

### **Leitsatz**

- 1 . Geht es um die grundsätzliche Klärung eines streitigen Rechtsverhältnisses zwischen den Einrichtungspartnern und kann der Streit umfassend in einem Feststellungsverfahren beigelegt werden, entfällt das Feststellungsinteresse nicht wegen Vorrangs der Leistungsklage.
- 2 . Ist der konkrete Streitfall Ausdruck einer allgemeinen Rechtsfrage, die dem Streit zugrunde liegt, kann ein berechtigtes Interesse daran bestehen, zu dieser allgemeinen Streitfrage über den konkreten Anlass hinaus eine Entscheidung zu erlangen; auch ein in der Vergangenheit liegender Streitfall kann Anlass sein, das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts für die Zukunft feststellen zu lassen.
- 3 . Den Tatbestandsmerkmalen des § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO sind Nachteile für die Belegschaft grundsätzlich immanent. Darauf stellt das Gesetz nicht ab.
- 4 . § 24 Abs. 6 MAVO ist der Regelung des § 50 BetrVG zum Gesamtbetriebsrat nachgebildet; die Novellierung betont das Prinzip der Primärzuständigkeit der Mitarbeitervertretung in der jeweiligen Einrichtung: betrifft die Angelegenheit mehrere oder alle Einrichtungen, so ist die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung eröffnet, wenn die Angelegenheiten nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihrer Einrichtung geregelt werden können.
- 5 . Besteht keine notwendige Streitgenossenschaft, steht jeder Mitarbeitervertretung das Recht zu, die Verletzung von Beteiligungsrechten feststellen zu lassen, gesondert zu. Die Vergleichbarkeit mehrerer Verfahren und der behaupteten Rechtsverletzung zwingt nicht zu einer Sammelklage.
- 6 . Wirft der Dienstgeber eine Vielzahl von Rechtsfragen auf und lässt sich im Verfahren von einem Rechtsanwalt vertreten, ist die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes nach § 17 MAVO notwendig. Eine nicht aus kirchenarbeitsrechtlich versierten Volljuristen zusammengesetzte Mitarbeitervertretung kann ohne anwaltlichen Beistand ansonsten nicht fundiert Stellung nehmen.

## **T e n o r**

1. Es wird festgestellt, dass der Beklagte gegen das Anhörungs- und Mitberatungsrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO verstoßen hat.
2. Es wird festgestellt, dass die Beauftragung des Rechtsanwaltes K. zu den Bedingungen eines in Hamburg ansässigen Rechtsanwaltes zur Führung des Rechtsstreits notwendig ist.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

## **T a t b e s t a n d :**

- 1 Die Parteien streiten um die Feststellung der Verletzung von Beteiligungsrechten aus der Mitarbeitervertretungsordnung und um die Notwendigkeit der Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes.
- 2 Der Beklagte hat auf der Grundlage eines Dekrets vom 15. Dezember 2016 zum 1. Januar 2017 sämtliche katholischen Schulen seines Bistums übernommen. Bisheriger Träger der Schulen war der Schulverband. Dieser wurde zum 31. Dezember 2016 aufgelöst. Danach trat der Beklagte in dessen Rechte und Pflichten ein.
- 3 Durch Presseerklärung vom 19. Januar 2018, auf deren Inhalt Bezug genommen wird (Anlage K1 zur Klageschrift), erfuhr die Klägerin erstmals, dass der Beklagte acht von 21 übernommenen katholischen Schulen nicht mehr fortführen wolle; die zur Schließung vorgesehenen Schulen sollten zum kommenden Schuljahr keine Schüler der ersten und fünften Klassen mehr aufnehmen. Der Beklagte hatte die Klägerin vor Veröffentlichung der Presseerklärung zu den Planungen nicht angehört. Weder für die Klägerin noch für die Gesamtmitarbeitervertretung hatte er ein Beteiligungsverfahren nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO eingeleitet. Allerdings waren die Schulleiter in der Woche vom 15. bis zum 18. Januar 2018 einzeln darüber informiert worden, welche Schulen geschlossen werden sollten und welche nicht. Parallel dazu setzten die Schulleiter ihre Lehrkräfte in einer Dienstbesprechung am 18. Januar 2018 darüber in Kenntnis. Ebenfalls war der Gesamtelternrat informiert worden.

- 4 Die Klägerin sah in der Vorgehensweise einen Verstoß gegen § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO und beauftragte mit einstimmig gefasstem Beschluss vom 6. Februar 2018 ihren Prozessbevollmächtigten mit der Führung des vorliegenden Rechtsstreits. Auf den Inhalt des als Anlage K2 zu den Akten gereichten Beschlusses wird Bezug genommen.
  
