

Gründe:

Sinn der Sicherung des Freistellungsanspruches mit einer einstweiligen Verfügung liegt darin, der Antragstellerin als Amtsträgerin klarzumachen, dass ihm ein Gericht die Teilnahme an der Schulung erlaubt. Zwar löst der Beteiligte zu 2. dadurch, dass er die Erforderlichkeit der Teilnahme an der Schulungsveranstaltung bestreitet, kein Teilnahmeverbot aus (BAG, RdA 1973, 205). Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass eine Zustimmung zur Arbeitsbefreiung nicht erforderlich ist und die Amtsträgerin selbst entscheiden soll, ob sie zur Aufnahme von Amtstätigkeit den Arbeitsplatz verlässt (BAG, Beschluss vom 29. Juni 2011 – 7 ABR 135/09). Dies bedarf jedoch einer Einschränkung dahingehend, dass die erlaubnisfreie Teilnahme an einer Schulung nicht den Verfügungsgrund für eine einstweilige Verfügung beseitigt (Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Auflage, S. 440; ArbG Bamberg, a.a.O.). Sie lässt auch nicht das Rechtsschutzbedürfnis entfallen (vgl. ArbG Düsseldorf, Beschluss vom 29. September 2017 – 14 BV 85/17).

Es müssen die arbeitsrechtlichen Konsequenzen, etwa einer Abmahnung oder Kündigung ausgeschlossen werden (vgl. Korinth, a.a.O.) Die Antragstellerin wird insbesondere bei einer schwierigen Rechtslage ohne die Möglichkeit effektiven Rechtsschutzes geneigt sein, die Schulung nicht wahrzunehmen. Darüber hinaus existiert auch sonst kein effektives Rechtsmittel, um die Freistellung bzw. die Berechtigung zur Teilnahme gerichtlich feststellen zu lassen. Denn nach aktueller Rechtsprechung des BAG entfällt mit Beendigung der Schulung der Anspruch auf Freistellung und kann wegen des fehlenden erforderlichen Feststellungsinteresses nicht in einen Feststellungsantrag umgeändert werden (BAG, Beschluss vom 18. Januar 2012 – 7 ABR 73/10). Daher sichert nur der Erlass einer einstweiligen Verfügung den effektiven Rechtsschutz der Antragstellerin.