



Erzdiözese
Freiburg

Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Ordinariat Freiburg

Aktenzeichen: 11/2009

(Bitte bei allen Schreiben angeben)

Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

Mitarbeitervertretung des [REDACTED], vertreten
durch die Vorsitzende [REDACTED]

-Antragstellerin-

Verfahrensbevollmächtigter: [REDACTED]

gegen

[REDACTED] vertreten durch den Vorstand, dieser vertre-
ten durch den Geschäftsführer, Herrn [REDACTED]

-Antragsgegner-

hat das Kirchliche Arbeitsgericht der Erzdiözese Freiburg durch die Vorsitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht Dr. Kramer ohne mündliche Verhandlung am 19.06.2009 beschlossen:

1. **Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird als unzulässig zurückge-
wiesen.**
2. **Die Rechtsbeschwerde gegen diese Entscheidung wird nicht zugelassen.**

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten im Wege der einstweiligen Verfügung über einen Anspruch auf Freistellung und Kostenübernahme für eine beabsichtigte Schulungsteilnahme von drei Mitgliedern der Antragstellerin.

Dienstgeber und Antragsgegner ist der [REDACTED] e.V. [REDACTED] Antragstellerin ist die aus fünf Mitgliedern bestehende Mitarbeitervertretung, zuständig und zusammengesetzt für bzw. aus verschiedenen Einrichtungen dieses Dienstgebers.

Die Antragstellerin hat am 27.01.2009 beschlossen, dass Ihre neu gewählten Mitglieder, Frau [REDACTED], Frau [REDACTED] und Frau [REDACTED] an der MAV-Fortbildung „Einführung in die MAV-Arbeit“ im Juni im [REDACTED], teilnehmen sollen. Mit Schreiben vom 02.02.2009 teilte die Antragstellerin dem Dienstgeber diesen Beschluss mit und meldet ihre Mitglieder bei der MAV-Fortbildung „Einführung in die MAV-Arbeit“ für den Termin vom 17. – 19.06.2009 an. Die betreffenden MAV-Mitglieder gaben beim Dienstgeber ein spezielles Formular „Fortbildung“ ab und beantragten am 27.04.2009 die Freistellung und Kostenübernahme. Der Dienstgeber lehnte die Teilnahme mit Schreiben vom 27.04.2009 ab (auf den Wortlaut des handschriftlichen Hinweises des Dienstgebers vom 27.04.2009 wird Bezug genommen). Nach Schriftwechsel beschloss die Antragstellerin die beantragte Schulung zu stornieren und den nächstfolgenden Termin der Schulung am 22. – 24.06.2009 in Anspruch zu nehmen. Erneut lehnte der Dienstgeber die konkreten Freistellungsanträge der betroffenen MAV-Vertreterinnen ab, wobei wegen der dortigen Ablehnungsgründe auf den Schriftsatz des Dienstgebers vom 02.06.2009 (Anlage 6 zum Antrag) verwiesen wird.

Die Antragstellerin trägt vor, sie habe bereits am 02.02.2009 den hinreichend konkretisierten Antrag für eine Schulungsteilnahme ihrer Mitglieder im Juni gestellt. Die Mitglieder der Antragstellerin hätten darauffolgend formgerechte Anträge gestellt und der modifizierte Antrag vom 28.05.2009 sei rechtzeitig beim Dienstgeber eingegangen. Dem Dienstgeber sei ausreichend Zeit zur Verfügung gestanden, sich um Vertretungskräfte zu kümmern. Eine Vorabgenehmigung des Dienstgebers sei nicht erforderlich, vielmehr reiche ein ordnungsgemäßer Beschluss der Mitarbeitervertretung zur Freistellung der betroffenen MAV-Vertreterinnen aus. Auch der erforderliche Verfügungsgrund sei gegeben. Der Dienstgeber habe eine Schulungsteilnahme der MAV-Mitglieder ohne Grund abgelehnt und die Schulungsmaßnahme stehe kurz bevor. Da die MAV-Mitglieder ihre Termine im Privatbereich abstimmen müssten, sei eine kurzfristige Entscheidung notwendig.

