

Aktenzeichen: 1 ABR 102/78

LAG Frankfurt am Main Beschluß des BAG vom 9. Dezember 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 111, 112; KSchG 1969 § 17 Abs. 1;
ArbGG 1953 § 83 Abs. 1; ArbGG 1979 § 83 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



1 ABR 102/78
5 TaBV 13/78 Frankfurt am Main

Berichtiger Tenor
gem. Beschluß vom
30. Dezember 1980

Verkündet am
9. Dezember 1980

gez. Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

gez. Steffen,
Oberamtsrat
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle
Beschluß
In Sachen

pp.



- 2 -

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgericht in der Sitzung vom 9. Dezember 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Flachsenberg und Blanke beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 15. August 1978 - 5 TaBV 13/78 - aufgehoben, soweit dem Antrag der Antragstellerin stattgegeben worden ist.

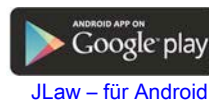
In diesem Umfang wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 3 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

G r ü n d e :

A. Die Antragstellerin unterhält in Frankfurt am Main eine Niederlassung. Diese besteht aus einem Montagebetrieb, der vorwiegend Rohrverlegungsarbeiten im Kraftwerksbau ausführt. Am 1. Oktober 1975 waren dort 684 Arbeiter und 249 Angestellte beschäftigt.

Der Antragsgegner ist der Betriebsrat dieses Montagebetriebes.

In der Zeit vom 1. Oktober 1975 bis zum 30. Juni 1977 entließ die Antragstellerin aus betrieblichen Gründen insgesamt 175 Mitarbeiter, und zwar von Oktober bis Dezember 1975 77 Arbeiter, im Jahre 1976 94 Arbeiter und von Januar bis Juni 1977 drei Arbeiter und einen Angestellten. Maßgebend für diese Kündigungen war eine erhebliche Verschlechterung der Auftragslage, die nach dem unbestrittenen Vortrag der Antragstellerin durch politisch bedingte Einschränkungen beim Bau von Kernkraftwerken und durch den allgemeinen wirtschaftlichen Einbruch in den Jahren 1974/75 eingetreten war.

Zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner (Betriebsrat) kam es zu Meinungsverschiedenheiten über die Frage, ob diese Personalreduzierung eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG darstelle und ob deswegen ein Sozialplan aufzustellen sei. Da keine Einigung erzielt werden konnte, rief der Antragsgegner die Einigungsstelle an. Auf seinen Antrag bestimmte das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main durch Beschluß vom 21. Juni 1977 - 5 TaBV 49/77 - Herrn Joachim D , Direktor des Arbeitsgerichts H , zum Vorsitzenden der Einigungsstelle und setzte die Zahl der Beisitzer auf je zwei für jede Seite fest.

Die Einigungsstelle trat am 22. Juli 1977 zusammen. Sie beschloß mit den Stimmen des Vorsit-



- 4 -

zenden und der von der Antragstellerin benannten Beisitzer gegen die Stimmen der vom Antragsgegner benannten Beisitzer, das Einigungsstellenverfahren auszusetzen und den Beteiligten Gelegenheit zu geben, bis zum 15. August 1977 ein arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren zur Klärung der zwischen ihnen umstrittenen Rechtsfrage des Vorliegens einer sozialplanpflichtigen Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG einzuleiten.

In Befolgung dieses Aussetzungsbeschlusses der Einigungsstelle hat die Antragstellerin das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet. Sie hat vorgetragen:

Eine Personalreduzierung wegen Auftragsmangels ohne Verringerung der sächlichen Betriebsmittel stelle keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG dar. Der Betriebsbegriff umfasse nicht auch die Belegschaft, so daß ein Personalabbau als solcher nicht als Betriebs Einschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG angesehen werden könne. Im übrigen seien bei einem Montagebetrieb Personalschwankungen nichts Ungewöhnliches, sondern sogar typisch. Während ein Personalabbau bei einem stehenden Produktionsbetrieb vielfach auf lange Sicht endgültig sei, treffe das für einen Montagebetrieb nicht zu. In einem Montagebetrieb würden weitaus mehr Arbeitnehmer viel schneller wieder eingestellt, als in anderen Betrieben. Auch aus diesem Grunde könnten Personalschwankungen in Montagebetrieben keine sozialplanpflichtigen Betriebsänderungen sein.