- 5 Die Klägerin ist der Auffassung, ihr habe ein Recht zur Anhörung und Mitberatung zugestanden. Dieses sei verletzt worden. Sie sei nicht rechtzeitig vor der geplanten Schließung unterrichtet worden, sondern erst, nachdem der Beklagte seine Planungen abgeschlossen habe. Eine Anhörung und Mitberatung nach den Vorschriften der Mitarbeitervertretungsordnung sei in der bloßen Pressemitteilung nicht zu sehen. Die Schulschließungen und Einschränkung der Einrichtung seien schon beschlossen. Danach könnten die mit der Norm verfolgten Ziele nicht mehr erreicht werden. Der Schließung einer Einrichtung seien im Übrigen wirtschaftliche Nachteile für die Belegschaft immanent.
  
- 6 Die Klägerin beantragt,
  1. festzustellen, dass der Beklagte gegen das Anhörungs- und Mitberatungsrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO, hilfsweise gegen § 27 Abs. 1 MAVO verstoßen hat, indem über die Schließung der Schule beschlossen worden ist, ohne zuvor die Klägerin zu beteiligen,
  2. festzustellen, dass die Beauftragung des Rechtsanwaltes K. zu den Bedingungen eines Hamburger Anwaltes zur Führung des Rechtsstreits notwendig ist.
  
- 7 Der Beklagte beantragt,
  - die Klage abzuweisen.
  
- 8 Er ist der Auffassung, nicht gegen die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung verstoßen zu haben und trägt vor: Der Entschluss, von 21 katholischen Schulen acht nicht weiterzuführen, sei wirtschaftlich bedingt. Im Übrigen sei nicht die Klägerin, sondern die Gesamtmitarbeitervertretung für das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht zuständig. Es handele sich um eine Angelegenheit im Sinne der §§ 26 bis 38 MAVO, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen betreffe.

- 9 Die Gesamtmitarbeitervertretung sei am 7. Februar 2018 informiert und ihr das Konzept der beauftragten Unternehmensberatung vorgestellt worden. Am 27. Februar 2018 habe außerdem mit allen in den betroffenen Schulen gebildeten Mitarbeitervertretungen ein Treffen stattgefunden, auf dem das Konzept vorgestellt und sämtliche Zahlen offengelegt worden seien. Der Beklagte habe sowohl der Klägerin als auch den anderen Mitarbeitervertretungen gegenüber mehrfach erklärt, selbst bei einer Schließung der Einrichtung werde keiner der betroffenen Beamten oder Arbeitnehmer sein Amt oder sein Arbeitsverhältnis verlieren.
- 10 Fraglich sei zudem, ob ein Mitwirkungsrecht der Klägerin „automatisch ausgelöst“ (sic) werde, wenn von der behaupteten Schließung der Einrichtung den dort tätigen Beamten und Arbeitnehmern keine Nachteile entstehen würden, wie vorliegend. Von einer geplanten Schließung könne im Übrigen zumindest derzeit keine Rede sein. Im Augenblick beschränke sich die Angelegenheit darauf, ab dem Schuljahr 2018/2019 keine Schülerinnen und Schüler in die Vorschule sowie die ersten und fünften Klassen aufzunehmen. Ansonsten werde die Schule weiter unterhalten. Das Mitwirkungsrecht der Klägerin nach § 29 Abs. 2 MAVO setze erst dann ein, wenn der Dienstgeber eine Maßnahme oder Entscheidung beabsichtige. Dies sei so lange nicht der Fall, wie sich der Dienstgeber noch mit der Erwägung befasse, die Maßnahme nicht durchzuführen. Im Hinblick auf den langen Zeitraum bis zur möglichen Schließung bestehe ein Mitwirkungsrecht daher im jetzigen Zeitpunkt nicht. Außerdem sei die Klage schon unzulässig. Es fehle am Feststellungsinteresse. Auch der Klagantrag zu 2. sei unbegründet. Vor den kirchlichen Arbeitsgerichten bestehe kein Anwaltszwang, § 11 KAGO; die Klägerin sowie fünf weitere Mitarbeitervertretungen hätten es für erforderlich erachtet, jeweils einzeln Klage gegen den Beklagten zu erheben. Eine solche Vorgehensweise erscheine mutwillig.
- 11 Der Beklagte bestreitet, dass der Beauftragung des Rechtsanwaltes ein ordnungsgemäßer Beschluss im Sinne von § 14 Absatz 5 MAVO zugrunde liege.
- 12 Zur Ergänzung der Sachdarstellung wird auf die von den Parteien eingerichteten Schriftsätze verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

