



## Bundesarbeitsgericht

# Wirtschaftliche Vertretbarkeit eines Sozialplans

**1. Für die gerichtliche Überprüfung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit eines durch Spruch der Einigungsstelle aufgestellten Sozialplans kommt es auf die objektiven Umstände an, wie sie im Aufstellungszeitpunkt tatsächlich vorlagen. Ob diese Umstände der Einigungsstelle bekannt waren oder bekannt sein konnten, ist für die Beurteilung ohne Bedeutung.**

**2. Der Umfang der nach § 112 Abs. 5 Satz 1 BetrVG zulässigen Belastung des Unternehmens richtet sich nach den Gegebenheiten des Einzelfalls. Der in § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr 3 BetrVG enthaltenen Grenzziehung ist zu entnehmen, daß das Gesetz bei einem wirtschaftlich wenig leistungsstarken Unternehmen im Falle der Entlassung eines großen Teils der Belegschaft auch einschneidende Belastungen bis an den Rand der Bestandsgefährdung für vertretbar ansieht.**

*BAG, Beschluss vom 6. 5. 2003 - 1 ABR 11/02 (Lexetius.com/2003,2335 [2003/11/304])*

**1**

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 28. November 2001 - [2-TaBV 20/01](#) - aufgehoben.

**2**

2. Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Neumünster vom 12. Juli 2001 - 4 BV 2a/01 - wird zurückgewiesen.

**3**

Gründe: A. Die Beteiligten streiten über die Angemessenheit des Volumens und der Verteilungsgrundsätze eines von der Einigungsstelle beschlossenen Sozialplans.

**4**

Die Arbeitgeberin betreibt mit ursprünglich etwa 800 Mitarbeitern eine Rheumaklinik. Sie ist steuerrechtlich als gemeinnützig anerkannt. Ihre Gesellschafter sind mit unterschiedlich großen Anteilen zwei Landesversicherungsanstalten, zwei Landesverbände einer gesetzlichen Krankenkasse und eine Kommune.

**5**

Die Arbeitgeberin erwirtschaftete Fehlbeträge zwischen 4, 57 Mio. DM im Jahr 1995 und 2, 69 Mio. DM im Jahr 1999. Seit 1997 verhandelte sie mit dem Betriebsrat über Sanierungsmaßnahmen. Im Jahr 1999 nahm sie Rückstellungen für einen Sozialplan in Höhe von 1, 7 Mio. DM vor. Zur Abwendung der von ihren Wirtschaftsprüfern für 1999 prognostizierten Insolvenz beschloß die Arbeitgeberin, ihren Reinigungs-, Küchen- und Servierbereich auf ein anderes Unternehmen auszugliedern. Dazu wurde im Jahr 2001 eine Service-GmbH errichtet, an der neben einem Dienstleistungsunternehmen die Arbeitgeberin selbst mit 51 % beteiligt ist.

**6**

Die Arbeitgeberin kündigte den in den betroffenen Abteilungen beschäftigten 117 Arbeitnehmern zu Terminen zwischen dem 15. September 2000 und dem 30. Juni 2001. Etwa 80 Mitarbeiter erhoben Kündigungsschutzklage. Die Klagen hatten Ende 2000 in erster Instanz Erfolg. Rund 50 Verfahren wurden Anfang 2001 noch betrieben. 35 Verfahren gelangten in die Revisionsinstanz, in der die Kläger endgültig obsiegten (BAG 26. September 2002 - [2-AZR 636/01](#) - [ZIP 2003, 733](#), auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Mit den übrigen Klägern hatte die Arbeitgeberin Abwicklungsvereinbarungen getroffen. Darin war vorgesehen, daß mögliche Sozialplanansprüche, die über die vertraglich vereinbarten Abfindungen hinausgingen, von der Arbeitgeberin nachzuerfüllen seien.

**7**

Die Verhandlungen der Beteiligten über einen Sozialplan scheiterten. Die daraufhin angerufene Einigungsstelle beschloß am 11. Januar 2001 einen Sozialplan mit den Stimmen der Beisitzer des Betriebsrats und des Vorsitzenden. Er enthält folgende Regelungen:



## 8

"Präambel. Der Sozialplan dient dem Ausgleich beziehungsweise der Milderung der sozialen Nachteile, die den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dadurch entstehen, daß das Unternehmen den Reinigungs-, Küchen- und Servierbereich, die Diätabteilung und die Abteilung Ernährungsberatung stilllegt.

## 9

§ 1. Geltungsbereich. Dieser Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer/innen, die am 01. 07. 2000 in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Unternehmen gestanden haben und in einer der benannten Abteilungen beschäftigt gewesen sind. Der Sozialplan findet keine Anwendung auf ... - Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis nach rechtskräftigem Urteil auf die vom Unternehmen gegründete und spätestens ab 01. 04. 2001 tätige Service-GmbH übergegangen ist, ...