Die Antragstellerin hat beantragt,

festzustellen, daß die in der
Zeit vom 1. Oktober 1975 bis 30.
Juni 1977 im Betriebe der An-



- 5 -

tragstellerin in Frankfurt am Main vorgenommenen Entlassungen keine Betriebsänderungen im Sinne von § 111 BetrVG waren und daher ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 111 BetrVG nicht besteht.

Der Antragsgegner hat um Zurückweisung des Antrags gebeten. Er hat die Auffassung vertreten, ein Personalabbau in dem von der Antragstellerin vorgenommenen Umfang sei auch bei einem Montagebetrieb eine mitbestimmungs- und sozialplanpflichtige Betriebsänderung.

Das Arbeitsgericht hat den Personalabbau als Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG gewertet und demgemäß den Antrag der Antragstellerin zurückgewiesen.

Auf die dagegen eingelegte Beschwerde der Antragstellerin hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß ein Mitbestimmungsrecht des Antragsgegners nach § 111 BetrVG hinsichtlich der in der Zeit vom 1. Oktober 1975 bis zum 30. Juni 1977 im Betriebe der Antragstellerin vorgenommenen Entlassungen nicht besteht. Soweit die Antragstellerin mit ihrem Antrag auch einen gesonderten Ausspruch über das Vorliegen einer Betriebsänderung begehrte, hat das Landesarbeitsgericht die Beschwerde zurückgewiesen, weil ein solcher Antrag, der sich nur auf eine Vorfrage und damit auf ein Element des streitigen Rechtsverhältnisses beziehe, prozessual nicht statthaft sei.

Gegen diesen Beschluß hat nur der Antragsgegner die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Rechtsbeschwerde eingelegt, mit der er die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung erstrebt. Die Antragstellerin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.



- 6 -

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Beschlusses und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, soweit dieses dem Antrag der Antragstellerin stattgegeben hat.

I. In prozessualer Hinsicht sind die Vorinstanzen zu Recht von der Beteiligungs- und Antragsbefugnis der Antragstellerin und des Antragsgegners (Betriebsrats) im vorliegenden Beschlußverfahren ausgegangen. Dagegen haben sie die Mitglieder der Einigungsstelle zu Unrecht am Verfahren beteiligt.

Wie sich aus § 83 Abs. 1 ArbGG 1953 (ebenso § 83 Abs. 3 ArbGG 1979) ergibt, richtet sich die Beteiligteigenschaft in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten nach materiellem Betriebsverfassungsrecht. Beteiligter ist, wer in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsposition durch die beantragte Gerichtsentscheidung unmittelbar betroffen wird oder betroffen werden kann. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die der Senat zuletzt noch in seinen auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Beschlüssen vom 22. Januar 1980 - 1 ABR 48/77 und 1 ABR 28/78 - ([demnächst] AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung und AP Nr. 7 zu § 111 BetrVG 1972 [jeweils zu B I 2 a der Gründe]) bekräftigt hat. In diesen Beschlüssen hat der Senat das näher dargelegt, daß die Einigungsstelle wegen ihrer bloßen Hilfs- und Ersatzfunktion für die Betriebspartner kein eigenes betriebsverfassungsrechtliches Interesse am Ausgang eines gerichtlichen Verfahrens haben kann, in dem Arbeitgeber und Betriebsrat über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts in einer bestimmten Angelegenheit und damit über ihre betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



streiten. Er hat deshalb die Beteiligteneigenschaft der Einigungsstelle oder ihrer Mitglieder selbst dann verneint, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber in dem Beschlußverfahren über die Rechtswirksamkeit eines Spruchs der Einigungsstelle streiten, durch den diese sich mit der Begründung für unzuständig erklärt hat, die zu regelnde Angelegenheit unterliege nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats; denn auch in einem solchen Falle handelt es sich der Sache nach um einen Kompetenzstreit zwischen den Betriebspartnern, auch wenn dieser Streit im Gewande eines Streits über die Zuständigkeit der Einigungsstelle ausgetragen wird.

Im vorliegenden Falle geht es ebenfalls allein um die betriebsverfassungsrechtliche Kompetenzverteilung zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner, nämlich darum, ob dem Antragsgegner hinsichtlich der von der Antragstellerin durchgeführten Personalverringerung ein Mitbestimmungsrecht nach den §§ 111, 112 BetrVG zusteht. Demzufolge sind in diesem Verfahren weder die Einigungsstelle noch deren Mitglieder beteiligt. Daß das Landesarbeitsgericht die Mitglieder der Einigungsstelle rechtsirrtümlich am Verfahren beteiligt hat, ist jedoch unschädlich; denn auf diesem Verfahrensfehler kann der angefochtene Beschluß nicht beruhen.