Die Antragstellerin beantragt mit Ihrem am 09.06.2009 eingereichten Antrag:

Die Antragsgegnerin wird verurteilt, den Mitgliedern der Antragstellerin, Frau [REDACTED], Frau [REDACTED] und Frau [REDACTED] für die MAV Fortbildung „Einführung in die MAV-Arbeit“ vom 22. – 24.06.2009 im [REDACTED] eine Freistellung zu erteilen und die Kosten zu übernehmen.

Der Dienstgeber beantragt in seiner am 19.06.2009 fristgerecht eingereichten Stellungnahme, **den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen.**

Der Dienstgeber beanstandet den formalen Ablauf der Antragstellung. Die Antragstellerin sei gehalten, bei der Planung des Besuchs einer Schulungsveranstaltung auf die dienstlichen Belange der Einrichtung oder Dienststelle, insbesondere bei vorübergehender Personalknappheit, Rücksicht zu nehmen. Der Betriebsablauf dürfe unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht beeinträchtigt werden. Andernfalls lägen zwingende Gründe zur Verschiebung der Teilnahme der jeweiligen MAV-Mitglieder an den Schulungsveranstaltungen vor. Wenn das zur Schulung von der MAV ausgewählte Mitglied durch sein Fehlen in der Dienststelle den reibungslosen Betriebsablauf in Frage stelle, weil z. B. für unaufschiebbare Arbeiten keine eingearbeitete Vertretung zur Verfügung stehe, müsse dies die Antragstellerin bei ihrer Beschlussfassung berücksichtigen und die entsprechende Prüfung auch im Beschluss dokumentieren.

Im Übrigen fehle es auch an einem Verfügungsgrund. Die Angelegenheit sei nicht dringlich, da die von der Antragstellerin ausgewählte MAV-Fortbildung in der entsprechenden Einrichtung wöchentlich angeboten werde. Die nächsten Veranstaltungen mit diesem Thema fänden in der Zeit vom 01.07. – 03.07.2009, 08.07. – 10.07.2009, 15.07. – 17.07.2009 und 20.07. – 22.07.2009 statt.

Wegen weiterer Einzelheiten des Beteiligtenvorbringens wird auf den Inhalt der eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung über den Anspruch auf Freistellung der drei genannten Mitglieder für eine beabsichtigte Schulungsteilnahme und auf Freistellung von Kosten ist nach § 52 Abs. 1 KAGO zulässig, jedoch nicht begründet.

1. Bezogen auf § 37 Abs. 6 BetrVG ist im staatlichen Bereich sehr streitig, ob das Arbeitsgericht dem Betriebsratsmitglied durch einstweilige Verfügung die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung gestatten kann (dafür: Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss v. 19.08.2004 - 9 TaBVGA 114/04; Fitting, BetrVG, 24. Aufl., § 37 Rn. 252; ErfK/Eisemann § 37 BetrVG Rn. 28; Richardi/Thüsing, BetrVG § 37 Rn. 130 ff.; dagegen mit umfangreichen Nachweisen: LAG Hamm, Beschluss vom 21.05.2008, 10 TaBVGA 7/08, juris). Mit Blick auf die Tatsache, dass § 16 Abs. 1 MAVO anders als § 37 Abs. 6 i. V. m. Abs. 2 BetrVG die ausdrückliche Freistellungserklärung des Arbeitgebers verlangt, schließt sich die Kammer der Rechtsansicht des Hessischen Landesarbeitsgerichts an.