## 10

§ 2. Abfindungen. a.) Alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 01. 07. 2000 betriebsbedingt gekündigt wird oder deren Arbeitsverhältnis betriebsbedingt durch Aufhebungsvertrag beendet wird, erhalten eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes. b.) Die Abfindung errechnet sich wie folgt: Betriebszugehörigkeit x Monatsentgelt x Faktor = Abfindung. Betriebszugehörigkeit sind die am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses seit Beginn der Betriebszugehörigkeit vollendeten Monate geteilt durch 12. ... Die Faktoren sind - bis zur Vollendung des 35. Lebensjahres 0, 40, - bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres 0, 50, - ab vollendetem 45. Lebensjahr bis 57, 5 Lebensjahre 0, 75. Schwerbehinderte erhalten einen Zuschlag von DM 5. 000, 00. Für jedes unterhaltsberechtigten Kind entsprechend Lohnsteuerkarte wird ein Zuschlag in Höhe von DM 3. 000, 00 gezahlt. c.) Für Arbeitnehmer/innen der rentennahen Jahrgänge ab Vollendung des 57, 5. Lebensjahres gilt folgende Abfindungsregelung: Die ausscheidenden Mitarbeiter/innen erhalten in Form einer Einmalzahlung eine Abfindung in Höhe von 40 % des letzten Nettoarbeitsentgeltes je Monat für den Zeitraum vom Ausscheiden bis zum frühestmöglichen Rentenbezug, das heißt maximal für 30 Monate. ... e.) Die Leistungen nach diesem Sozialplan werden mit der letzten dem Mitarbeiter zustehenden laufenden Vergütung abgerechnet und ausgezahlt. Auf Leistungen aus diesem Sozialplan sind etwaige gesetzliche, tarifvertragliche, andere kollektiv- oder individualvertragliche Abfindungen, Nachteilsausgleichsansprüche oder sonstige Entschädigungsleistungen für den Verlust des Arbeitsplatzes anzurechnen. Arbeitnehmer/innen, die gegen ausgesprochene Kündigungen Kündigungsschutzklage erhoben oder sich in sonstiger Weise gegen die Kündigungen ihres Arbeitsverhältnisses gewehrt haben, erhalten Leistungen nach diesem Sozialplan erst, wenn rechtskräftig feststeht, daß das Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen und/oder einer evtl. Rechtsnachfolgerin beendet ist. ..."

## 11

Der Spruch wurde der Arbeitgeberin am 22. Januar 2001 zugestellt. Mit einem am 2. Februar 2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat sie ihn angefochten.

## 12

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, die Einigungsstelle habe die Grenzen ihres Ermessens überschritten. Zum einen habe sie nicht zwischen Arbeitnehmern, die Abwicklungsverträge schließen würden, und denen, die dies nicht tun würden, unterschieden. Zum anderen habe sie bei der Bemessung der Abfindungen Nachteile berücksichtigt, die in Wirklichkeit nicht bestünden. Ein Ermessensfehler liege schließlich insbesondere darin, daß die Einigungsstelle das Gesamtvolumen des Sozialplans - das unstreitig 3, 2 Mio. DM beträgt - unvertretbar hoch dotiert habe. Dem stünden Einsparungen durch die getroffenen Maßnahmen von etwa 1, 6 Mio. DM jährlich gegenüber. Dies sei angesichts des für das Jahr 2000 ursprünglich erwarteten Fehlbetrags von etwa 1, 5 Mio. DM ein wirtschaftlich nicht vertretbares Mißverhältnis. Sie habe befürchten müssen, ihr Eigenkapital werde wegen des prognostizierten Jahresfehlbetrags und des die Rückstellungen übersteigenden Anteils des Sozialplanvolumens in Höhe von weiteren 1, 5 Mio. DM bis auf etwa 3, 0 Mio. DM aufgezehrt. Zwar habe die Gewinn- und Verlustrechnung 2000 schließlich nicht den befürchteten Fehlbetrag, sondern einen Überschuß von etwa 370. 000, 00 DM ausgewiesen. Insgesamt habe sie deshalb etwa 400. 000, 00 DM in Rücklagen einstellen können. Ihr Eigenkapital würde durch den Sozialplan deshalb nur bis auf rund 5, 0 Mio. DM aufgezehrt. Auch ein solcher Kapitalstock sei aber unzureichend. Eine dringend nötige Aufstockung der Eigenmittel müsse sie selbst erwirtschaften, weil dies ihren Gesellschaftern als Verwaltern fremden Vermögens nicht zuzumuten sei.

## 13

Sie habe im übrigen für den Zeitraum 2001 bis 2003 einen Investitionsbedarf in Höhe von mindestens 17, 79 Mio. DM. Davon seien für 2001 5, 79 Mio. DM als dringend notwendige Ausgaben vorgesehen gewesen. Der verschärfte Wettbewerb im Klinikbereich dulde keinen Investitionsaufschub, andernfalls gingen ihre Erlöse zurück. Diese hätten im Jahr 2000 etwa 78 Mio. DM betragen. Die Summe zeige, daß sie mit ihrem geringen Eigenkapital schon bei kleineren Erlösschwankungen oder unvorhergesehen notwendig werdenden (Ersatz-) Beschaffungen an die Überschuldungsgrenze gerate.



## 14

Auch ihre Liquiditätslage einschließlich der zur Verfügung stehenden Fremdmittel habe eine Erfüllung der Sozialplanforderung nicht zugelassen. Ihr Liquiditätsstatus habe - Ende 2000 auf den 31. März 2001 prognostiziert - auch ohne Berücksichtigung der Sozialplanverbindlichkeiten einen Minussaldo von 2, 6 Mio. DM ausgewiesen. Durch die auszahlenden Sozialplanmittel von insgesamt 3, 2 Mio. DM wäre er auf 5, 8 Mio. DM angewachsen. Damit wäre ihre Illiquidität herbeigeführt. Ihre Gesellschafter hätten auch eine Liquiditätssicherung abgelehnt. Sie müsse den Sozialplan allein aus dem operativen Geschäft finanzieren. Die Gesellschafter hätten ihr eine Liquiditätszusage nur für Notfälle gegeben und eine Belastung mit Sozialplanverbindlichkeiten davon ausdrücklich ausgenommen. Die Einigungsstelle habe demgegenüber in ermessensfehlerhafter Weise darauf spekuliert, ihre Gesellschafter würden die Konsequenzen aus der Illiquidität nicht zulassen. Die Arbeitgeberin hat weiter ausgeführt, es stehe zu ihrer jetzigen Haltung nicht in Widerspruch, daß sie in der Einigungsstelle zuletzt einen Sozialplan mit einem Volumen von 2 Mio. DM vorgeschlagen habe. Dies sei die absolute Obergrenze gewesen und habe bereits vorausgesetzt, daß sie bei ihren Gläubigern einen Zahlungsaufschub erreiche und dringend erforderliche Instandhaltungs- und Investitionsmaßnahmen doch noch weiter verschiebe.