Da die Mitglieder der Einigungsstelle in den Vorinstanzen aber beteiligt worden sind, mußten sie in der Rechtsbeschwerdeinstanz insoweit als Beteiligte gelten, wie das Verfahren die Frage ihrer Beteiligungsbefugnis betrifft; sie mußten Gelegenheit haben, sich zu dieser Frage in der Rechtsbeschwerdeinstanz zu äußern (vgl. die bereits zitierten Beschlüsse des Senats, jeweils zu B I 1 der Gründe).



II. Gegenstand des Rechtsbeschwerdeverfahrens ist nur der Teil des Feststellungsbegehrens der Antragstellerin, dem das Landesarbeitsgericht stattgegeben hat, also die Frage, ob der Antragsgegner hinsichtlich der im Betriebe der Antragstellerin in der Zeit vom 1. Oktober 1975 bis zum 30. Juni 1977 vorgenommenen Entlassungen ein Mitbestimmungsrecht nach § 111 BetrVG hat. Jedenfalls für diesen Teil des Feststellungsbegehrens der Antragstellerin hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ein Rechtsschutzinteresse angenommen. Darüber, ob das Landesarbeitsgericht die ebenfalls zur Entscheidung gestellte Vorfrage nach dem Vorliegen einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG mit Recht verneint hat, war nicht zu befinden, weil die insoweit allein beschwerte Antragstellerin keine Rechtsbeschwerde eingelegt hat.

Für ihren gegenteiligen, ein Rechtsschutzbedürfnis verneinenden Standpunkt kann sich die Rechtsbeschwerde nicht auf den Beschluß des Senats vom 18. März 1975 (AP Nr. 1 zu § 111 BetrVG 1972) stützen. Dort hat der Senat zwar für einen Antrag mit dem Ziel der Feststellung, daß eine bestimmte abgeschlossene Maßnahme als Betriebsänderung der Mitbestimmung des Betriebsrats bedurft hätte, ein Rechtsschutzbedürfnis verneint. In jenem Falle hatte der antragstellende Betriebsrat aber nicht vorgetragen, daß er sein Mitbestimmungsrecht etwa wegen eines noch anzustrebenden Interessenausgleichs oder eines Sozialplans geklärt wissen wolle. Die bloß abstrakte Möglichkeit, daß ein Interessenausgleich und ein Sozialplan noch in Frage kommen könnten, hat der Senat zur Annahme eines Rechtsschutzbedürfnisses nicht ausreichen lassen. Im vorliegenden Fall geht es aber gerade um einen vom Antragsgeg-



ner angestrebten Sozialplan, dessen Aufstellung von dem zu klärenden Mitbestimmungsrecht des Antragsgegners hinsichtlich der von der Antragstellerin vorgenommenen Personalreduzierung abhängt. Ein Rechtsschutzinteresse für das Feststellungsbegehren kann daher nicht zweifelhaft sein.

Entgegen der Meinung der Rechtsbeschwerde setzt die Zulässigkeit des Antrags auch nicht voraus, daß vorher das Einigungsstellenverfahren zu Ende geführt worden ist. Zwar kann die Einigungsstelle nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch die Vorfrage, ob eine ihre Zuständigkeit begründende Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vorliegt, mitentscheiden (BAG AP Nr. 1 zu § 111 BetrVG 1972 [zu II 2 a der Gründe]; AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 [zu II 4 a der Gründe]; Senatsbeschluß vom 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 -, [demnächst] AP Nr. 5 zu § 111 BetrVG 1972 [zu B I der Gründe], und die oben bereits zitierten Senatsbeschlüsse vom 22. Januar 1980 - 1 ABR 48/77 - [zu B II 1 der Gründe] und - 1 ABR 28/78 - [zu B II 1 der Gründe]). Die Entscheidung über eine solche Vorfrage entfaltet aber keine Rechtskraftwirkung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat; denn die Einigungsstelle ist kein Gericht. Eine Befriedungswirkung tritt deshalb durch einen ihre Zuständigkeit bejahenden oder verneinenden Spruch der Einigungsstelle nicht ein. Es kann jederzeit, nicht nur innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG, geltend gemacht werden, der Einigungsstelle habe wegen nicht vorliegender Betriebsänderung die Zuständigkeit zur Aufstellung eines Sozialplans gefehlt, so daß der von ihr gleichwohl beschlossene Sozialplan rechtlich unverbindlich sei. Unter diesen Umständen liegt es im Interesse des Arbeitgebers wie auch des Betriebsrats, wenn die Frage nach dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 111