## **Entscheidungsgründe:**

- 13 Die Klage hat in vollem Umfang Erfolg. Der Feststellungsantrag ist begründet. Ein Feststellungsinteresse ist gegeben. Der Beklagte hat die Beteiligungsrechte der Klägerin nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO verletzt. Auch die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes zur Führung des vorliegenden Verfahrens war notwendig. Die Klägerin war nicht gehalten, eine Sammelklage einzureichen.
- 14 I.  
Das kirchliche Arbeitsgericht ist zuständig. Es handelt sich um eine Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht nach § 2 Abs. 2 Satz 1, 1. Satzteil KAGO.
- 15 II.  
Die Klage ist auch zulässig. Insbesondere fehlt ihr nicht das besondere Feststellungsinteresse nach § 256 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 27 KAGO.
- 16 1.  
Nach ständiger Rechtsprechung kann der Streit über den Bestand, den Inhalt und den Umfang eines Mitbestimmungsrechts grundsätzlich im Wege eines allgemeinen Feststellungsantrags geklärt werden (*vgl. BAG vom 18. April 2000 - 1 ABR 22/99 - juris Rn. 15; vom 21. September 1999 - 1 ABR 40/98 - juris Rn. 15; vom 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - juris Rn. 23, 24; Eichstätter Kommentar/Schmitz, 2. Aufl., § 27 KAGO Rn. 16*). Das hierfür nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse folgt in der Regel aus dem tatsächlichen Umstand, dass der Dienstgeber das Bestehen eines Beteiligungsrechtes in Abrede stellt und es deshalb - wie vorliegend - unterlässt, eine zwingende Norm zu beachten (*vgl. BAG vom 9. Dezember 2003 - 1 ABR 44/02, NZA 2004, 746*).
- 17 2.  
Die Feststellungsklage ist auch auf die Feststellung des Bestehens einer Verpflichtung zu einer Handlung oder Unterlassung gerichtet, denn die Klägerin begehrt, bei der von dem Beklagten beschlossenen Entscheidung von Schulschließungen und den dazu angeordneten Maßnahmen, für das neue Schuljahr keine Vorschüler oder Erst- und Fünftklässler mehr aufzunehmen, ange-

hört zu werden; sie verlangt, vor Beschlussfassung der Angelegenheit angehört und zur Mitberatung aufgefordert zu werden.

18 3.

Das Feststellungsinteresse entfällt nicht deshalb, weil die Mitarbeitervertretung einen Leistungsantrag stellen könnte. Soweit es nämlich um die grundsätzliche Klärung eines streitigen Rechtsverhältnisses zwischen den Einrichtungspartnern geht, ist das Feststellungsverfahren häufig das geeignetere Verfahren, wenn es zu einer umfassenden Bereinigung des Streits führen kann (*st. Rspr. vgl. für viele: BAG vom 21. September 1999 - 1 ABR 40/98 - juris Rn. 15; vom 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - juris Rn. 23, 24*). Davon kann vorliegend ausgegangen werden. Insbesondere die Frage der Zuständigkeit wird durch das Feststellungsverfahren geklärt.

19 4.

Der Antrag ist auch nicht aus anderen Gründen unzulässig, etwa weil er nur auf die Vergangenheit gerichtet wäre, aus der sich keine Rechtsfolgen für die Zukunft mehr ergäben.

20 a)

Nach § 20 i.V.m. § 256 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 28 KAGO ist für die Zulässigkeit eines Feststellungsantrags ein besonderes Interesse daran erforderlich, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Für eine nur auf die Vergangenheit gerichtete Feststellung, aus der sich keinerlei Rechtsfolgen für die Zukunft mehr ergeben, besteht ein Rechtsschutzbedürfnis regelmäßig nicht. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, einem Beteiligten zu bescheinigen, dass er im Recht war oder eine die Verfahrensbeteiligten interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu klären (*Eichstätter Kommentar/Schmitz, 2. Aufl., § 28 KAGO Rn. 21*).

21

Liegt der konkrete Vorgang, der zu dem Verfahren geführt hat, in der Vergangenheit, entfällt das Rechtsschutzbedürfnis, wenn der Vorgang bereits abgeschlossen ist und sich aus diesem keine Rechtswirkungen mehr für die Zukunft ergeben (*BAG vom 20. April 1999 - 1 ABR 13/98 - aaO; vom 6. November 1990 - 1 ABR 34/89 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 94*). Ist der konkrete Streitfall dagegen Ausdruck einer allgemeinen Rechtsfrage, die

dem Streit zugrunde liegt, so kann ein berechtigtes Interesse daran bestehen, zu dieser allgemeinen Streitfrage über den konkreten Anlass hinaus eine Entscheidung zu erlangen. Dazu ist erforderlich, dass der Antrag die allgemeine Frage hinreichend deutlich vom Anlassfall losgelöst umschreibt und zum Gegenstand des Verfahrens macht (vgl. BAG vom 20. April 1999 - 1 ABR 13/98 - aaO). Ein in der Vergangenheit liegender Streitfall kann Anlass sein, das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts für die Zukunft feststellen zu lassen (vgl. BAG vom 13. Februar 2007 - 1 ABR 14/06 - NZA 2007, 121; Eichstätter Kommentar/Schmitz, 2. Aufl., § 28 KAGO Rn. 21).