## 15

Die Arbeitgeberin hat beantragt festzustellen, daß der Spruch der Einigungsstelle vom 11. Januar 2001 unwirksam ist.

## 16

Der Betriebsrat hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hat behauptet, die Arbeitgeberin habe ihren Liquiditätsstatus gezielt dadurch verschlechtert, daß sie - unstreitig - im November 2000 für etwa 1, 6 Mio. DM ein neues EDV-System angeschafft habe, welches erst im Mai 2001 habe installiert werden sollen. Der Einwand der Arbeitgeberin, nur dadurch habe sie einen Preisnachlaß von 500. 000, 00 DM erreichen können, ändere daran nichts. Ende November 2000 sei außerdem ein Liquiditätsplus in Höhe von insgesamt etwa 2, 4 Mio. DM zu verzeichnen gewesen. Ferner seien in der auf den 31. März 2001 bezogenen Liquiditätsplanung Pflichtrückstellungen von etwa 1 Mio. DM für unterlassene Instandhaltungsmaßnahmen aufgeführt worden, die indessen nicht erforderlich gewesen seien. Die Arbeitgeberin habe zudem nicht berücksichtigt, daß sie als Trägerin eines Krankenhauses zur Finanzierung von Investitionen Zuwendungen von dritter Seite erhalte. Per 31. Dezember 2000 habe es sich dabei um 8, 65 Mio. DM gehandelt. Das von der Einigungsstelle festgesetzte Gesamtvolumen des Sozialplans sei für die Arbeitgeberin durchaus wirtschaftlich vertretbar gewesen.

## 17

Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Arbeitgeberin abgewiesen. Auf deren Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß der Spruch der Einigungsstelle vom 11. Januar 2001 unwirksam ist. Mit der Rechtsbeschwerde bittet der Betriebsrat um Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

## 18

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, der Spruch der Einigungsstelle sei ermessensfehlerhaft. Nach dem Vorbringen der Beteiligten und den Feststellungen der Vorinstanzen kann nicht davon ausgegangen werden, daß das Gesamtvolumen des beschlossenen Sozialplans für die Arbeitgeberin wirtschaftlich nicht vertretbar ist und ihren Fortbestand gefährdet.

## 19

I. Der Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig. Das Feststellungsbegehren ist die zutreffende Antragsart. Eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG hat feststellende und nicht rechtsgestaltende Wirkung. Deshalb ist die Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs und nicht seine Aufhebung zu beantragen (BAG 28. Mai 2002 - [1 ABR 37/01](#) - [AP BetrVG 1972 § 87 Urlaub Nr. 10](#) = EzA BetrVG 1972 § 87 Bildungsurlaub Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 1 der Gründe mwN).

## 20

Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Zwar hat sich ein erheblicher Teil der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer mit Erfolg gegen die Kündigung der Arbeitsverhältnisse gewehrt. Für diese Mitarbeiter kommen Ansprüche aus dem Sozialplan nach § 2 Buchst. e seiner Bestimmungen nicht in Frage. Dennoch ist die überwiegende Anzahl der Betroffenen nach § 1, § 2 a des Sozialplans anspruchsberechtigt. Die Arbeitgeberin hat deshalb ein berechtigtes Interesse an der alsbaldigen gerichtlichen Feststellung seiner Unwirksamkeit.

## 21



II. Der Antrag ist nicht begründet. Der Spruch der Einigungsstelle ist wirksam.

## 22

1. Die Einigungsstelle war für die Aufstellung eines Sozialplans zuständig. Die Arbeitgeberin hat eine Betriebsänderung in Form einer Betriebseinschränkung, Betriebsteilstilllegung (§ 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG) oder Betriebsspaltung (§ 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG) vorgenommen. Davon waren erhebliche Teile der Belegschaft iSd. § 111 Satz 1 BetrVG betroffen. Dies beurteilt sich nach den Anforderungen des § 17 Abs. 1 KSchG (ständige Rechtsprechung, vgl. nur BAG 7. August 1990 - [1 AZR 445/89](#) - [AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 34](#) = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 27). Danach müssen in einem Betrieb mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer entlassen werden. Das war hier der Fall.

## 23

**2. Die Einigungsstelle hat das ihr eingeräumte Regelungsermessen nicht überschritten.**

## 24

a) Die Einigungsstelle ist bei der Ermessensausübung nach § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG an die Grundsätze des § 75 Abs. 1 BetrVG und im Fall der Aufstellung eines Sozialplans zudem an die Vorgaben des § 112 Abs. 5 BetrVG gebunden. Danach hat die Einigungsstelle sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung auf das Unternehmen zu achten. Im Rahmen billigen Ermessens muß sie beim Ausgleich oder der Milderung wirtschaftlicher Nachteile Leistungen vorsehen, die in der Regel den Gegebenheiten des Einzelfalls Rechnung tragen (§ 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 BetrVG), und die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen (§ 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BetrVG). Bei der Bemessung des Gesamtbetrags der Sozialplanleistungen hat sie darauf zu achten, daß der Fortbestand des Unternehmens oder die nach der Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden (§ 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG).

