



Erzdiözese  
Freiburg

## Kirchliches Arbeitsgericht beim Erzb. Ordinariat Freiburg

**Aktenzeichen: 8/2009**

(Bitte bei allen Schreiben angeben)

### Beschluss

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

**Mitarbeitervertretung der Sozialstation** [REDACTED], vertreten durch die Vorsitzende  
[REDACTED]

**-Antragstellerin-**

**Verfahrensbevollmächtigter:** [REDACTED]  
[REDACTED]

gegen

**Sozialstation** [REDACTED], vertreten durch den Vorstand, dieser vertreten 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 20.04.2009 beschlossen:

Der Antragsgegner wird verpflichtet, dem Mitglied der Antragstellerin Frau [REDACTED] die Teilnahme an dem Seminar „Einführung in die AVR“ vom 27.04.2009 bis 29.04.2009 im [REDACTED] zu gestatten und Frau [REDACTED] für die Teilnahme an diesem Seminar von der Arbeitsleistung nach § 16 Abs. 1 MAVO für die Erzdiözese Freiburg freizustellen.

Im übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.

## Gründe

### I.

Die aus drei Mitgliedern bestehende Antragstellerin hat am 18.02.2009 einstimmig beschlossen, ihr Mitglied Frau ■■■■■ zum Seminar „Einführung in die AVR“ vom 27.04.2009 bis 29.04.2009 im ■■■■■ zu entsenden. Frau ■■■■■ ist vor zwei Jahren in das Gremium nachgerückt und hatte bislang keine Schulungsseminare besucht. Das streitgegenständliche Seminar vermittelt die für die Arbeit erforderlichen Kenntnisse und ist von der Erzdiözese Freiburg als geeignet im Sinne von § 16 MAVO anerkannt.

Der Antragsgegner lehnte den Freistellungsantrag von Frau ■■■■■ am 19.03.2009 wegen wirtschaftlicher Gründe mündlich ab. Die Kursgebühr beträgt € 148,00, Unterkunft und Verpflegung kosten nochmals € 103,50. Sonstige dienstliche Belange stehen der Freistellung nach übereinstimmendem Vortrag der Beteiligten nicht entgegen; insbesondere kann der stellvertretende Pflegedienstleiter für die Zeit der Schulung eine Vertretung einplanen.

Die Antragstellerin sieht sich durch die Zustimmungsverweigerung in ihren Rechten verletzt, da sie ihre Aufgaben nur dann ordnungsgemäß wahrnehmen könne, wenn sie sich das notwendige Wissen auch aneignen könne. Nach Verweigerung der Dienstgeberseite habe die Antragstellerin am 25.03.2009 beschlossen, die Schulungsteilnahme ihres Mitgliedes im Wege der einstweiligen Verfügung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht durchzusetzen. Die Antragstellerin macht mit ihrem am 08.04.2009 beim hiesigen Kirchlichen Arbeitsgericht eingereichten Antrag geltend, die Angelegenheit sei eilbedürftig, da das Seminar am 27.04.2009 beginne.

#### **Die Antragstellerin beantragt:**

Der Antragsgegner wird verurteilt, dem Mitglied der Antragstellerin, Frau ■■■■■ zur Teilnahme am Seminar „Einführung in die AVR“ vom 27.04.2009 bis 29.04.2009 im ■■■■■ eine Freistellung zu erteilen und die erforderlichen Kosten zu übernehmen.

#### **Der Antragsgegner beantragt, den Antrag zurückzuweisen.**

Er habe Schulungsteilnahmen der Mitarbeitervertretung stets unterstützt und habe deshalb gestattet, dass Frau ■■■■■ am 12.11.2008 und 19.01.2009 bis 20.01.2009 zu Schulungen gehen konnte. Am 24.03.2009 sei Frau ■■■■■ geschult worden. Die Schulung von Frau ■■■■■ sei nicht grundsätzlich abgelehnt worden, man habe jedoch gebeten, diese auf einen späteren Zeitpunkt

zu verschieben. Der Antragsgegner befinde sich in erheblichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten und sei durch die Schulungsmaßnahmen der Mitarbeitervertretung bereits sehr belastet. Über die angegebenen Kosten hinaus entstünden weitere Kosten in Form von Fahrtkosten und der Freistellung der Mitarbeiterin [REDACTED] für drei Arbeitstage.

## II.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ist nach § 52 Abs. 1 KAGO zulässig und im Wesentlichen 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 Fest-

stellung der Erforderlichkeit der Schulung 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 Fall kann die einstweilige Verfügung im summarischen Verfahren ergehen, da das Tatsachenvorbringen eine rechtliche Prüfung zulässt.

2. Im Streitfall sind Erforderlichkeit und Dringlichkeit der Seminarveranstaltung zu bejahen. Das Seminar vermittelt Frau ██████ Grundlagenkenntnisse, die nach 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. Die Schulung ist nach dem Beschluss der MAV zeitnah durchzuführen, da Frau ██████ bereits seit 2 Jahren in die MAVO nachgerückt ist und offenbar noch an keiner Grundlagenschulung teilgenommen hat. Die Einwendungen der Antragsgegnerin sind nicht erheblich. Mit dem Hinweis auf die wirtschaftliche Belastung kann ein Antrag der Mitarbeitervertretung nach § 16 Abs. 1 MAVO nicht abgelehnt werden, da es sich insofern nicht um berücksichtigungsfähige dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse handelt. Die MAVO geht davon aus, dass jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung für die Dauer von insgesamt bis zu 3 Wochen während einer Amtsperiode mit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge innerhalb seiner Amtszeit geschult werden kann. Die entsprechenden wirtschaftlichen Belastungen sind vom Ordnungsgeber einkalkuliert und deshalb von den Dienstgebern im Zuge der Haushaltsplanung zu berücksichtigen.
3. Unter Anwendung der in Ziffer 1. dargelegten Grundsätze besteht für die begehrte Feststellung der Kostenübernahme der Schulungskosten keine Eilbedürftigkeit. Sollte sich der Antragsgegner weigern, entsprechende Seminarrechnungen zu begleichen, kann Frau ██████ im staatlichen Individualrechtsschutz gegen die Dienstgeberin Klage auf Kostenfreistellung, die Antragstellerin im kirchlichen Rechtsschutz Klage auf entsprechende Feststellung erheben.

4. **Ein Rechtsmittel ist gegen diese Entscheidung nicht gegeben.** Die Entscheidung konnte nach § 52 Abs. 2 KAGO ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter ergehen.

Freiburg, den 20.04.2009

gez. Dr. Kramer  
Vorsitzende Richterin am  
Kirchlichen Arbeitsgericht