BetrVG, von der die Zuständigkeit der Einigungsstelle abhängt, nicht während des gesamten Einigungsstellenverfahrens in der Schwebe bleibt und dadurch das Verfahren, die Betriebspartner und letztlich auch die betroffenen Arbeitnehmer belastet, sondern wenn sie möglichst frühzeitig einer gerichtlichen Klärung zugeführt wird. Nicht zuletzt auch wegen der von ihm zu tragenden Kosten, die durch die Tätigkeit der Einigungsstelle verursacht werden, hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an einer alsbaldigen gerichtlichen Klärung noch vor der Durchführung des Einigungsstellenverfahrens. Das hat der Senat bereits in seinem Beschluß vom 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 - ([demnächst] AP Nr. 5 zu § 111 BetrVG 1972 [zu B I der Gründe]) ausgesprochen. Hieran ist festzuhalten.

III.1. In der Sache selbst ist das Landesarbeitsgericht der Rechtsauffassung der Antragstellerin gefolgt und hat angenommen, daß bei einem Montagebetrieb eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG nur dann vorliege, wenn zugleich mit dem Personalabbau auch Teile der für die Montagearbeiten erforderlichen Einrichtungen und maschinellen Anlagen auf Dauer oder doch für einen längeren Zeitraum stillgelegt werden und demzufolge die technische Kapazität des Betriebs vermindert wird; werde hingegen lediglich der Personalbestand an den Auftragsbestand und an den Baustellenbedarf angepaßt, so liege in der reinen Herabsetzung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer noch keine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG. Die Arbeitnehmerschaft eines Betriebs sei nicht als wesentliches Element des Betriebs anzusehen. Die Arbeitnehmer erbrächten regelmäßig ihre Ar-



beitsleistungen in dem Betrieb bzw. für den Betrieb, seien aber selbst nicht der Betrieb und auch nicht ein begrifflich wesentlicher Teil desselben. Veränderungen, die ausschließlich den personellen Bereich betreffen, könnten daher keine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG sein.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts werden von der Rechtsbeschwerde mit Recht bekämpft. Wie der Senat in seinen Entscheidungen vom 22. Mai 1979 - 1 AZR 848/76 und 1 ABR 17/77 - ([demnächst] AP Nrn. 3 und 4 zu § 111 BetrVG 1972, letztere Entscheidung auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) im einzelnen dargelegt hat, setzt eine Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nicht notwendig eine Verringerung der sächlichen Betriebsmittel voraus; vielmehr kann auch ein bloßer Personalabbau unter Beibehaltung der sächlichen Betriebsmittel eine Betriebseinschränkung sein, wenn es sich dabei um eine außergewöhnliche, vom regelmäßigen Erscheinungsbild des Betriebes abweichende Maßnahme handelt. Gewöhnliche, mit der Eigenart des Betriebes **zusammenhängende Schwankungen** der Betriebstätigkeit sind dagegen keine Betriebsänderung, auch wenn eine größere Zahl von Arbeitnehmern entlassen wird. Demgemäß hat der Senat in den genannten Entscheidungen die Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG definiert als eine erhebliche, ungewöhnliche und nicht nur vorübergehende Herabsetzung der Leistungsfähigkeit des Betriebes, gleichgültig, ob die Verminderung der Leistungsfähigkeit durch Außerbetriebsetzung von Betriebsanlagen oder durch Personalreduzierung erfolgt. Hieran hat der Senat auch in späteren Entscheidungen festgehalten (Beschuß vom 15. Oktober 1979 - 1 ABR 49/77 -, [demnächst] AP Nr. 5 zu § 111 BetrVG 1972; Urteil vom 4. Dezember 1979 - 1 AZR 843/76 -, [demnächst] AP Nr. 6 zu § 111 BetrVG 1972; Beschuß vom 22. Januar 1980 - 1 ABR



28/78 -, [demnächst] AP Nr. 7 zu § 111 BetrVG 1972, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Daß die Antragstellerin lediglich einen Personalabbau vorgenommen hat, ohne ihre sächlichen Betriebsmittel zu verringern, steht mithin der Annahme einer Betriebsänderung in der Form der Betriebseinschränkung nach § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG nicht entgegen. Der angefochtene Beschluß konnte daher keinen Bestand haben.