## 25

Gegenstand der gerichtlichen Überprüfung des von der Einigungsstelle ausgeübten Ermessens ist, ob die Regelung im Verhältnis zwischen den Betriebsparteien untereinander einen billigen Ausgleich der Interessen von Arbeitgeber und Betriebsrat als Sachwalter der Belegschaft darstellt. Die gerichtliche Beurteilung bezieht sich allein auf die getroffene Regelung. Eine Überschreitung der Grenzen des Ermessens iSv. § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG muß die Regelung selbst als Ergebnis des Abwägungsvorgangs betreffen, nicht die von der Einigungsstelle angestellten Erwägungen, sofern diese überhaupt bekannt gegeben worden sind. Ein rechtlich erheblicher Fehler iSv. § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG liegt demnach nur vor, wenn sich die von der Einigungsstelle getroffene Regelung nicht als angemessener Ausgleich der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer erweist. Dagegen ist ohne Bedeutung, ob die von der Einigungsstelle angenommenen tatsächlichen und rechtlichen Umstände zutreffen und ihre weiteren Überlegungen frei von Fehlern sind sowie eine erschöpfende Würdigung aller Umstände zum Inhalt haben (BAG 29. Januar 2002 - [1 ABR 18/01](#) - [BAGE 100, 239](#), 249, zu B I 2 c bb der Gründe; 25. Januar 2000 - [1 ABR 1/99](#) - [AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 137](#) = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 106, zu B I 4 der Gründe mwN; 14. September 1994 - [10 ABR 7/94](#) - [BAGE 78, 30](#), 36 f., zu B II 2 b aa der Gründe; 27. Oktober 1992 - [1 ABR 4/92](#) - [BAGE 71, 259](#); 31. August 1982 - [1 ABR 27/80](#) - [BAGE 40, 107](#), 122, zu B IV 2 der Gründe; Fitting BetrVG 21. Aufl. § 76 Rn. 105 mwN auch zur Gegenmeinung).

## 26

b) Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin hat die Einigungsstelle nicht dadurch gegen die Grundsätze billigen Ermessens verstoßen, daß sie die Arbeitnehmer, die im Verlauf der Kündigungsschutzverfahren auf Grund von Abwicklungsvereinbarungen bis zum 31. März 2001 ausgeschieden sind, nicht von Abfindungsansprüchen ausgenommen hat. Im Gegenteil war die Einigungsstelle verpflichtet, auch diese Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

## 27

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Betriebsparteien allerdings grundsätzlich frei in der Entscheidung, welche wirtschaftlichen Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer durch welche Leistungen ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Sie können bei ihrer Regelung von einem Nachteilsausgleich auch gänzlich absehen oder nach der Vermeidbarkeit von Nachteilen unterscheiden (BAG 19. Juli 1995 - [10 AZR 885/94](#) - [BAGE 80, 286](#), 291, zu III 1 der Gründe mwN). Nach § 75 BetrVG müssen sie aber den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Dieser verbietet eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen gegenüber anderen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen in vergleichbarer Lage. Die Prüfung, ob eine unterschiedliche Behandlung einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen zulässig ist, hat sich am Zweck der Sozialplanleistung zu orientieren. Durch den Sozialplan sollen wirtschaftliche Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ausgeglichen oder gemildert, nicht etwa erbrachte Leistungen für den Betrieb oder eine Betriebszugehörigkeit nachträglich vergütet werden (BAG 9. November 1994 - [10 AZR 281/94](#) - [AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 85](#) = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 78).

**28**

bb) Danach ist es mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zwar vereinbar, wenn die Betriebsparteien bei Abfindungsansprüchen unterscheiden zwischen Arbeitnehmern, denen infolge der Betriebsänderung gekündigt worden ist, und solchen, die ihr Arbeitsverhältnis aus eigener Initiative beendet haben. Die Betriebsparteien können davon ausgehen, daß Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis selbst beenden, durch die Betriebsänderung keinen Nachteil erleiden.

**29**

Etwas anderes gilt allerdings dann, wenn die Eigenkündigung oder der Aufhebungsvertrag vom Arbeitgeber veranlaßt worden ist. § 75 Abs. 1 und § 112a Abs. 1 BetrVG gebieten es in solchen Fällen, gekündigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer, die auf Grund einer Eigenkündigung oder eines Aufhebungsvertrages ausgeschieden sind, gleich zu behandeln (BAG 20. April 1994 - [10 AZR 323/93](#) - [AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 77](#) = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 75). Eine Veranlassung in diesem Sinne liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung bestimmt, selbst zu kündigen oder einen Aufhebungsvertrag zu schließen, um so eine sonst notwendig werdende Kündigung seitens des Arbeitgebers zu vermeiden (BAG 19. Juli 1995 - [10 AZR 885/94](#) - [BAGE 80, 286](#), 292, zu III 2 b der Gründe).

**30**

cc) Hier sind sämtliche Abwicklungsvereinbarungen mit den betroffenen Arbeitnehmern erst nach Ausspruch der betriebsbedingten Kündigungen durch die Arbeitgeberin geschlossen worden. Damit waren alle Abwicklungsverträge von der Arbeitgeberin selbst veranlaßt: Die Arbeitnehmer mußten nicht nur sicher damit rechnen, daß ihnen wegen der geplanten Betriebsänderung gekündigt würde, die Kündigungen waren ihnen gegenüber sogar bereits ausgesprochen worden. Schon in einem zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat einvernehmlich beschlossenen Sozialplan hätte eine Differenzierung zwischen den Arbeitnehmern, die zu einer Abwicklungsvereinbarung bereit wären, und solchen, die dies nicht wären, deshalb nicht vorgenommen werden dürfen. Für die Einigungsstelle gelten diese Anforderungen ebenso.

**31**

c) Die Einigungsstelle hat auch das Gebot einer Berücksichtigung der Gegebenheiten des Einzelfalls und der Aussichten der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt in § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1, Nr. 2 BetrVG nicht mißachtet. Danach ist zwar eine Abstufung des Nachteilsausgleichs nach den jeweils zu erwartenden Nachteilen vorzunehmen. Diese dürfen aber nach Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten, Schwerbehinderung und ähnlichem pauschaliert und prognostiziert werden (Fitting BetrVG 21. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 222, 226). Der Spruch der Einigungsstelle wird diesen gesetzlichen Anforderungen gerecht. Er sieht nicht etwa für alle Arbeitnehmer eine gleich bemessene Abfindung in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des jeweiligen Bruttogehalts pro Jahr der Betriebszugehörigkeit vor; dies vertrüge sich in der Regel mit den gesetzlichen Erfordernissen nicht (BAG 14. September 1994 - [10 ABR 7/94](#) - [BAGE 78, 30](#)). Die Einigungsstelle hat statt dessen Abfindungen vorgesehen, deren Höhe neben der Dauer der Betriebszugehörigkeit insbesondere vom Lebensalter, aber auch von der Anzahl der unterhaltsberechtigten Personen und einer möglichen Schwerbehinderung abhängt. Damit hat sie den Anforderungen des § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1, Nr. 2 BetrVG genügt.

