
Datum: 10.05.2004
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 10 TaBV 41/04
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2004:0510.10TABV41.04.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bocholt, 3 BVGa 1/04
Schlagworte: einstweilige Verfügung im
Beschlussverfahren Freistellungsanspruch zum Besuch einer
Schulungsveranstaltung Kostenvorschuss
Normen: § 85 Abs. 2 S. 1 ArbGG § 37 Abs. 6 BetrVG

Leitsätze:

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber regelmäßig nicht im Wege der einstweiligen Verfügung die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG, deren Erforderlichkeit zwischen den Beteiligten streitig ist, verlangen, weil das Betriebsratsmitglied einer Zustimmung oder Freistellungserklärung des Arbeitgebers zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nicht bedarf (im Anschluss an: LAG Düsseldorf, Beschluss vom 06.09.1995 - LAGE BetrVG 1972 § 37 Nr. 44; LAG Köln, Beschluss vom 22.11.2003 - DB 2004, 551; Abweichung von: LAG Hamm, Beschluss vom 23.11.1972 - DB 1972, 2489).

Rechtskraft: Gegen diese Entscheidung findet die Rechtsbeschwerde nicht statt

Tenor:

Die Beschwerde des Betriebsrats und des Antragsstellers zu 2) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bocholt vom 25.03.2004 - 3 BVGa 1/04 - wird zurückgewiesen.

Gründe

A	2
Die Beteiligten streiten um einen Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung.	3
Der Arbeitgeber, ein Möbelhersteller, beschäftigt in seinem Werk in H2xx, ca. 240 Mitarbeiter. Im Werk H2xx ist ein 9-köpfiger Betriebsrat, der Antragsteller zu 1) des vorliegenden Verfahrens, gewählt. Seit August 1998 ist der Antragssteller zu 2), Herr V1xxxx, in den Betriebsrat nachgerückt. Seit dem 02.04.2002 ist er stellvertretender Betriebsratsvorsitzender.	4
Seit 1998 hat der Antragssteller zu 2) zahlreiche Schulungsveranstaltungen besucht. Auf die Aufstellung im Schriftsatz des Arbeitgebers vom 18.04.2004 (Blatt 25 ff d. A.) sowie die Aufstellung im Beschwerdeschriftsatz der Antragssteller vom 30.03.2004 (Blatt 55 d. A.) wird Bezug genommen.	5
Auf seiner Betriebsratssitzung vom 05.02.2004 beschloss der Betriebsrat, Herrn V1xxxx, den Antragsteller zu 2), zur Teilnahme an einem Seminar "Arbeitsrecht I" vom 24. bis 28.05.2004 in Oberorke zu entsenden. Mit Schreiben vom 10.02.2004 (Blatt 5 d. A.) wurde der Arbeitgeber unter Beifügung des Seminarprogramms (Blatt 6 d. A.) entsprechend informiert.	6
Mit Schreiben vom 24.02.2004 (Blatt 7 d. A.) teilte der Arbeitgeber dem Betriebsrat mit, dass er die Teilnahme des Antragstellers zu 2) an dem Seminar nicht für erforderlich halte, da aufgrund der langen Betriebsratstätigkeit des Antragstellers zu 2) ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Grundlagen des Arbeitsrechts vorhanden seien.	7
Mit Schreiben vom 24.02.2004 erteilte der Seminarveranstalter dem Betriebsrat für die Teilnahme des Antragstellers zu 2) am Seminar vom 24.05.2004 bis 28.05.2004 eine Rechnung über einen Seminarkomplettpreis in Höhe von 1.398,00 EUR zzgl. 16 MWSt und bat um Begleichung der Rechnung innerhalb von 14 Tagen.	8
Mit dem am 27.02.2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag aus Erlass einer einstweiligen Verfügung machten die Antragsteller daraufhin die Freistellung des Antragstellers zu 2) unter Erstattung der Kosten für die Teilnahme an dem Seminar vom 24. bis 28.05.2004 in Oberorke geltend und verlangten vom Arbeitgeber hilfsweise die Zahlung eines Kostenvorschusses in Höhe der Seminarkosten von 1.621,68 EUR zzgl. Reisekosten von 164,40 EUR.	9
Die Antragsteller haben die Seminarteilnahme des Antragstellers zu 2) für erforderlich gehalten. Zwar habe Herr V1xxxx in der Vergangenheit bereits mehrere Seminare besucht, dabei sei es aber im Wesentlichen um betriebsverfassungsrechtliche Fragestellungen, die in Grundlagen- und Spezialseminaren vermittelt worden seien, gegangen. Grundkenntnisse des Allgemeinen Arbeitsrechts seien dem Antragsteller zu 2) auf einem Seminar bislang nicht vermittelt worden. Die Erforderlichkeit der Teilnahme an Seminaren zur Vermittlung von Grundkenntnissen des Allgemeinen Arbeitsrechts sei grundsätzlich für jedes Betriebsratsmitglied anerkannt. Insoweit komme es nicht darauf an, ob andere Betriebsratsmitglieder bereits entsprechende Schulungsveranstaltungen besucht hätten. Auch die bisherige Tätigkeit des Antragstellers zu 2) im Betriebsrat stehe der Erforderlichkeit der Teilnahme an dem streitigen Seminar nicht entgegen. Herr V1xxxx sei erst seit 5 Jahren im Betriebsrat. Auch durch die bisherige Betriebsratstätigkeit sei ein systematisches Erlernen	10