22 b)

So liegt der Fall hier. Die Anordnung des Beklagten, im anstehenden Schuljahr keine neuen Schüler der Vorschule sowie der ersten und fünften Klassen mehr aufzunehmen, liegt als Entscheidung zwar in der Vergangenheit ebenso wie die Entscheidung des Beklagten, acht von 21 ihrer Schulen schließen zu wollen. Dennoch wirkt sich die Feststellungsklage über ein Beteiligungsrecht der Klägerin auf die Zukunft aus. Die Anordnung des Beklagten ist nämlich eine von mehreren notwendigen Maßnahmen, die demnächst noch anstehen. Die Frage, ob die Mitarbeitervertretung oder die Gesamtmitarbeitervertretung dabei zu beteiligen ist, ist damit nach wie vor klärungsbedürftig. Der diese Frage klärende Feststellungsantrag wirkt sich damit für die Zukunft aus. Das gilt insbesondere deshalb, weil der Beklagte erklärt hat, die Schließung der Schule noch nicht endgültig beschlossen zu haben.

23 III.

Die Klage ist auch begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Feststellung, dass der Beklagte gegen ihr Recht auf Anhörung und Mitberatung aus § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO verstoßen hat, indem er Maßnahmen zur Schließung von Schulen beschloss, ohne die Klägerin rechtzeitig vorher zu beteiligen. Der Klägerin steht ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht zu. Sie ist das dafür zuständige Vertretungsorgan.

24 1.

Ohne Erfolg beruft sich der Beklagte darauf, die Entscheidung, acht von 21 Schulen zu schließen, sei noch nicht endgültig, sondern erst in der Planung. Das Beteiligungsrecht der Klägerin nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO ergibt sich auch aus anderen Gesichtspunkten.

- 25 a)  
Das Recht zur Anhörung und Mitberatung besteht nicht nur bei Schließungen, sondern auch bei Einschränkungen, Verlegungen oder Zusammenlegungen von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen.
- 26 b)  
Die Weisung, im anstehenden Schuljahr 2018/2019 für die Vorschulen sowie die ersten und fünften Klassen keine neuen Schüler mehr aufzunehmen, erfüllt erkennbar den Tatbestand der Einschränkung von Einrichtungen, zumindest wesentlicher Teile von ihnen; dies bedarf keiner weiteren Ausführungen.
- 27 c)  
Unerheblich ist, ob und inwieweit die Schließung der Einrichtung „wesentliche wirtschaftliche Nachteile“ mit sich bringt. Denn darauf stellt das Gesetz nicht ab. Den Tatbestandsmerkmalen des § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO sind Nachteile für die Belegschaft grundsätzlich immanent. Als Nachteil kommen nicht ausschließlich drohende Kündigungen in Betracht. Auch Versetzungen können mit Nachteilen wirtschaftlicher oder persönlicher Art verbunden sein, etwa dann, wenn höhere Fahrtkosten entstehen. Darüber hinaus bestätigt die von dem Beklagten für notwendig erachtete Erklärung, sie versichere, Kündigungen betriebsbedingter Art nicht auszusprechen, das Ergebnis. Sie zeigt, dass die Absicht, Einrichtungen zu schließen, mit dem Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten verbunden ist.
- 28 2.  
Das Anhörungs- und Mitberatungsrecht nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO obliegt nicht der Gesamtmitarbeitervertretung, sondern steht der Klägerin zu. Dabei kann unentschieden bleiben, ob die Zuständigkeit nach § 24 Abs. 4 a.F. MAVO oder nach § 24 Abs. 6 MAVO n.F. zu beurteilen ist, denn beide Normen begründen die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung.
- 29 a)  
Gemäß § 24 Abs. 6 Satz 1 MAVO n.F. ist die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung zuständig für Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzel-

nen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. Nach seinem Abs. 2 erstreckt sich ihre Zuständigkeit auch auf Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung. In allen übrigen Angelegenheiten ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig, unabhängig davon, wer für den Dienstgeber handelt, § 24 Abs. 6 Satz 3 MAVO. Die Mitarbeitervertretung kann durch Beschluss das Verhandlungsmandat auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Mitarbeitervertretung übertragen; die materielle Entscheidungsbefugnis bleibt jedoch stets der Mitarbeitervertretung vorbehalten.