**32**

d) Unbeachtlich ist die Rüge der Arbeitgeberin, die Einigungsstelle habe bei der Bemessung der Abfindungen Nachteile berücksichtigt, die gar nicht eingetreten seien. In der Begründung des Spruchs werde pauschal auf nachteilige Folgen für die Altersversorgung durch den Wegfall der Mitgliedschaft in der Versorgungskasse des Bundes und der Länder (VBL) verwiesen. Solche Nachteile habe das Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1914) jedoch beseitigt.

**33**

Damit hat die Arbeitgeberin einen Ermessensfehler nicht aufgezeigt. Allerdings dient der Sozialplan nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dem Ausgleich oder der Milderung von Nachteilen. Die Einigungsstelle darf deshalb keine Nachteile ausgleichen, die gar nicht entstanden sind und mit Sicherheit auch künftig nicht entstehen werden. Der Spruch vom 11. Januar 2001 sieht jedoch eigenständige Leistungen als Ausgleich für Nachteile wegen des Wegfalls der Mitgliedschaft in der VBL nicht vor (für einen solchen Nachteilsausgleich vgl. den der Entscheidung des BAG vom 27. Oktober 1987 - [1 ABR 9/86](#) - [BAGE 56, 270](#) zugrunde liegenden Sachverhalt). Dieser - vermeintliche - Nachteil war vielmehr allenfalls eines der Motive der Einigungsstelle für die Bemessung der Höhe der für den Verlust des Arbeitsplatzes vorgesehenen Abfindung und ist deshalb für das vorliegende Verfahren ohne Bedeutung. Die Rüge der Arbeitgeberin wäre nur dann beachtlich, wenn angesichts der Höhe der vorgesehenen Abfindungen die Feststellung geboten wäre, daß mit ihnen die Nachteile aus dem Verlust des Arbeitsplatzes in einem Umfang ausgeglichen würden, der die tatsächlich eingetretenen wirtschaftlichen Nachteile überstiege. Dies hat die Arbeitgeberin weder behauptet noch im einzelnen dargelegt.

**34**

e) Der Spruch der Einigungsstelle verstößt nicht gegen § 112 Abs. 5 Satz 1, Satz 2 Nr. 3 BetrVG. Der Vorwurf der Arbeitgeberin, die Einigungsstelle habe nicht auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen geachtet und einen Gesamtbetrag der Sozialplanleistungen vorgesehen, der den Fortbestand des Unternehmens gefährde, betrifft die Überschreitung von Grenzen des Ermessens (BAG 26. Mai 1988 - [1 ABR 11/87](#) - AP BetrVG 1972 § 76 Nr. 26 = EzA BetrVG 1972 § 76 Nr. 41, zu B I 3 a bb der Gründe; 14. September 1994 - [10 ABR 7/94](#) - [BAGE 78, 30](#)). Er ist nicht berechtigt.

**35**

aa) Die Frage, ob die der Einigungsstelle gezogenen Grenzen des Ermessens eingehalten sind, ist eine Rechtsfrage, die der uneingeschränkten Überprüfung durch das Rechtsbeschwerdegericht unterliegt. Es geht um die Wirksamkeit einer kollektiven Regelung, die von der Wahrung des der Einigungsstelle eingeräumten Gestaltungsrahmens abhängig ist. Insoweit gilt nichts anderes als für die gerichtliche Inhaltskontrolle von Betriebsvereinbarungen (BAG 31. August 1982 - [1 ABR 27/80](#) - [BAGE 40, 107](#), 121 f., zu B IV 1 der Gründe; 21. September 1993 - [1 ABR 16/93](#) - [BAGE 74, 206](#), 211, zu B II 1 b der Gründe mwN; Kreuzt GK-BetrVG 7. Aufl. § 76 Rn. 162 mwN).

**36**

bb) Die Einigungsstelle hat die Grenzen des Ermessens nicht dadurch überschritten, daß sie keine abstrakten Höchstbeträge für die einzelnen Abfindungen, etwa in Form einer Höchstzahl von Bruttomonatsgehältern, festgelegt hat. Für den Sozialplan hat der Gesetzgeber ein höchstzulässiges Gesamtvolumen nur für den Insolvenzfall vorgeschrieben, § 123 InsO. Eine an § 10 KSchG orientierte Begrenzung des individuellen Abfindungsbetrags sieht das Gesetz nur für den Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG vor. Zwar wäre eine solche Begrenzung auch in einem Sozialplan zulässig, ohne daß damit notwendig gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen würde (BAG 23. August 1988 - [1 AZR 284/87](#) - [BAGE 59, 255](#)). Sie wird aber vom Gesetz nicht gefordert. Mit dem Wortlaut des § 112 BetrVG lassen sich an § 10 KSchG orientierte Höchstgrenzen - die durch den Spruch vom 11. Januar 2001 in mehreren Fällen überschritten sein dürften - nicht rechtfertigen. Auch eine entsprechende Anwendung des § 113 Abs. 1, Abs. 3 BetrVG scheidet aus (BAG 27. Oktober 1987 - [1 ABR 9/86](#) - [BAGE 56, 270](#) mwN; Fabricius/Oetker GK-BetrVG 7. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 333 mwN; Annuß in Richardi BetrVG 8. Aufl. § 112 Rn. 165; Fitting BetrVG 21. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 241 f.).