von Grundlagen des Arbeitsrechts nicht möglich.

Mindestens sei der Hilfsantrag auf Zahlung eines Kostenvorschusses begründet. Ohne Zahlung eines Kostenvorschusses sei die Seminarteilnahme faktisch unmöglich. Der Betriebsrat verfüge über keine Mittel, derartige Kosten vorzustrecken. Würden die Kosten nicht bezahlt, wäre eine Seminarteilnahme unmöglich, da die Fahrtkosten und der Vorschuss schon vor der Teilnahme bezahlt werden müssten. Dies lief im Ergebnis auf eine Behinderung der Betriebsratsarbeit hinaus. 11

Ein Verfügungsgrund ergebe sich daraus, dass nicht damit gerechnet werden könne, dass das vorsorglich parallel eingeleitete Hauptverfahren bis zum Zeitpunkt des Seminars rechtzeitig abgeschlossen sein werde. 12

Der Betriebsrat und das Betriebsratsmitglied V1xxxx haben beantragt, 13

den Arbeitgeber im Wege der einstweiligen Verfügung zu verpflichten, den Antragssteller zu 2) unter Erstattung der Kosten für die Teilnahme am Seminar "Arbeitsrecht I" vom 24. bis 28.05.2004 in Oberorke frei zu stellen;

hilfsweise, 15

den Arbeitgeber zu verpflichten, dem Antragssteller zu 2) einen Kostenvorschuss in Höhe von 1.786,08 EUR zur Teilnahme am Seminar "Arbeitsrecht I" vom 24. bis 28.05.2004 in Oberorke zu zahlen. 16

Der Arbeitgeber hat beantragt, 17

die Anträge abzuweisen. 18

Er hat die Auffassung vertreten, die Seminarteilnahme des Betriebsratsmitglied V1xxxx sei nicht erforderlich. Seit 1998 habe der Antragssteller zu 2) an zahlreichen Seminaren, für die der Arbeitgeber den Antragssteller zu 2) unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt und die Schulungskosten übernommen habe, teilgenommen. Insgesamt handele es sich seit September 1998 um nicht weniger als 34 Schulungen mit insgesamt 112 Schulungstagen. Darüber hinaus hätten bereits verschiedene Betriebsräte Schulungen zum Themenbereich Arbeitsrecht I und II besucht. Auch Herr V1xxxx verfüge als langjähriges Betriebsratsmitglied aufgrund der zahlreichen Schulungsveranstaltungen über ausreichende Kenntnisse auch im Arbeitsrecht. Aus diesem Grunde bedürfe es einer konkreten Darlegung derjenigen Umstände, die den Besuch des Seminars zur Vermittlung von Grundkenntnissen des Arbeitsrechts noch erforderlich machten. 19

