

## GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 06.02.2020, I MAVO 23/19

### **Leitsatz**

1. Für eine nur auf die Vergangenheit gerichtete Feststellung, aus der sich keinerlei Rechtsfolgen für die Zukunft mehr ergeben, besteht ein Rechtsschutzbedürfnis jedoch 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.
2. Ein geplanter, schon beschlossener Verkauf der Einrichtung gehört grundsätzlich zum Katalog der wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 27a Abs. 2 MAVO jedenfalls dann, wenn nicht feststeht, dass der Verkauf sich auf die Übertragung der Gesellschaftsanteile reduzieren soll, sondern auch andere Alternativen zur Diskussion stehen.
3. Der Dienstgeber ist nicht verpflichtet, alle Überlegungen zum Verkauf sowie das in Aussicht genommene Prozedere und den Kreis etwaiger Interessenten oder deren indikative bzw. finale Angebote und Vorhaben der Mitarbeitervertretung im Einzelnen darzustellen; für eine entsprechende Information erforderlich ist eine gewisse Planungsreife, die weitere Entscheidungen wahrscheinlich macht.
4. Das Mitarbeitervertretungsrecht kennt hält für den Fall unterbliebener Beteiligungsrechte bei beabsichtigter Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen nicht einmal Sanktionen gegen den rechtswidrig handelnden Dienstgeber bereit.

### **Tenor**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

- 1 Die Parteien streiten um Informations-, Feststellungs- und Unterlassungsansprüche im Rahmen eines beabsichtigten schon beschlossenen Verkaufs der Einrichtung.

- 2 Die Beklagte, die die Grundordnung des Kirchlichen Dienstes satzungsgemäß übernommen hat, betreibt u.a. ein Plankrankenhaus i.S.v. § 107 SGB V mit ca. 160 Betten. Dort beschäftigt sie regelmäßig etwa 320 Mitarbeiter. Das Krankenhaus verfügt über Fachabteilungen der Chirurgie, Inneren Medizin, Anästhesie, Interdisziplinären Intensivtherapie sowie Gynäkologie und Geburtshilfe. In ihm werden jährlich rund 7.190 vollstationäre, 110 teilstationäre und 10.300 ambulante Fälle betreut. Das Krankenhaus ist drittmittelfinanziert und erzielt seine Einkünfte überwiegend aus Leistungsverträgen der Krankenkassen, aus Patientenverträgen über privatärztliche Abrechnungen etc. Daneben betreibt die Beklagte noch zahlreiche weitere Einrichtungen, in denen ebenfalls Mitarbeitervertretungen bestehen. Eine Gesamtmitarbeitervertretung wurde jedoch weder für den Unternehmensbereich der Beklagten beschlossen noch wurde auf Konzernebene eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gebildet. Die Klägerin ist die für das Krankenhaus gebildete Mitarbeitervertretung. Sie besteht aus acht Mitgliedern.
  
- 3 Ende Oktober 2019 informierte die Beklagte die Mitarbeiter des Krankenhauses über den Entschluss, das Krankenhaus an einen Dritten zu veräußern. Eine Information an die Klägerin, ob die geplante Übertragung im Wege eines Asset- oder eines Share Deals vorbereitet werde, erfolgte zuvor nicht. Der Geschäftsführer und ein Bevollmächtigter der Beklagten teilten der Klägerin erstmals am 1. November 2019 mit, es gebe derzeit noch keine konkreten oder konkretisierbaren Planungen und Vorhaben; die Beklagte stehe vor einem ergebnisoffenen Prozess, für den einige Wunschparameter definiert seien. Ihr sei wichtig, ihre Betriebsgesellschaften und Krankenhäuser an einen in Deutschland erfahrenen Krankenhausträger zu veräußern, der ihre ethischen Standards wahre sowie bereit und in der Lage sei, die Einrichtungen auch perspektivisch fortzuführen, um den Bestand der Beschäftigungsverhältnisse zu sichern. In einem ersten Schritt werde ein sogenanntes Market Sounding durchgeführt, mit dem potentielle Interessenten aktiv auf deren Bereitschaft zur Übernahme der Krankenhäuser angesprochen werden sollten. Indikative Angebote würden abgefordert. Nach Prüfung dieser werde den Interessenten Zugang zu einem Datenraum eröffnet, in einem nächsten Schritt Fragen und rechtliche Details geklärt und danach die Abgabe eines finalen Angebots erbeten. Erst ab diesem Zeitpunkt könne angegeben werden, welche Interessenten in Betracht kämen und ob es zu einer Übernahme von Gesellschaftsanteilen, zu Betriebsübergängen, zur Beibehaltung der Katholizität sowie der An-

