreite jedenfalls ihren Ermessensspielraum. Die Unwirksamkeit der Regelung über die Grundabfindungen habe allerdings nur die Teilunwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle zur Folge, im übrigen sei der Sozialplan anwendbar.

Die Arbeitgeberin hat beantragt festzustellen, daß der aufgrund eines Spruches der Einigungsstelle beschlossene Sozialplan vom 16.08.1996 insoweit unwirksam und damit nichtig ist, als gemäß § 2 Ziffer 1 des Sozialplans die Arbeitnehmer im Sinne des § 1 des Sozialplans Anspruch auf eine Grundabfindung haben, hilfsweise festzustellen, daß der aufgrund eines Spruches der Einigungsstelle beschlossene Sozialplan vom 16.08.1996 insgesamt unwirksam und damit nichtig ist.

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Er ist der Auffassung, die Einigungsstelle habe im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums berücksichtigen können, daß eine Vielzahl von freiwilligen Leistungen (ua. verbilligte Inserate, Freixemplare, Wartegeld bei verspäteter Lieferung, Geburtstagszuwendungen) bei den Betriebserwerbern ersatzlos weggefallen seien.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde der Arbeitgeberin den Beschluß des Arbeitsgerichts aufgehoben und festgestellt, daß der aufgrund des Spruchs der Einigungsstelle beschlossene Sozialplan vom 16. August 1996 insgesamt unwirksam und damit nichtig sei.

Mit den vom Landesarbeitsgericht uneingeschränkt zugelassenen und von beiden Beteiligten eingelegten Rechtsbeschwerden macht der Betriebsrat seinen ursprünglichen Antrag auf Abweisung der Anträge der Arbeitgeberin geltend; die Arbeitgeberin verfolgt ihren



Hauptantrag auf Feststellung - lediglich - der Teilnichtigkeit des Einigungsstellenspruches weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet.

I. Soweit das Landesarbeitsgericht auf die Beschwerde der Arbeitgeberin die Unwirksamkeit des Sozialplans festgestellt hat, weil die Regelung in § 2 Abs. 1 gegen zwingendes Recht verstoße, hält das der Überprüfung in der Rechtsbeschwerdeinstanz nicht stand. Auf die Rechtsbeschwerde ist der Beschluß daher aufzuheben. Da noch weitere Feststellungen zu treffen sind, kann der Senat in der Sache nicht selbst entscheiden, das Verfahren ist an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht zunächst davon ausgegangen, daß der Spruch der Einigungsstelle in vollem Umfang der arbeitsgerichtlichen Rechtskontrolle unterliegt (GK-Kreutz BetrVG 6. Aufl. § 76 Rn. 113; Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 19. Aufl. § 76 Rn. 71 mwN). Diese umfaßt ua. die Beachtung der Kompetenz der Einigungsstelle, wenn diese gegen den Willen eines der Betriebspartner eine verbindliche Entscheidung trifft (Fitting/Kaiser/Heither/Engels aaO § 76 Rn. 75). Ob sich die Einigungsstelle innerhalb ihrer Kompetenz gehalten hat, kann nicht abschließend beurteilt werden. Die vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung trägt die Annahme, die Einigungsstelle habe mit der Abfindungsregelung des Sozialplans die Grenzen ihrer Zuständigkeit überschritten, nicht.

2. Nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG können in einem Sozialplan - in den Grenzen billigen Ermessens - diejenigen Nachteile ausgeglichen bzw. gemildert werden, die den Arbeitnehmern infolge einer geplanten Betriebsänderung entstehen (BAG 10. Dezember 1996 - 1 ABR 32/96 - BAGE 85, 1, zu B II 2 a der Gründe). Es liegt grundsätzlich im Ermessen der Betriebsparteien bzw. der Einigungsstelle, ob und welche Nachteile der Betriebsänderung berücksichtigt werden sollen (BAG 14. September 1994 - 10 ABR 7/94 - BAGE 78, 30).

Die nach dem Spruch der Einigungsstelle auszugleichenden Nachteile dürfen nur solche sein, die gerade auf die mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung zurückzuführen sind (BAG 10. Dezember 1996 - 1 ABR 32/96 - aaO, zu B II 2 a der Gründe). Wirtschaftliche Nachteile aus Vorgängen, die selbst keine Betriebsänderung und auch nicht deren notwendige Folge darstellen, sind dagegen einer erzwingbaren Regelung durch einen Spruch der Einigungsstelle nicht zugänglich (BAG 10. Dezember 1996 - 1 ABR 32/96 - aaO mwN).

3. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Betriebsübergang allein keine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG (BAG 16. Juni 1987 - 1 ABR 41/85 - BAGE 55, 356; kritisch GK-Fabrizius aaO § 111 Rn. 244 ff.). Bei einem Betriebsübergang geht nach § 613 a BGB das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten, also in seinem rechtlichen Bestand, über; Rechte der Arbeitnehmer dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach Betriebsübergang zu Lasten der Arbeitnehmer geändert werden (§ 613 a Abs. 1 Satz 2 und 3 BGB).