**37**

cc) Die Einigungsstelle hat bei der Bemessung des Gesamtbetrags der Sozialplanleistungen die Grenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit und das Verbot der Gefährdung des Fortbestands des Unternehmens beachtet.

**38**

(1) Die Bemessung der Sozialplanleistungen ist nach § 112 Abs. 5 Satz 1 BetrVG unter Abwägung der sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer und der wirtschaftlichen Vertretbarkeit für das Unternehmen vorzunehmen. Die sozialen Belange der Arbeitnehmer rechtfertigen dabei in keinem Fall höhere Leistungen als ein vollständiger Ausgleich aller mit der Betriebsänderung verbundenen Nachteile verlangt (Fabricius/Oetker GK-BetrVG 7. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 306; Fitting BetrVG 21. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 213; Annuß in Richardi BetrVG 8. Aufl. § 112 Rn. 141).

**39**

Nach dem Vorbringen der Beteiligten und den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gibt es keinen Anhaltspunkt dafür, daß der Gesamtbetrag der Sozialplanleistungen diese Grenze überschritten hätte. Dies hat auch die Arbeitgeberin nicht behauptet. Wie sich aus der Begründung des Spruchs der Einigungsstelle ergibt, ist sie sogar deutlich höheren Forderungen des Betriebsrats nicht mit der Begründung entgegengetreten, auf diese Weise würden Nachteile überkompensiert.

**40**

(2) Die geforderte Beachtung der wirtschaftlichen Vertretbarkeit der Entscheidung der Einigungsstelle für das Unternehmen hat gegenüber den sozialen Belangen eine Korrekturfunktion (v. Hoyningen-Huene RdA 1986, 102, 103; Annuß in Richardi BetrVG 8. Aufl. § 112 Rn. 140). Sie stellt auf diese Weise eine zusätzliche Ermessensgrenze für die Einigungsstelle dar. Verlangt die wirtschaftliche Vertretbarkeit eine Kürzung des auf Grund der sozialen Belange ermittelten Sozialplanbedarfs, dann gibt sie damit die Obergrenze des Gesamtbetrags der Sozialplanleistungen vor (BAG 27. Oktober 1987 - [1 ABR 9/86](#) - [BAGE 56, 270](#); Fabricius/Oetker GK-BetrVG 7. Aufl. Rn. 309).

**41**





(3) In § 112 Abs. 5 BetrVG ist nicht ausdrücklich definiert, unter welchen Voraussetzungen ein Sozialplan wirtschaftlich vertretbar ist (BAG 14. September 1994 - [10 ABR 7/94](#) - [BAGE 78, 30](#), 39, zu B II 2 c der Gründe; v. Hoyningen-Huene RdA 1986, 102, 103). Die der Vorschrift zugrunde liegende Wertung kommt indessen in § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG zum Ausdruck. Dort wird mit der Gefährdung des Fortbestands des Unternehmens und der verbleibenden Arbeitsplätze eine Grenze für die zulässige Belastung durch das Gesamtvolumen des Sozialplans gezogen. Diese Regelung besagt zwar nicht, daß eine Belastung des Unternehmens immer nur dann unvertretbar ist, wenn diese Grenze überschritten wird, denn Nr. 3 ist Teil einer nicht abschließenden Aufzählung von Grundsätzen, von denen sich die Einigungsstelle leiten lassen muß. Die im Gesetz ausdrücklich aufgeführten Grundsätze sind aber für die von der Einigungsstelle nach § 112 Abs. 5 Satz 1 BetrVG vorzunehmende Wertung von zentraler Bedeutung, wie sich aus der Einleitung der Aufzählung in § 112 Abs. 5 BetrVG durch das Wort "insbesondere" ergibt. Da Nr. 3 in diesem Rahmen die einzige ausschließlich auf die Interessen des Unternehmens gerichtete Regelung enthält, ist der in ihr enthaltenen Grenzziehung zu entnehmen, daß das Gesetz die Vertretbarkeit auch einschneidender Belastungen des Unternehmens durch den Sozialplan bis an den Rand der Bestandsgefährdung für möglich ansieht.

#### 42

Wie schwer diese Belastungen tatsächlich sein dürfen, richtet sich nach den Gegebenheiten des Einzelfalls. Maßgeblich ist dabei der Anteil der betroffenen Arbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des betreffenden Unternehmens. Auf dieser Grundlage ist bei der Festlegung des Volumens des Sozialplans der Zweck von § 112 BetrVG zu beachten. Der Sozialplan soll die Interessen des Arbeitgebers an der Verwirklichung für sinnvoll erachteter unternehmerischer Maßnahmen einerseits und diejenigen der betroffenen Arbeitnehmer an der Milderung oder Kompensation der hierdurch entstehenden Nachteile andererseits zum Ausgleich bringen. Danach sind umso größere Belastungen für das Unternehmen vertretbar, je härter die Betriebsänderung die Arbeitnehmer trifft. Der Verlust des Arbeitsplatzes ist regelmäßig als der für den Arbeitnehmer am schwersten wiegende Nachteil anzusehen. Eine relative Belastung bis zu der in § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG benannten Grenze wird deshalb am ehesten bei einer Betriebsänderung vertretbar sein, die zur Entlassung eines großen Teils der Belegschaft führt und ein wirtschaftlich wenig leistungsfähiges Unternehmen betrifft. Der Umstand, daß sich ein Unternehmen bereits in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet, kann es nämlich nach der Wertung des BetrVG nicht von der Notwendigkeit entbinden, weitere Belastungen durch einen Sozialplan auf sich zu nehmen. In Übereinstimmung mit dieser Wertung sind Betriebsänderungen sogar in der Insolvenz sozialplanpflichtig, § 123 InsO. Dementsprechend wird das Volumen eines Sozialplans, der eine Betriebsänderung in einem wirtschaftlich leistungsfähigen Unternehmen betrifft, regelmäßig weit diesseits der in § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 3 BetrVG gezogenen Grenze liegen müssen.