wendung der Grundordnung und ähnlichem komme. Deshalb könnten derzeit keine weiteren Informationen oder Zusagen hinsichtlich der Auswirkungen für die Mitarbeiter gegeben werden. Mit allen Interessenten sei die Pflicht zur Verschwiegenheit vereinbart, um beide Seiten zu schützen. Die Mitarbeitervertretungen beehrten daraufhin, Vereinbarungen zum Schutz der Mitarbeiter abzuschließen wie etwa den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen oder Regelungen zu Abfindungszahlungen. Hierzu legten sie eine Rahmen-Dienstvereinbarung vor. Die Beklagte lehnte den Abschluss wegen fehlender Planungsreife ab.

- 4 Am 19. November 2019 fand ein gemeinsamer Termin der Mitarbeitervertretungen der Krankenhäuser statt, bei dem die Vertreter der Beklagten für Rückfragen zur Verfügung standen. Am selben Tag fand eine Verhandlung zwischen der für die Region zuständigen Betreibergesellschaft der Beklagten und deren Mitarbeitervertretung statt, in der es um die Frage ging, welche Informationen und Unterlagen dem Wirtschaftsausschuss zur Verfügung gestellt werden, um die wirtschaftlichen Grundlagen der Überlegungen der Beklagten besser nachvollziehen zu können. Die Verhandlung endete mit einer Einigung, die auch von den übrigen Betriebsgesellschaften der Beklagten übernommen wurde. Sie bildet die Grundlage für die Unterrichtung der jeweiligen Wirtschaftsausschüsse im Gesamtverbund.
- 5 Die Klägerin ist der Auffassung, in ihren Beteiligungs- und Informationsrechten verletzt worden zu sein. Es handele sich um eine wirtschaftliche Angelegenheit im Sinne von § 27a Abs. 2 MAVO. Zumindest die Auffangklausel der dortigen Nr. 9 einer Veräußerung der Einrichtung sei zweifelsfrei erfüllt. Eine ausreichende Information sei im Zusammenhang mit dem geplanten Verkauf bis heute nicht erfolgt. Jedenfalls sei diese nicht rechtzeitig gewesen. Zu den von der Beklagten zu wahrenen Beteiligungstatbeständen gehöre die Anhörung und Mitberatung der Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen. Die Beklagte sei verpflichtet, mit der Klägerin einen Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln. All dies sei nicht geschehen. Eine Betriebsänderung liege vor, denn von der beabsichtigten Maßnahme seien alle Mitarbeiter betroffen. Auch wenn der reine Wortlaut der Norm die vorliegende Verkaufssituation nicht umfasse, sei jedoch eine analoge Anwendung geboten. Den Ausgründungen von Betriebsteilen aus dem kirchlichen Bereich in Bereiche, die die Grundordnung