30 aa)

Die Vorschrift ist der Regelung des § 50 BetrVG zum Gesamtbetriebsrat nachgebildet, wie sich aus dem abgeänderten Wortlaut ergibt. Betrifft die Angelegenheit mehrere oder alle Einrichtungen, so ist die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung nur dann eröffnet, wenn die Angelegenheiten nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihrer Einrichtung geregelt werden können; die Novellierung betont das Prinzip der Primärzuständigkeit der Mitarbeitervertretung in der jeweiligen Einrichtung. Die Ausübung der Beteiligungsrechte nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO obliegt damit grundsätzlich der von den Mitarbeitern unmittelbar gewählten Mitarbeitervertretung. Der Gesamtmitarbeitervertretung ist nach § 24 Abs. 6 Satz 1 MAVO n.F. nur die Behandlung von Angelegenheiten zugewiesen, die das gesamte Bistum oder mehrere Einrichtungen betreffen und nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Einrichtungen geregelt werden können. Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Einrichtungen betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine einheitliche oder einrichtungsübergreifende Regelung besteht. Das Vorliegen eines zwingenden Erfordernisses bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Beteiligungstatbestands, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Maßgeblich sind stets die konkreten Umstände des Bistums und der einzelnen Einrichtungen. Allein der Wunsch des Dienstgebers nach einer einheitlichen oder einrichtungsübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitsgesichtspunkte genügen nicht, um in diesen Angelegenheiten die Zustimmung der Gesamtmitarbeitervertretung zu begründen (vgl. BAG 17. März 2015 - 1 ABR 48/13 - juris Rn. 29 mwN; 18.07.2017 - 1 ABR 59/15 - juris Rn. 22).

- 31 (1)  
Danach ist die Gesamtmitarbeitervertretung nur zuständig, wenn bei vernünftiger Würdigung eine zwingend sachlich notwendige einheitliche Regelung der betroffenen Angelegenheiten innerhalb des Bistums besteht. Die Gesamtmitarbeitervertretung ist danach zuständig für alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter aus mindestens zwei Einrichtungen betreffen (*Eichstätter Kommentar-Richartz*, 2. Aufl., § 24 Rn. 47), anders ausgedrückt, wenn von der Angelegenheit gleichzeitig Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen berührt sind (*Freiburger Kommentar-Gescher* § 24 Rn. 13). Wenn die zu klärende Angelegenheit nur eine Dienststelle oder eine Einrichtung betrifft, ist die örtliche Mitarbeitervertretung zuständig; betrifft sie mehrere, also mindestens zwei Dienststellen, so ist die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung zuständig; eine parallele Zuständigkeit der beiden Gremien scheidet aus (*Eichstätter Kommentar-Richartz*, 2. Aufl., § 24 Rn. 47). Denn originäre Mitbestimmungsrechte der Gesamtmitarbeitervertretung und entsprechende Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung schließen sich gegenseitig aus (vgl. BAG vom 6. April 1976 - 1 ABR 27/74 - juris Rn. 22; ErfK-Koch § 50 Rn. 2).
- 32 (2)  
Damit scheidet für die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung bereits an dieser Stelle alle Angelegenheiten aus, die nur einen oder mehrere Mitarbeiter aus einer Einrichtung betreffen. In diesen Fällen bleibt das Beteiligungsrecht der einrichtungsbezogenen Mitarbeitervertretung von der Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung unberührt (*Freiburger Kommentar-Gescher* § 24 Rn. 13).
- 33 bb)  
So liegt der Fall hier. Eine zwingend sachlich notwendige einheitliche Regelung der Angelegenheit ist bei vernünftiger Würdigung ebenso wenig erforderlich wie eine einheitliche Anhörung und Mitberatung aller von der Entscheidung betroffenen Mitarbeitervertretungen. Der Beklagte kann ohne weiteres die jeweilige Mitarbeitervertretung zur Einschränkung ihres Schulbetriebes beteiligen und alle auf ihre Einrichtung bezogenen Regelungen mit dieser beraten. Es gibt keinen Grund, der es erforderte, die Angelegenheit gemeinsam mit allen Mitarbeitervertretungen zu besprechen. Bei objektiver Betrachtung ist

es sogar geboten, der jeweils betroffenen Mitarbeitervertretung das Anhö-  
rungs- und Mitberatungsrecht zuzubilligen, um dieser eine interessengerechte  
Vertretung ihrer Mitarbeiter zu ermöglichen, zumal kein Fall der ansonsten  
maßgeblichen subjektiven Unmöglichkeit vorliegt. Anhaltspunkte dafür sind  
jedenfalls weder ersichtlich noch werden solche vorgetragen.