#### 43

Weiter spielt es im Rahmen der für die wirtschaftliche Vertretbarkeit anzustellenden Interessenabwägung eine Rolle, ob und welche Einsparungen für das Unternehmen mit der Betriebsänderung verbunden sind, deren Nachteile für die Arbeitnehmer der Sozialplan kompensieren soll. So hat das Bundesarbeitsgericht Aufwendungen für einen Sozialplan jedenfalls in Höhe des Einspareffekts eines Jahres für vertretbar gehalten (BAG 27. Oktober 1987 - [1 ABR 9/86](#) - [BAGE 56, 270](#)). Eine absolute Höchstgrenze ist damit indessen nicht festgelegt. Vielmehr kann die Einigungsstelle bei Betriebsänderungen, die auf langfristige Wirkungen angelegt sind, auch einen auf einen längeren Zeitraum bezogenen Aufzehrereffekt in Kauf nehmen, ohne daß aus diesem Grunde ihr Ermessensspielraum überschritten wäre (so auch DKK-Däubler 8. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 87).

#### 44

Bei der Prüfung, wie sehr der Sozialplan das Unternehmen belastet und ob er möglicherweise dessen Fortbestand oder denjenigen der verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet, ist nicht nur das Verhältnis von Aktiva und Passiva zu berücksichtigen, sondern auch die Liquiditätsslage (vgl. dazu BAG 14. September 1994 - [10 ABR 7/94](#) - [BAGE 78, 30](#), 39, zu B II 2 c der Gründe; v. Hoyningen-Huene RdA 1986, 102; Hess in Hess, Schlochauer, Glaubitz BetrVG 6. Aufl. § 112 Rn. 148; Annuß in Richardi BetrVG 8. Aufl. § 112 Rn. 143; Fabricius/Oetker GK-BetrVG 7. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 310; Fitting BetrVG 21. Aufl. §§ 112, 112a Rn. 242; DKK-Däubler aaO §§ 112, 112a Rn. 90; Drukarczyk RdA 1986, 115; Targan AuA 1993, 42).

#### 45

(4) Nach diesen Grundsätzen hält sich der Sozialplan innerhalb der für die Einigungsstelle maßgeblichen Ermessensgrenzen.

#### 46

(a) Die tatsächlichen Verhältnisse der Arbeitgeberin, die in dem für die Beurteilung maßgeblichen Zeitpunkt der Aufstellung des Sozialplans objektiv vorlagen, werden durch die Bilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung 2000 ausgedrückt. Der Liquiditätsplan für 2001 zeigt die von der Arbeitgeberin selbst hieraus gezogenen Konsequenzen auf.

#### 47



(b) Die Bilanz für 2000 zeigt auf der Passivseite ein Eigenkapital einschließlich der gegenüber dem Vorjahr um rund 370. 000, 00 DM erhöhten Gewinnrücklagen in Höhe von etwa 6, 5 Mio. DM und weist um rund 3, 2 Mio. DM erhöhte "sonstige Rückstellungen" im Umfang von etwa 9, 6 Mio. DM aus. Auf der Aktivseite sind im Anlagevermögen unter Sachanlagen, Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich Betriebsbauten auf fremden Grundstücken 50, 36 Mio. DM ausgewiesen gegenüber 52, 82 Mio. DM im Vorjahr 1999. Die Ertragslage für 2000 zeigt nach Maßgabe der Gewinn- und Verlustrechnung einen Jahresüberschuß von etwa 369. 000, 00 DM gegenüber einem Fehlbetrag von rund 2, 69 Mio. DM im Vorjahr 1999. Der auf den 31. Dezember 2001 fortgeschriebene Liquiditätsplan der Arbeitgeberin berücksichtigt die bis zum 31. März 2001 in Erfüllung der getroffenen Abwicklungsvereinbarungen und in Anrechnung auf die Sozialplanansprüche ausgezahlten Abfindungen. Er sieht für den Oktober 2001 zudem die Auszahlung der bis dahin noch nicht ausgekehrten Sozialplanmittel in Höhe von weiteren etwa 2, 0 Mio. DM vor. Diese Fortschreibung führt einschließlich vorgesehener Investitionen in Höhe von 2, 2 Mio. DM und einer vorgesehenen Darlehenstilgung in Höhe von 1, 5 Mio. DM zu einem Liquiditätsminus von etwa 3, 5 Mio. DM.

#### 48

(c) Zu Gunsten der Arbeitgeberin kann unterstellt werden, daß die vorgesehenen Investitionen von 2, 2 Mio. DM entgegen der Auffassung des Betriebsrats in vollem Umfang notwendige und unverzichtbare Ausgaben darstellen. Auch unter dieser Voraussetzung verursachte die vollständige Erfüllung der vorgesehenen Sozialplanleistungen von 3, 2 Mio. DM, wird die Darlehenstilgung außer Betracht gelassen, ein Liquiditätsminus von 2, 0 Mio. DM. Wenn dabei berücksichtigt wird, daß 1, 7 Mio. DM der Sozialplanforderungen durch Rückstellungen bilanziell bereits abgedeckt waren und das Eigenkapital durch die restlichen 1, 5 Mio. DM an Sozialplanverbindlichkeiten nicht, wie von der Arbeitgeberin zunächst befürchtet, bis auf 3, 0 Mio. DM, sondern nur bis auf etwa 5, 0 Mio. DM aufgezehrt würde, erscheint die Belastung der Arbeitgeberin mit dem Gesamtbetrag der Sozialplanleistungen wirtschaftlich noch vertretbar. Die Arbeitgeberin hat im Hinblick auf ihre Liquidität nicht dargelegt, weshalb im Mai 2001 die Tilgung des aufgenommenen Darlehns um 1, 5 Mio. DM zwingend erforderlich war. Das Kreditvolumen wurde damit auf 30, 0 Mio. DM zurückgeführt, obwohl noch zu Beginn des Jahres 2000 eine Kreditlinie von 36, 5 Mio. DM vereinbart war. Ebenso wenig hat die Arbeitgeberin dargelegt, weshalb es ausgeschlossen war, zur kurzfristigen Liquiditätsbeschaffung ggf. Teile des in Sachanlagen angelegten Vermögens kurzfristig zu veräußern. Ausweislich des Jahresabschlusses ist dort schon von 1999 zu 2000 eine Verringerung von etwa 2, 5 Mio. DM aufgetreten, zu deren Ursache die Arbeitgeberin nichts vorgetragen hat. Ohne daß es auf die vom Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigte Liquiditätszusage der Gesellschafter der Arbeitgeberin für Notfälle ankäme, ist deshalb nicht mit ausreichender Deutlichkeit zu erkennen, daß die Erfüllung der Sozialplanverbindlichkeiten zu einer Illiquidität, zur bilanziellen Überschuldung oder zu einer nicht mehr vertretbaren Schmälerung des Eigenkapitals der Arbeitgeberin geführt hätte.