des kirchlichen Dienstes nicht übernommen haben, sei stets als Einschränkung eines Teils der Einrichtung anzusehen. Insofern habe das für alle kirchlichen Einrichtungen geltende Leitbild der Dienstgemeinschaft nach Art. 1 GrO unmittelbare Auswirkung auf die rechtliche Bewertung der Betriebsänderungen. Wenn aber für den Bereich des dritten Weges bereits die Ausgliederung von Einrichtungsteilen in Bereiche außerhalb der Grundordnung als Betriebsänderung erfasst werde, müsse dies erst recht gelten, wenn die gesamte Einrichtung auf einen Rechtsträger übergehen solle, der die Grundordnung des kirchlichen Dienstes nicht übernommen habe. Unerheblich sei, ob die Übertragung im Wege eines Asset- oder Share-Deals erfolge. Es liege eine unbeabsichtigte Regelungslücke vor. Der Unterlassungsanspruch ergebe sich bereits daraus, dass ein Zustimmungstatbestand des § 36 MAVO analog eröffnet sei.

6 Die Klägerin beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin schriftlich unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen und Darstellung der sich hieraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung über den geplanten Verkauf des Krankenhauses über folgende Punkte zu informieren:
  - Alle Informationen, die im Dataroom den Interessenten zur Verfügung gestellt worden sind
  - Anzahl und Firmierung der Interessenten
  - den zeitlichen Ablaufplan
  - den aktuellen Stand der Verhandlungen
  - die bereits durchgeführten und geplanten Besichtigungen mit den Interessenten in der Einrichtung
2. festzustellen, dass die Beklagte die Klägerin nicht rechtzeitig über den geplanten Verkauf des Krankenhauses informiert hat,
3. die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, das Krankenhaus an einen Rechtsträger im Wege eines Share Deal oder Asset Deal an einen Rechtsträger zu übertragen, der die Grundordnung des kirchlichen Dienstes nicht übernommen hat, bevor das Beteiligungsverfahren nach § 36 Abs. 1 Nr. 11 MAVO abgeschlossen ist sowie bevor die Verhandlungen über den Interessenausgleich im Zusammenhang mit der darin liegenden Betriebsänderung nach § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO durch Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Interessenausgleich abgeschlossen oder das Scheitern der Verhandlungen durch Spruch der Einigungsstelle festgestellt worden ist.

7 Die Beklagte beantragt,  
die Klage abzuweisen.

- 8 Sie trägt vor: Richtig sei, dass die M. als Alleingesellschafterin der Beklagten beabsichtige, ihr Engagement im Krankenhaussektor neu zu organisieren. Eine abschließende Entscheidung sei insoweit jedoch noch nicht getroffen. In der Folge sei auch noch nicht abzusehen, ob oder welche Auswirkungen sich für die Mitarbeiter des Krankenhauses ergeben können. M. habe die Klägerin seit Oktober 2019 fortlaufend über ihre Überlegungen informiert und Fragen zum weiteren Prozess beantwortet, um eine weitgehende Transparenz über diese und die Entscheidungen auf Gesellschafterebene herzustellen. Umgekehrt seien die Kontakte zwischen den Mitarbeitervertretungen und den regionalen Personalleitern gering, weil diese keine Auskünfte über die Entwicklungen auf Gesellschafterebene geben könnten. Sie seien ebenso wenig wie die Geschäftsführer der Betriebsgesellschaften in die Planungen und den M&A-Prozess eingebunden. Sobald Planungsreife erreicht und erkennbar sei, ob es für die Beklagte zu einer beteiligungspflichtigen Maßnahme komme, werde die Beklagte die notwendigen Schritte zur Beteiligung der Klägerin nach Maßgabe der §§ 29, 36 MAVO vornehmen. Der Zeitpunkt dafür sei derzeit jedoch nicht abzusehen. Die Klägerin rüge zu Unrecht eine Verletzung ihrer Beteiligungsrechte. Unterlassung könne sie ohnehin nicht verlangen. Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

### **Entscheidungsgründe:**

- 9 I.  
Die Klage bleibt erfolglos. Weder hat die Klägerin derzeit einen Anspruch, unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen und Darstellung der sich hieraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung über den geplanten Verkauf des Krankenhauses weiter informiert zu werden, noch hat sie einen Anspruch auf Feststellung, nicht rechtzeitig über den geplanten Verkauf informiert worden zu sein, noch besteht ein Anspruch auf Unterlassung.
- 10 1.  
Das Kirchliche Arbeitsgericht ist zuständig. Seine sachliche Zuständigkeit ergibt sich aus § 2 Abs. 2 KAGO. Die örtliche Zuständigkeit folgt aus § 3 Abs. 3 KAGO.