Erschöpft sich der Betriebsübergang jedoch nicht in dem bloßen Betriebsinhaberwechsel, sondern ist er mit Maßnahmen verbunden, die als solche einen der Tatbestände des § 111 BetrVG erfüllen, kommt insoweit ein Sozialplan in Betracht (§ 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG).

Zutreffend haben die Vorinstanzen erkannt, daß hier eine Betriebsänderung vorliegt. Die bisherige Tätigkeit der Zeitungszustellung ist im Betrieb der Arbeitgeberin weggefallen. In der Betriebsorganisation ist insofern eine Änderung eingetreten, als die anderen Betriebsteile, deren Tätigkeit bisher auf den sehr umfangreichen Vertriebsbereich ausgerichtet war (zB Betreuung des Zustellpersonals), diese Aufgaben verloren haben. Außerdem liegt eine Spaltung iSv. § 111 Satz 2 Nr. 3 BetrVG vor, da der bisher einheitliche Zustellbetrieb zur Verteilung auf mehrere verschiedene Zustellagenturen aufgeteilt wurde.

4. Ist in diesem Sinne eine Betriebsänderung gegeben, wird nach § 111 Satz 1 BetrVG der Eintritt von wirtschaftlichen Nachteilen fingiert. Daß tatsächlich Nachteile für die Mitarbeiter entstanden sind, ist nicht erforderlich. Ob ausgleichs- oder milderungswürdige Nachteile entstehen, ist bei der Aufstellung des Sozialplans - ggf. von der Einigungsstelle - zu prüfen und zu entscheiden (BAG 17. August 1982 - 1 ABR 40/80 - BAGE 40, 36). Es ist dagegen nicht Gegenstand und Ziel des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 112 BetrVG, Nachteilen zu begegnen, die mit dem Betriebsinhaberwechsel verbunden sind, also allein auf dem Betriebsübergang beruhen. Fällt - wie im vorliegenden Fall - ein Betriebsübergang mit einer Betriebsänderung zusammen, können in einem durch Spruch der Einigungsstelle zustande gekommenen Sozialplan nur diejenigen Nachteile ausgeglichen bzw. gemildert werden, die die Betriebsänderung selbst verursacht (BAG 10. Dezember 1996 - 1 ABR 32/96 - aaO). Zu den berücksichtigungsfähigen Nachteilsfolgen zählt dagegen nicht eine etwaige Verringerung der Haftungsmasse für Ansprüche der Arbeitnehmer beim Betriebserwerb (BAG 10. Dezember 1996 - 1 ABR 32/96 - aaO). Sie ergibt sich allein aus dem rechtsgeschäftlichen Übergang des Betriebes und ist damit Folge des Betriebsinhaberwechsels.

Mit unzutreffender Begründung hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Abfindungsregelung in § 2 Nr. 1 des Sozialplans diene nur dem Ausgleich von Nachteilen, die auf den Betriebsübergängen auf die verschiedenen Zustellagenturen beruhten. Allerdings sind die in der Begründung des Einigungsstellenspruchs angeführten Nachteile (Wegfall bisher gewährter Leistungen, zu deren Erbringung die neuen Arbeitgeber wirtschaftlich nicht in der Lage seien) ausnahmslos auf die Betriebsübergänge zurückzuführen.

Der Betriebsrat hat vorgetragen, es seien für die betroffenen Arbeitnehmer auch Nachteile dadurch zu erwarten, daß sich durch die Zusammenlegung von Anlieferungsstellen die Anfahrtswege verlängert hätten, bisher bestehende Vertretungs- und Mitfahrmöglichkeiten entfielen und eventuell Umzüge erforderlich würden. Insoweit kann es sich um Nachteile handeln, die auf der Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG beruhen und die in einem durch Spruch der Einigungsstelle zustande gekommenen Sozialplan berücksichtigt werden können. Ob diese Nachteile gegeben sind oder nicht, hat das Landesarbeitsgericht noch zu ermitteln. Dabei ist davon auszugehen, daß der Überprüfung durch die Arbeitsgerichte allein der Spruch der Einigungsstelle aufgrund der bei Aufstellung des Sozialplans vorhandenen Umstände (Fitting/Kaiser/Heither/Engels aaO § 76 Rn. 76) unterliegt, nicht dagegen ihre



Erwägungen bei der Entscheidungsfindung (BAG 14. September 1994 - 10 ABR 7/94 - BAGE 78, 30; 30. August 1995 - 1 ABR 4/95 - BAGE 80, 366; Däubler/Kittner/Klebe BetrVG 6. Aufl. aaO § 76 Rn. 92; GK-Kreutz aaO § 76 Rn. 130).

II. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist nicht begründet.