34 Die bloße Zweckmäßigkeit einer einheitlichen Regelung oder ein bloßes Ko-  
ordinierungsinteresse des Dienstgebers reichen grundsätzlich nicht aus, um  
eine Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung anzunehmen (*vgl. BAG*  
*vom 23. September 1975 - 1 ABR 122/73 - AP Nr. 1 § 50 BetrVG 1972*). Das  
Vorliegen solcher Gründe behauptet der Beklagte auch nicht.

35 b)  
Aber auch auf der Grundlage der bis zum 31. Januar 2008, dem Zeitpunkt der  
Entscheidung, geltenden Regelung zur Zuständigkeit der Gesamtmitarbeiter-  
vertretung ergibt sich nichts anderes. Auch danach wäre die Klägerin das für  
die Anhörung und Mitberatung der Angelegenheit zuständige Gremium.

36 aa)  
Nach § 24 Abs. 4 MAVO a. F. wirkt die Gesamtmitarbeitervertretung oder er-  
weiterte Gesamtmitarbeitervertretung bei den Angelegenheiten im Sinne der  
§§ 26 bis 38 MAVO mit, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Zustän-  
digkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen betreffen. In allen übrigen  
Angelegenheiten wirkt die Mitarbeitervertretung der Einrichtung mit, unabhän-  
gig davon, wer für den Dienstgeber handelt.

37 bb)  
Die Anordnung der Beklagten, im Vorgriff auf die beabsichtigte Schließung  
von acht Schulen an diesen zum Schuljahr 2018/2019 keine Vorschüler sowie  
keine Erst- und Fünftklässler mehr aufzunehmen, betrifft keine Angelegenhei-  
ten, die Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertre-  
tungen betreffen.

38 (1)  
§ 24 Abs. 4 MAVO a. F. stellt auf den Zuständigkeitsbereich ab. Die Gesamt-  
mitarbeitervertretung ist danach nur im Rahmen des ihr von der MAVO zuge-  
wiesenen Bereichs zuständig; sie gewinnt ihre Zuständigkeit nicht durch Be-

auftragungen der einzelnen Mitarbeitervertretungen (*MAVO/Thiel, 7. Aufl., § 24 Rn. 30*). In Angelegenheiten, welche die Belange der Mitarbeiter einer einzelnen Einrichtung betreffen, behält die Mitarbeitervertretung ihre Zuständigkeit (*vgl. Eichstätter Kommentar/Eder § 24 Rn. 20*). Nur wenn Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen aus Einrichtungen des Dienstgebers gleichermaßen betroffen sind, kann sich die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung ergeben (*vgl. MAVO/Thiel, 7. Aufl., § 24 Rn. 30*). Im Regelfall ist immer nur eine Einrichtung betroffen. Werden Mitarbeiter zu verschiedenen Einrichtungen versetzt oder abgeordnet oder in neue Beschäftigungsverhältnisse umgesetzt, ist zwar eine übergeordnete Zuständigkeit zu beachten (auch bei einer Tätigkeit in verschiedenen Einrichtungen); dennoch betrifft die Angelegenheit nicht alle Einrichtungen und fällt damit aus dem Zuständigkeitskatalog der Gesamtmitarbeitervertretung heraus; zuständig ist auch hier die Mitarbeitervertretung (*vgl. Eichstätter Kommentar/Eder, 1. Aufl., § 24 Rn. 20*).

39 (2)

Bei Anwendung dieser Grundsätze fällt die Angelegenheit nicht in den Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen. Sie richtet sich an die einzelnen Einrichtungen und wirkt sich nur dort aus. Das gilt auch dann, wenn die Anordnung sich in gleicher Weise an mehrere Einrichtungen richtet; dies begründet noch keine Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung, denn eine Mehrzahl inhaltsgleicher Entscheidungen bedingt nicht notwendig, einheitlich beraten zu müssen und einheitliche Regelungen zur Abwendung von Nachteilen der betroffenen Mitarbeiter zu treffen. Der Dienstgeber ist in der Lage, sich mit jeder Mitarbeitervertretung auszutauschen; er ist nicht gehalten, einheitlich zu entscheiden und kann auch unterschiedliche Regelungen abschließen. Weder geht es um Mitarbeiter, die in den Zuständigkeitsbereich mehrerer Einrichtungen und damit mehrerer Mitarbeitervertretungen fallen, noch betrifft die Angelegenheit Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen. Die Entscheidung des Beklagten wirkt sich zwar ähnlich, aber nicht übergreifend aus.