Auch der Hilfsantrag sei unbegründet. Es sei nicht ersichtlich, weshalb der Arbeitgeber im vorliegenden Fall in Vorleistung treten solle, derartiges sei absolut unüblich. 20

Schließlich sei auch der erforderliche Verfügungsgrund nicht gegeben. Es sei nicht ersichtlich, weshalb der Antragssteller zu 2) ausgerechnet die Schulung vom 24.05. bis 28.05.2004 besuchen müsse. Die streitgegenständliche Schulung werde vom gleichen Schulungsträger mehrfach im Jahr angeboten. Im Übrigen könne der Antragssteller zu 2) eine Schulung mit dem gleichen Thema bei einem Schulungsträger der Region besuchen. Dies habe zudem den Vorteil, dass diese Schulungsträger die Schulung erheblich kostengünstiger anböten und entsprechende Reisekosten geringer ausfielen. 21

Durch Beschluss vom 25.03.2004 hat das Arbeitsgericht den Antrag abgewiesen. Auf die Gründe des Beschlusses vom 25.03.2004 wird Bezug genommen.

Gegen den den Antragsstellern am 07.04.2004 zugestellten Beschluss haben die Antragssteller bereits mit dem am 010.04.2004 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese zugleich begründet. Wegen des zweitinstanzlichen Vortrages der Antragssteller wird auf den Schriftsatz vom 30.03.2004 Bezug genommen. 23

Die Antragssteller beantragen, 24

den Beschluss des Arbeitsgerichts Bocholt vom 25. März 2004, - 3 BVGa 01/04 - , abzuändern und den Arbeitgeber im Wege der einstweiligen Verfügung zu verpflichten, das Betriebsratsmitglied V1xxxx unter Erstattung der Kosten für die Teilnahme am Seminar "Arbeitsrecht I" vom 24. bis 28.05.2004 in Oberorke frei zu stellen. 25

Hilfsweise beantragen wir, 26

den Arbeitgeber unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Bocholt vom 25.02.2004 - 3 BVGa 01/04 -, zu verpflichten, dem Betriebsratsmitglied V1xxxx einen Kostenvorschuss in Höhe von 1.786,08 EUR zur Teilnahme am Seminar "Arbeitsrecht I" vom 24.05. bis 28.05.2004 in Oberorke zu zahlen. 27

Der Arbeitgeber beantragt, 28

die Beschwerde zurückzuweisen. 29

Wegen seines zweitinstanzlichen Vortrages wird auf den Schriftsatz vom 14.04.2003 Bezug genommen. 30

B 31

Die zulässige Beschwerde der Antragssteller ist nicht begründet. 32

Die Antragssteller können vom Arbeitgeber nicht im Wege der einstweiligen Verfügung verlangen, das Betriebsratsmitglied V1xxxx unter Erstattung der Kosten für die Teilnahme am Seminar "Arbeitsrecht I" vom 24. bis 28.05.2004 freizustellen. Der Arbeitgeber ist auch nicht zur Zahlung eines entsprechenden Kostenvorschusses verpflichtet. 33

I. 34

Die Anträge sind zulässig. 35

Das gewählte Beschlussverfahren ist nach den §§ 2 a, 80, Abs. 1 ArbGG die richtige Verfahrensart. Es handelt sich um eine Angelegenheit aus dem Betriebsverfassungsgesetz, die zwischen den Beteiligten streitig ist. Die Beteiligten streiten nämlich um einen Anspruch auf Freistellung des Betriebsratsmitglieds V1xxxx zum Besuch einer Schulungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sowie um die Zahlung eines entsprechenden Kostenvorschusses nach § 40 Abs. 1 BetrVG. Hierbei handelt es sich um Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz. 36