2. Zu einer abschließenden Entscheidung bedarf es der weiteren Aufklärung des Sachverhalts, so daß der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden mußte.

a) Nach der zitierten Rechtsprechung des Senats ist nicht jede, sondern nur eine erhebliche Personalreduzierung eine Betriebseinschränkung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 1 BetrVG. Dabei sind bei Betrieben bis zu 1.000 Arbeitnehmern die Zahlen- und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG über die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen, jedoch ohne den dort festgelegten Zeitraum, als Richtschnur heranzuziehen. Gemäß § 17 Abs. 1 KSchG in der in den hier maßgeblichen Jahren 1975 bis 1977 geltenden Fassung war bei Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmern die Entlassung von mindestens 50 Arbeitnehmern anzeigepflichtig. Im Betriebe der Antragstellerin waren am 1. Oktober 1975 insgesamt 933 Arbeiter und Angestellte beschäftigt. Die Zahl von 175 Entlassungen überschreitet daher bei weitem die Grenze des § 17 Abs. 1 KSchG.

Diese 175 Entlassungen verteilten sich jedoch über den Zeitraum vom 1. Oktober 1975



bis zum 30. Juni 1977. Es ist nicht festgestellt, ob diese sich über 1 3/4 Jahre hinziehende Personalreduzierung auf einer einheitlichen Entschliebung der Antragstellerin beruhte oder ob sie sich in mehreren gesonderten Entlassungsaktionen jeweils aufgrund neuer Entscheidungen der Antragstellerin vollzog und um welche Größenordnungen es sich dabei jeweils handelte. Ohne entsprechende Feststellungen kann die Frage nach dem Vorliegen einer mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung nicht beantwortet werden. Gegenstand der Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG ist nämlich die jeweilige, auf eine Betriebsänderung abzielende Entscheidung des Unternehmers. Daß der Personalabbau im Betriebe der Antragstellerin insgesamt auf dieselbe wirtschaftliche Entwicklung, nämlich auf den allgemeinen Auftragsrückgang infolge der wirtschaftlichen Rezession und der Einschränkung des Baus von Kernkraftwerken zurückgeht, macht ihn noch nicht zu einer einheitlichen unternehmerischen Maßnahme. Erst die Entscheidungen, die der Unternehmer im Hinblick auf Betriebsänderungen treffen will, um der anhaltenden ungünstigen wirtschaftlichen Entwicklung zu begegnen, unterliegen den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats nach den §§ 111, 112 BetrVG (BAG AP Nr. 2 zu § 111 BetrVG 1972).

b) Ferner sind Feststellungen darüber erforderlich, ob sich die Personalverminderung in den Grenzen normaler, aus der Eigenart des Montagebetriebes der Antragstellerin sich ergebender fortwährender Personalschwankungen hält oder ob es sich um einen darüber hinausgehenden außerordentlichen Vorgang handelte. Denn eine Betriebsänderung liegt nach der oben zitierten Rechtsprechung des Senats nur vor bei außergewöhnlichen, vom regelmäßigen Erscheinungsbild des Betriebes abweichenden Maßnahmen.



- 14 -

Dagegen sind gewöhnliche, mit der Eigenart des Betriebes zusammenhängende Schwankungen der Betriebstätigkeit keine Betriebsänderung, auch wenn eine größere Zahl von Arbeitnehmern entlassen wird.

Die hier vorgenommene Personalreduzierung scheint sich allerdings nicht im Rahmen gewöhnlicher, für den Montagebetrieb der Antragstellerin üblicher Personalschwankungen zu halten. Nach dem Vorbringen der Antragstellerin ist die Personalverminderung auf ein Zusammentreffen besonderer Umstände zurückzuführen, nämlich auf die aus politischen Gründen erfolgten Einschränkungen beim Kernkraftwerksbau und auf den allgemeinen wirtschaftlichen Einbruch in den Jahren 1974/75. Dies legt die Annahme nahe, daß es sich bei dem Personalabbau um einen außergewöhnlichen Vorgang gehandelt hat.

gez.: Dr. Dieterich Dr. Seidensticker Matthes

Flachsenberg

Blanke