1. Sie ist allerdings zulässig. Die Arbeitgeberin ist durch den angefochtenen Beschluß beschwert.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß der Spruch der Einigungsstelle über den Sozialplan vom 16. August 1996 in § 2 hinsichtlich der Zahlung einer Grundabfindung an alle Arbeitnehmer der Arbeitgeberin unwirksam ist und diese Teilunwirksamkeit den gesamten Sozialplan erfaßt, so daß dieser insgesamt unwirksam ist. Eine Beschwer der Arbeitgeberin, die diese zur Einlegung der Rechtsbeschwerde berechtigt, liegt in der Abweisung ihres Hauptantrags. Die Arbeitgeberin hat ein Interesse an der Feststellung, daß lediglich der von ihr in erster Linie angegriffene Teil des Sozialplans unwirksam ist. Aus der Kombination von Haupt- und Hilfsantrag ergibt sich nämlich, daß einer die Teilunwirksamkeit feststellenden Entscheidung zugleich zu entnehmen sein soll, der Rest des Sozialplans sei wirksam. Daher ist die Arbeitgeberin durch die Feststellung der vollständigen Unwirksamkeit des Sozialplans durch das Landesarbeitsgericht beschwert. Die Antragstellung der Arbeitgeberin ist angesichts der unterschiedlichen praktischen Folgen einer Gesamt- oder Teilunwirksamkeit des Sozialplans vom 16. August 1996 verständlich. Ist der Sozialplan - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - insgesamt unwirksam, sind die Folgen der mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung erneut in einem Sozialplan zu regeln. Ist der Sozialplan dagegen nur im angegriffenen Teil unwirksam, ist die Betriebsänderung bereits mit dem wirksamen Teil des Sozialplans vom 16. August 1996 abgehandelt, die Arbeitgeberin kann mit einer Reduzierung seines Volumens um die hier streitige "Grundabfindung" rechnen.

2. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist jedoch nicht begründet.

Unabhängig davon, daß aufgrund der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen ist und dieses nunmehr zu prüfen hat, ob der durch Spruch der Einigungsstelle beschlossene Sozialplan überhaupt unwirksam ist oder nicht, kann die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin keinen Erfolg haben, weil das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, daß aus einer Unwirksamkeit des § 2 des Sozialplans die Unwirksamkeit des Sozialplans insgesamt folgen würde.

Zwar führt die Teilunwirksamkeit einer Sozialplanregelung nicht automatisch zur Unwirksamkeit des gesamten Spruches der Einigungsstelle. Der Senat hat wiederholt entschieden, daß die Teilunwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung oder eines sie ersetzenden Spruches der Einigungsstelle nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung oder des Spruchs führt, wenn der wirksame Teil auch ohne die unwirksamen Bestimmungen eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält (BAG 18. Dezember 1990 - 1 ABR 11/90 - BAGE 66, 338, zu B III 6 der Gründe mwN; Richardi BetrVG 7. Aufl. § 77 Rn. 44; GK-Kreutz aaO § 76 Rn. 140 mwN). Dagegen erfaßt die



Unwirksamkeit den gesamten Sozialplan, wenn der unwirksame Teil so wesentlich für die Gesamtregelung ist, daß sie ohne diesen keine sinnvolle Einheit darstellen kann.

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß bei dem Einigungsstellenspruch - die Unwirksamkeit der Bestimmung über die Grundabfindung unterstellt - eine Gesamtnichtigkeit anzunehmen ist. Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß der übrige Sozialplan eine sinnvolle Einheit darstellt, die von der Einigungsstelle im Zweifel gewollt ist. Dabei ist zum einen zu bedenken, daß bei dem Beschluß über einen Sozialplan das sich aus den Sozialplanleistungen ergebende Gesamtvolumen des Sozialplans von maßgeblicher Bedeutung ist. Dieses Gesamtvolumen wird aber in erheblicher Weise verändert, wenn ein großer Teil der im Sozialplan vorgesehenen Leistungen wegen Unwirksamkeit der entsprechenden Regelungen wegfällt. Es ist nicht anzunehmen, daß sich diese Teilunwirksamkeit eines Sozialplans ausschließlich zugunsten der einen oder anderen Seite auswirken sollte; vielmehr ist davon auszugehen, daß bei Kenntnis von dieser Teilnichtigkeit die Sozialplanleistungen anders verteilt worden wären. Zum anderen ist zu berücksichtigen, daß die Grundabfindungen für alle bei der Arbeitgeberin beschäftigten Arbeitnehmer eine wesentliche Rolle in den Sozialplanverhandlungen gespielt haben und daher -zumindest für den Betriebsrat - von erheblicher Bedeutung waren. Daraus ist zu schließen, daß der Sozialplan bei Kenntnis von der Unwirksamkeit der Regelung über die Grundabfindungen von der Einigungsstelle so nicht beschlossen worden wäre. Hierfür sprechen auch die Erwägungen des Einigungsstellenvorsitzenden darüber, inwieweit die Rücklage der Arbeitgeberin für die Zahlung der Grundabfindungen verwendet werden muß.

Ist somit davon auszugehen, daß der Sozialplan bei Kenntnis der Teilunwirksamkeit so nicht zustande gekommen wäre, kann auch der von der Nichtigkeit nicht betroffene Teil nicht aufrechterhalten werden, da er ohne den nichtigen Teil nicht dem Willen der Einigungsstelle entspricht und keine von dieser auf jeden Fall gewollte Regelung enthält.

Wißmann Rost Hauck

Wisskirchen Schneider