40 3.

Auch Antrag zu 2. ist - jedenfalls mit der Einschränkung, die Beauftragung zu den Bedingungen eines in Hamburg ansässigen Rechtsanwaltes auszusprechen - begründet.

- 41 a)  
Die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes war vorliegend erforderlich im Sinne des § 17 Abs. 1, vierter Spiegelstrich MAVO.
- 42 aa)  
Nach dieser Vorschrift trägt der Dienstgeber die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber bestehenden Bestimmungen. Zu den erforderlichen Kosten gehören auch diejenigen der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist.
- 43 bb)  
Prozesskosten sind danach als Kosten der Mitarbeitervertretung von der Dienststelle zu tragen, soweit sie "erforderlich" sind. Das ist vorliegend der Fall.
- 44 (1)  
Die Erforderlichkeit ist nicht nach später erkennbaren objektiven Gründen im Rückblick festzustellen. Vielmehr steht der Mitarbeitervertretung ein Beurteilungsspielraum zu. Kommt sie bei Anwendung eines verständigen Maßstabes aus der Sicht eines vernünftigen Dritten zu dem Ergebnis, dass die kostenverursachende Maßnahme erforderlich war, so sind die damit verbundenen notwendigen Kosten von der Dienststelle zu tragen; geht es darum, dass sich die Mitarbeitervertretung in einem Verfahren, in welchem die Vertretung durch einen Rechtsanwalt nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, rechtsanwaltlicher Hilfe bedienen will, so ist bei der Prüfung der Erforderlichkeit darauf abzustellen, ob der Rechtsstreit nach der Sach- und Rechtslage Schwierigkeiten aufweist, die nur mit Hilfe eines Rechtsanwalts überwunden werden können (*vgl. Kirchengeschichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 12. April 2010 - 0124/R71-09 - juris Rn. 23*).
- 45 (2)  
So liegt der Fall hier. Der Sachverhalt weist hinsichtlich der in Rede stehenden Beteiligungsrechte schwierige Rechtsfragen auf. Der Beklagte wirft eine Viel-

zahl von Rechtsfragen auf, deren Beantwortung über das vorhandene Wissen einer Mitarbeitervertretung deutlich hinausgeht. Er bestreitet die Zuständigkeit der Klägerin und meint, das Beteiligungsrecht stehe der Gesamtmitarbeitervertretung zu. Er wendet zudem ein, ein Beteiligungsrecht bestehe schon grundsätzlich nicht, weil die Schulschließungen noch nicht endgültig beschlossen seien. Zu diesen Fragen kann eine nicht aus kirchenarbeitsrechtlich versierten Volljuristen zusammengesetzte Mitarbeitervertretung ohne anwaltlichen Beistand nicht fundiert Stellung nehmen.

46 (3)

Aber auch unter dem Gesichtspunkt der prozessualen Waffengleichheit ist es geboten, der Mitarbeitervertretung rechtsanwaltlichen Beistand zuzubilligen. Der Dienstgeber selbst bedient sich entsprechender Hilfe. Die Beauftragung eines Rechtsanwalts durch die Mitarbeitervertretung ist jedenfalls dann im Sinne des § 17 MAVO erforderlich, wenn - wie vorliegend - der Dienstgeber ein gerichtliches Verfahren führt und selbst anwaltliche Hilfe in Anspruch nimmt. Das ergibt sich aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 28 MAVO. Der Gedanke findet in der Rechtsprechung auch überwiegend Anerkennung (*vgl. BAG vom 2. April 1987 - 6 ABR 29/85 - juris Rn. 17*).

47 b)

Das Bestreiten der Ordnungsmäßigkeit des Beschlusses der Mitarbeitervertretung verhilft dem Beklagten gleichfalls nicht zum Erfolg.

48 aa)