Auch im Beschlussverfahren ist der Erlass einer einstweiligen Verfügung grundsätzlich zulässig, § 85 Abs. 2 Satz 1 ArbGG. 37

Die Antragsbefugnis des Betriebsrates und des Betriebsratsmitglieds V1xxxx sowie die Beteiligung des Arbeitgebers am vorliegenden Verfahren ergeben sich aus den §§ 10, 81, 83 Abs. 3 ArbGG.	38
II.	39
Die vom Betriebsrat und vom Betriebsratsmitglied V1xxxx gestellten Anträge sind aber unbegründet.	40
1. Die Antragssteller können vom Arbeitgeber nicht im Wege der einstweiligen Verfügung verlangen, dass Betriebsratsmitglied V1xxxx für die Teilnahme an dem streitigen Seminar vom 24. bis 28.05.2004 freizustellen. Für einen derartigen Freistellungsanspruch fehlt es sowohl am Verfügungsgrund wie am erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis, weil es einer Freistellungserklärung durch den Arbeitgeber oder einer sonstigen Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Teilnahme des Betriebsratsmitglieds V1xxxx an der streitigen Schulungsmaßnahme nicht bedarf.	41
a) Beschließt ein Betriebsrat durch ordnungsgemäß gefassten Beschluss die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG, ist das Betriebsratsmitglied nach § 37 Abs. 2, 6 BetrVG befugt, der Arbeit fern zu bleiben, ohne dass es nach einer dahingehenden Freistellungserklärung des Arbeitgebers bedarf. Insbesondere bedarf das Betriebsratsmitglied nicht der Zustimmung des Arbeitgebers zur Teilnahme an der Schulungsveranstaltung (BAG, Beschluss vom 30.01.1973 - AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 3 - unter III. 3. der Gründe; vgl. auch: BAG; Urteil vom 24.10.1995 - AP BildungsurlaubsG NRW § 1 Nr. 15). Es müssen lediglich die objektiven Tatbestandsvoraussetzungen der Erforderlichkeit der Teilnahme an der Schulungsveranstaltung vorliegen, und der Betriebsrat muss dem Arbeitgeber die Teilnahme sowie die zeitliche Lage der Veranstaltung rechtzeitig bekannt gegeben haben, § 37 Abs. 6 Satz 3 BetrVG. Auch wenn der Arbeitgeber einer Teilnahme des Betriebsratsmitglied an der Schulungsveranstaltung widerspricht, folgt hieraus kein Verbot für das Betriebsratsmitglied, an der Schulungsveranstaltung teilzunehmen (BAG, Urteil vom 15.03.1995 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 105). Der Arbeitgeber löst dadurch, dass er die Erforderlichkeit der Teilnahme an der Schulungsveranstaltung bestreitet, keine Teilnahmesperre aus. Ist die Teilnahme erforderlich, entfällt automatisch die Verpflichtung des Betriebsratsmitglieds zur Arbeitsleistung; ist sie es nicht bleibt die Verpflichtung bestehen. Für eine Regelungsverfügung ist insoweit kein Raum.	42
b) Mit dem vorliegenden Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung geht es dem Betriebsrat sowie dem Betriebsratsmitglied V1xxxx darum, vor der Schulungsveranstaltung die Erforderlichkeit der Teilnahme und der Kostenerstattung zu klären. Zwar ist der Hauptantrag insoweit als Leistungsantrag formuliert; da es aber einer Freistellung durch den Arbeitgeber zur Teilnahme des Betriebsratsmitglied V1xxxx an der streitigen Schulungsveranstaltung nicht bedarf, geht der Antrag in der Sache auf die gerichtliche Feststellung, dass ein Teilnahmerecht besteht und die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds V1xxxx an der Schulungsveranstaltung erforderlich ist. Die Beteiligten streiten im vorliegenden Verfahren auch lediglich um die Erforderlichkeit der Teilnahme an der streitigen Schulungsveranstaltung.	43
Ob in derartigen Fällen der Betriebsrat durch Erwirkung einer einstweiligen Verfügung das Teilnahmerecht des Betriebsratsmitglied absichern kann, wird in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung und der arbeitsrechtlichen Literatur nicht einheitlich beantwortet. Einerseits wird vertreten, dass das Arbeitsgericht dem Betriebsratsmitglied durch einstweilige Verfügung die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung gestatten kann (LAG Hamm, Beschluss vom	44