Dass durch eine die Teilnahme gestattende einstweilige Verfügung endgültige Tatsachen geschaffen werden, steht dem jedenfalls dann nicht entgegen, wenn die Regelung dringend geboten ist. Auch im kirchlichen Arbeitsrecht gilt das Gebot des effektiven Rechtsschutzes mit der Möglichkeit des Erlasses einer einstweiligen Verfügung (siehe dritter Spiegelstrich der Präambel zur KAGO; § 52 KAGO). Danach ist auch eine Befriedigungsverfügung trotz ihrer nicht nur sichernden, sondern befriedigenden Wirkung und der damit verbundenen Vorwegnahme der Entscheidung im Hauptsacheverfahren ausnahmsweise zulässig, wenn sie zur Erfüllung des Anspruchs auf effektiven Rechtsschutz dringend erforderlich ist. Das wiederum ist durch Einzelfallabwägung der Interessen beider Parteien zu ermitteln. Das Interesse der Mitarbeitervertretung an einer Befriedigungsverfügung ist darin zu sehen, dass die Schulung zeitnah durchgeführt werden soll. Für das Mitglied der Mitarbeitervertretung ergibt sich der Zwiespalt, dass die Mitarbeitervertretung als Gremium die Teilnahme des Mitglieds an der Schulung beschlossen hat und die Teilnahme somit zu den Amtspflichten als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehört. Das Interesse des Dienstgebers liegt darin, dass nicht im Eilverfahren ohne hinreichend sichere Feststellung der Erforderlichkeit der Schulung und entgegenstehender dienstlicher Belange endgültige und irreparable Zustände geschaffen werden. Eine Freistellung nach diesen Vorschriften lässt sich nicht mehr rückgängig machen. Danach ist eine einstweilige Verfügung ausnahmsweise dann geboten, wenn die Schulung alsbald stattfinden soll, die Voraussetzungen des § 16 Abs. 1 MAVO allesamt glaubhaft gemacht sind und der

Dienstgeber im Zuge der schriftlichen Anhörung wesentliche und rechtserhebliche Einwendungen nicht vorgebracht hat. In diesem seltenen Spezialfall kann die einstweilige Verfügung unter Zurückstellung des Verbots der Befriedigungsverfügung im summarischen Verfahren ergehen, da das Tatsachenvorbringen eine rechtliche Prüfung zulässt.

2. Im Streitfall sind Erforderlichkeit und Dringlichkeit zum Erlass einer einstweiligen Verfügung über die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nicht zu bejahen. Die Frage kann und muss im Hauptsacheverfahren oder vor der Einigungsstelle geklärt werden. Die Fortbildung vermittelt den betreffenden Mitgliedern zwar Grundlagenkenntnisse, die nach (wohl) ermessensfehlerfreier Beurteilung der Antragstellerin für die Arbeit der Mitarbeitervertretung erforderlich sind und ist von der Erzdiözese Freiburg als geeignet im Sinne von § 16 MAVO anerkannt. Allerdings ist der Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Erfüllung des Anspruchs auf effektiven Rechtsschutz nicht notwendig und auch nicht geeignet. Die Schulung wird für neu gewählte MAV-Mitglieder in wöchentlichen Abständen angeboten. Es handelt sich um MAV-Mitglieder am Beginn ihrer Amtszeit. Vor diesem Hintergrund ergibt die Einzelfallabwägung der Interessen beider Parteien, dass der geltend gemachte Schulungsanspruch nicht in summarischen Verfahren geklärt werden muss. Hierfür steht das Hauptsacheverfahren beim Kirchlichen Arbeitsgericht oder – soweit es um die Feststellung dienstlicher Hindernisgründe geht – das Einigungsstellenverfahren zur Verfügung. Die Antragstellerin möge berücksichtigen, dass das Kirchliche Arbeitsgericht unter Umständen die dienstlichen Belange für drei verschiedene MAV-Mitglieder in unterschiedlichen Einrichtungen aufzuklären hätte. Das ist in summarischen Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes nicht möglich, weshalb das Interesse der Antragstellerin an zeitnaher Schulung ihrer Mitglieder vorliegend gegenüber dem Interesse des Dienstgebers an Aufklärung der organisatorischen Gegebenheiten zurückstehen musste.
3. Ein Rechtsmittel gegen diese Entscheidung ist nicht gegeben. Die Entscheidung konnte nach § 52 Abs. 2 KAGO ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter ergehen. Die Rechtsbeschwerde war nicht zuzulassen, da grundsätzliche Bedeutung nicht erkennbar ist.

Freiburg, den 19.06.2009

gez. Dr. Kramer
Vorsitzende Richterin am
Kirchlichen Arbeitsgericht