#### 49

(d) Auch aus einem anderen Grund erweist sich die Belastung der Arbeitgeberin mit einem Sozialplanvolumen von 3, 2 Mio. DM als wirtschaftlich nicht unvertretbar. Dieses Volumen entspricht der durch die Betriebsänderung erwarteten Kostenersparnis von zwei Jahren. Dieses Kostenersparnis wird sich langfristig fortsetzen. Unter diesem Gesichtspunkt ist die den Sozialplan auslösende Betriebsänderung als eine Investition des Unternehmens anzusehen. Die wirtschaftlich zu vergleichenden Alternativen sind die Durchführung der Betriebsänderung mit Sozialplan auf der einen und der Verzicht auf die Betriebsänderung auf der anderen Seite. Ein Sozialplanvolumen ist in der Höhe vertretbar, wie eine Investitionsrechnung die Durchführung der Betriebsänderung als günstiger oder zumindest als gleichgünstig wie den Verzicht auf sie ausweist (Hase/v. Neumann-Cosel/Rupp Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan 3. Aufl. S. 324). Ein Amortisationseffekt, der nach zwei Jahren bei gleichzeitig steigender Ertragslage des Unternehmens eintritt, erscheint dabei wirtschaftlich nicht unvertretbar.

#### 50

Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber angenommen, eine Aufzehrung der Einsparungen zweier Jahre sei im vorliegenden Fall deshalb unvertretbar gewesen, weil die mit der Betriebsänderung verbundene Einsparung von jährlich 1, 6 Mio. DM nicht festgestanden habe. Der Ausgang der Kündigungsschutzverfahren habe sich bis zu einer Entscheidung im Revisionsverfahren als offen dargestellt. Auch müßten sich erstrebte Einsparungen in angemessener Zeit verwirklichen lassen. Könnten sie sich erst in zwei Jahren nach der Betriebsänderung auswirken, seien weitere Arbeitsplätze gefährdet. Dem kann nicht gefolgt werden. Soweit das Landesarbeitsgericht auf den seinerzeit ungewissen Ausgang der Kündigungsschutzklagen hingewiesen hat, über die am 26. September 2002 zugunsten der zu diesem Zeitpunkt noch 34 Kläger entschieden worden ist (BAG 22. September 2002 - [2 AZR 636/01](#) - [ZIP 2003, 733](#), auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen), hat es übersehen, daß bis zum Abschluß dieser Verfahren zwar von Einsparungen durch das Ausscheiden der Kläger nicht gesprochen werden konnte, daß aber bis dahin auch Sozialplanansprüche nicht erfüllt werden mußten und eine Belastung der Liquidität nicht darstellten. Die Ungewißheit des endgültigen Einspareffekts wird durch die entsprechend geringere Belastung ausgeglichen. Soweit das Landesarbeitsgericht auf die Gefährdung weiterer Arbeitsplätze durch eine zu lange Frist bis zum Eintritt des geplanten Einspareffekts verwiesen hat, ist diese durch einen konkreten Vortrag der Arbeitgeberin nicht belegt.

#### 51

(e) Den Erwägungen, aus denen sich die wirtschaftliche Vertretbarkeit des Sozialplans ergibt, steht nicht entgegen, daß die Einigungsstelle teilweise noch von anderen wirtschaftlichen Daten ausgegangen ist.





## 52

Für die gerichtliche Überprüfung des Spruchs der Einigungsstelle kommt es auf die objektiven Umstände an, wie sie im Aufstellungszeitpunkt tatsächlich vorlagen. Nicht entscheidend ist, ob diese Umstände der Einigungsstelle schon bekannt waren oder bekannt sein konnten. Andernfalls würde in fehlerhafter Weise nicht die wirtschaftliche Vertretbarkeit der von der Einigungsstelle getroffenen Regelungen, sondern die Richtigkeit der von ihr angestellten Erwägungen überprüft.

## 53

Von diesem Grundsatz ist zwar auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Unter II 2 der Beschlußgründe hat es ausgeführt, für die Bewertung seien die Umstände maßgebend, die im Zeitpunkt des Spruchs der Einigungsstelle am 11. Januar 2001 vorgelegen hätten. In Abkehr von diesem Grundsatz hat es anschließend gleichwohl nicht die tatsächlich gegebenen, sondern die von der Einigungsstelle angenommenen Umstände bewertet. Die von der Arbeitgeberin eingereichte Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung für 2000 hat es nicht berücksichtigt. Das Landesarbeitsgericht hat als allein entscheidend angesehen, daß die Einigungsstelle selbst von einer schwierigen wirtschaftlichen Lage der Arbeitgeberin ausgegangen ist, und hat auf dieser Grundlage den angefochtenen Spruch für ermessensfehlerhaft gehalten.