23.11.1972 - DB 1972, 2489; Arbeitsgericht Detmold, Beschluss vom 30.04.1998 - AiB 1998, 405; Arbeitsgericht Frankfurt/Oder, Beschluss vom 27.01.2000 - LAGE BetrVG 1972 § 37 Nr. 54; Arbeitsgericht Bremen, Beschluss vom 25.02.2000 - AiB 2000, 288; Wenzel NZA 1984, 112, 116; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, BetrVG, 21. Aufl., § 37 Rz. 252; ErfK/Eisemann, 3. Aufl., § 37 Rz. 28; Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, BetrVG, 8. Aufl., § 37 Rz. 132; Wiese/Weber, GK-Betriebsverfassungsgesetz, 7. Aufl., § 37 Rz. 277, 281; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, ArbGG, 4. Aufl., § 85 Rz. 31 m.w.N.).

Demgegenüber wird auch vertreten, dass die Durchführung von Schulungsmaßnahmen für Betriebsratsmitglieder im Wege der einstweiligen Verfügung durch den Betriebsrat regelmäßig nicht erzwungen werden kann, weil es einer Freistellung durch den Arbeitgeber nicht bedarf (LAG Düsseldorf, Beschluss vom 06.09.1995 - LAGE BetrVG 1972 § 37 Nr. 44 = NZA-RR 1996, 12; LAG Köln, Beschluss vom 22.11.2003 - DB 2004, 551; ArbG Berlin, Beschluss vom 12.11.1976 - DB 1976, 2483; Heinze, RdA 1986, 273, 287; Corts, NZA 1998, 357, 358; Walker, Einstweiliger Rechtsschutz, 1993, Rz. 821 ff., 824; Baur in Dunkl/Moeller/Baur/Feldmeier, Handbuch des vorläufigen Rechtsschutzes, 3. Aufl., Teil B, Rz. 261; Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 2000, Anhang zu §§ 935, 940 ZPO, Rz. 310 f., 311). 45

Die Beschwerdekammer folgt der zuletzt genannten Auffassung. Streiten Betriebsrat und Arbeitgeber über die Erforderlichkeit der Teilnahme eines Betriebsratsmitglied an einer Schulungsveranstaltung im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG hängt die Teilnahme nicht von einer vertraglichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber oder von dessen Einverständnis in Form eines einseitigen Gestaltungsaktes ab. Die Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 BetrVG brauchen lediglich objektiv vorliegen, und der Betriebsrat muss dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Veranstaltung rechtzeitig bekannt gegeben haben. Auch wenn der Arbeitgeber der geplanten Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung mit der Begründung widerspricht, die Teilnahme sei nicht erforderlich oder die erforderlichen Kenntnisse seien bereits in ausreichender Weise vorhanden, folgt hieraus keine Teilnahmesperre. Bei dem Freistellungsanspruch handelt es sich demgemäß um ein Recht, dessen Durchsetzung nicht von einer freiwilligen oder erzwungenen Erfüllung durch den Arbeitgeber abhängig ist. Der Freistellungsanspruch kann zwar im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geltend gemacht werden, aber nur mit einem Antrag auf Feststellung, dass ein Teilnahmerecht besteht. Da die Freistellung jedoch nicht vollstreckbar ist, kann sie auch nicht im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes durchgesetzt werden. Eine bloße feststellende Verfügung, die das Risiko ausschließen soll, dass der Betriebsrat die Voraussetzungen des § 37 Abs. 6 BetrVG zu Unrecht angenommen hat, ist jedoch angesichts der Vorläufigkeit des Eilverfahrens nicht geeignet, die Rechtsunsicherheit zu beseitigen. Selbst ein Obsiegen mit dem geltend gemachten Freistellungsanspruch würde diese Rechtsunsicherheit nicht beseitigen, da sich im Hauptsacheverfahren immer noch rechtskräftig herausstellen kann, dass die Teilnahme des Betriebsratsmitglied an der streitigen Schulungsveranstaltung tatsächlich nicht erforderlich gewesen ist. An das Ergebnis im vorliegenden einstweiligen Verfügungsverfahren wäre das Arbeitsgericht im Hauptsacheverfahren auch nicht gebunden. 46