Die Einleitung eines Verfahrens vor den kirchlichen Arbeitsgerichten, die Einlegung einer Beschwerde sowie die Beauftragung eines Rechtsanwalts bedürfen zwar grundsätzlich eines Beschlusses der Mitarbeitervertretung. Anderenfalls wäre die Mitarbeitervertretung nicht wirksam vertreten (*vgl. BAG vom 4. November 2015 - 7 ABR 61/13 - juris Rn. 24; vom 19. Januar 2005 - 7 ABR 24/04 - juris Rn. 13*). Der Dienstgeber hat demgemäß nur diejenigen Kosten einer anwaltlichen Tätigkeit zu tragen, die auf einen ordnungsgemäßen Beschluss zurückgehen (*vgl. Fitting, BetrVG, 29. Aufl. 2018 zur inhaltsgleichen Norm des § 40 BetrVG Rn. 32 mwN*). Die Mitarbeitervertretung muss sich als Gremium mit dem entsprechenden Sachverhalt befassen und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben (*vgl. BAG vom 29. Juli 2009 - 7 ABR 95/07 - juris Rn. 18*). Eine Pflicht zur Tragung der Anwalts-

kosten wird ohne entsprechenden Beschluss nicht ausgelöst (vgl. BAG vom 18. März 2015 - 7 ABR 4/13 - juris Rn. 12). Bestreitet der Dienstgeber das Vorliegen eines ordnungsgemäßen Beschlusses, hat die Mitarbeitervertretung darzulegen, dass nach der Mitarbeitervertretungsordnung ordnungsgemäße Beschlussfassungen erfolgt sind, insbesondere also die Sitzungen ordnungsgemäß einberufen wurden, die Mitarbeitervertretung beschlussfähig war und entsprechende Beschlüsse mit der notwendigen Mehrheit gefasst wurden.

49 bb)

Zweifel an einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung bestehen jedoch nicht. Die Klägerin hat den von ihr gefassten Beschluss vom 6. Februar 2018 im Original vorgelegt.

50 Dort heißt es:

*„Die Mitarbeitervertretung beschließt in Anwesenheit von 3 Mitgliedern mit 3 Ja-Stimmen 0 Nein-Stimmen und 0 Enthaltungen, dass Rechtsanwalt Christof Knauer, Hildesheim, mit einer Klageerhebung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht Hamburg beauftragt werden soll.*

*Die Klage bezieht sich auf Verstöße des Dienstgebers und die daraus resultierenden Folgen aufgrund mangelhafter bzw. nicht durchgeführter Anhörung und Mitberatung nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO.“*

51 Der Beschluss ist von der Vorsitzenden der Klägerin unterzeichnet. Er nimmt auf die Sitzung vom 6. Februar 2018 Bezug. Die Beauftragung des klägerseitigen Rechtsanwaltes zur Führung des Rechtsstreits wird inhaltlich beschrieben. Der Beschluss wurde einstimmig gefasst. Die Mitarbeitervertretung war auch beschlussfähig. Nicht ersichtlich ist, woraus sich Unwirksamkeitsgründe ergeben sollten.

52 c)

Die Klägerin war auch nicht gehalten, das Verfahren zusammen mit den anderen Mitarbeitervertretungen, deren Einrichtungen ebenfalls geschlossen werden sollen und die in gleicher Weise wie die Klägerin die Verletzung ihres Beteiligungsrechts reklamieren, in einem einheitlichen Klageverfahren zu führen.

- 53 Das Recht, die Verletzung von Beteiligungsrechten feststellen zu lassen, steht jeder Mitarbeitervertretung gesondert zu. Eine notwendige Streitgenossenschaft besteht nicht. Die Vergleichbarkeit der Verfahren und der behaupteten Rechtsverletzung zwingt nicht zu einer Sammelklage. Entgegen steht schon die mögliche unterschiedliche Interessenlage der einzelnen Mitarbeitervertretungen. Mit dem Anspruch auf Anhörung und Mitberatung verfolgen sie das Ziel, den Dienstgeber zu bewegen, von der Schließung (gerade) ihrer Schule Abstand zu nehmen oder zumindest die mit der Entscheidung verbundenen Nachteile für die Mitarbeiter ihrer Einrichtung abzumildern. Wäre die Mitarbeitervertretung gezwungen, ihre Klage mit derjenigen der anderen Mitarbeitervertretungen zu verbinden, müsste sie gegebenenfalls unter Zurückstellung eigener Interessen auf deren Belange Rücksicht nehmen.
- 54 d)  
Der Beklagte kann sich nicht auf Mutwilligkeit berufen. Gerade in Fällen der vorliegenden Art, in denen die Schließung nicht aller Schulen, sondern einer nur begrenzten Anzahl beabsichtigt ist, ist die Mitarbeitervertretung gehalten, im Interesse der von ihr vertretenen Mitarbeiter ihre Rechte eigenständig zu verfolgen.
- 55 IV.  
Die Revision war nicht zuzulassen. Es fehlt an Gründen nach § 47 Abs. 1, 2 KAGO. Insbesondere liegt keine grundsätzliche Bedeutung (§ 47 Abs. 2 a KAGO) wegen der Auslegung des § 24 Abs. 4 MAVO a. F. vor. Die Norm ist hinsichtlich der Zuständigkeit geändert worden.