Ob in anderen Fallgestaltungen, etwa wenn der Arbeitgeber nach rechtzeitiger Ankündigung der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds einer bestimmten Schulungsveranstaltung durch den Betriebsrat kurzfristig vor Beginn der Schulungsmaßnahme die Freistellung verweigert oder wenn der Arbeitgeber gegenüber der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung betriebliche Notwendigkeiten im Sinne des § 37 Abs. 6 S. 5 BetrVG einwendet eine Regelung im Wege der einstweiligen Verfügung für notwendig erachtet werden muss, konnte die 47

Beschwerdekammer offen lassen. Im vorliegenden Verfahren streiten die Beteiligten allein um die Erforderlichkeit der Teilnahme des Betriebsratsmitglied V1xxxx an der streitigen Schulungsmaßnahme.

2. Auch dem Hilfsantrag auf Zahlung eines Kostenvorschusses konnte nicht stattgegeben werden. 48

Zwar kann der Betriebsrat, wenn ihm Aufwendungen oder Auslagen entstehen, vom Arbeitgeber grundsätzlich die Zahlung eines angemessenen Vorschusses verlangen. Dieser Anspruch kann ggf. auch im Wege einer einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden (Fitting, a. a. O., § 40 Rz 91 mit zahlreichen weiteren Nachweisen). Ein derartiger Anspruch auf Zahlung eines Kostenvorschusses kann aber nur dann entstehen, wenn die Schulungskosten erforderlich sind. Dies ist aber gerade zwischen den Beteiligten höchst streitig. Allein der Umstand, dass der Betriebsrat nicht über die erforderlichen Mittel verfügte, um die Schulungskosten vorzustrecken, kann nicht zur Annahme einer Vorschussverpflichtung durch den Arbeitgeber führen, wenn die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung zwischen den Beteiligten streitig ist. 49

Dem Betriebsrat kann darüber hinaus zugemutet werden, die - streitige - Erforderlichkeit im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG zunächst im Hauptsacheverfahren klären lassen, in dem immerhin bereits am 15.07.2004 Termin beim Arbeitsgericht ansteht, wenn er die Risiken vermeiden will, die sich aus der Teilnahme des Betriebsratsmitglieds V1xxxx an einer nicht erforderlichen Veranstaltung ergeben. Grundlagenseminare im "Arbeitsrecht I" finden auch in - ggf. bei einem anderen Schulungsveranstalter - auch in der zweiten Hälfte des Jahres 2004 statt. Dazu, dass die Teilnahme des Betriebsratsmitgliedes V1xxxx an der in der Zeit vom 24. bis 28.05.2004 stattfindenden Veranstaltung unabweisbar notwendig wäre, sind Anhaltspunkte nicht vorgetragen worden. Steht rechtskräftig fest, dass die Teilnahme des Betriebsratsmitglied V1xxxx an einer Schulungsveranstaltung in "Arbeitsrecht I" erforderlich ist, ist auch die Zahlung eines Kostenvorschusses, unter Umständen auch im Wege der einstweiligen Verfügung, denkbar. 50

Schierbaum Zimmermann Konkel 51

/We. 52