- 11 **2.**  
Die Klage ist nur zum Teil zulässig. Sie ist zulässig hinsichtlich der Anträge zu 1. und 3.; der Antrag zu Ziffer 2. ist bereits unzulässig. Der begehrten Feststellung fehlt das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse.
- 12 **a)**  
Nach ständiger Rechtsprechung kann der Streit über den Bestand, den Inhalt und den Umfang eines Mitbestimmungsrechts zwar grundsätzlich im Wege eines allgemeinen Feststellungsantrags geklärt werden (*vgl. BAG vom 18. April 2000 - 1 ABR 22/19 - 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. Auflage, § 27 KAGO Rn. 16*).
- 13 **aa)**  
Das hierfür nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse folgt in der Regel aus dem tatsächlichen Umstand, dass der Dienstgeber das Bestehen eines Beteiligungsrechts in Abrede stellt und es deshalb unterlässt, eine zwingende Norm zu beachten (*vgl. BAG vom 9. Dezember 2003 - 1 ABR 44/02, NZA 2004, 746*).
- 14 **bb)**  
Für eine nur auf die Vergangenheit gerichtete Feststellung, aus der sich keinerlei Rechtsfolgen für die Zukunft mehr ergeben, besteht ein Rechtsschutzbedürfnis jedoch 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. Auflage, § 28 KAGO Rn. 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 (*vgl. BAG vom 20. April 1999 - 1 ABR 13/98 - a.a.O.; vom 6. November 1990 - 1 ABR 34/89 - APTVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 94*).
- 15 **b)**  
So liegt der Fall hier. Es fehlt für die begehrte Feststellung zu dem der Vergangenheit angehörenden Einzelfall einer „nicht rechtzeitigen Information über

den geplanten Verkauf des Krankenhauses“ das erforderliche Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO, § 81 ArbGG, § 27 KAGO).

16 **aa)**

Gleichermaßen wie im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren setzt auch der Feststellungsantrag im vorliegenden Verfahren voraus, dass für ihn ein hinreichendes Interesse an der alsbaldigen Feststellung des streitigen Rechtsverhältnisses gegeben ist. Daran fehlt es, wenn der Antrag nur vergangenheitsbezogen gestellt wird und aus der Entscheidung über ihn keine befriedigende Wirkung für die Zukunft zu erwarten ist (*BAG vom 23. Juli 1996 - 1 AWR 17/96 - NZA 1997, 216*).

17 **bb)**

Eine solche Konstellation liegt hier vor. Der Antrag der Klägerin ist allein auf die Feststellung gerichtet, dass die Information über den geplanten Verkauf des Krankenhauses nicht rechtzeitig erfolgt ist. Mit der Rechtskraft einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung wird für die Zukunft kein Rechtsfrieden unter den Beteiligten hergestellt, sondern lediglich die Vergangenheit geklärt, ohne dass sich aus einer solchen Feststellung rechtlich bindende Folgen ergeben. Die Feststellungen, aus denen die angebliche Fehlerhaftigkeit des Informationsverhaltens der Beklagten folgen soll, nehmen an der Rechtskraft nicht teil, sondern stellen nur Begründungselemente dar. Vorliegend hat die Beklagte ihre Informationspflicht nicht grundsätzlich abgelehnt. Sie ist allein hinsichtlich des Zeitpunktes und der Inhalte dieser anderer Auffassung als die Klägerin.

18 **cc)**

Der Sachantrag lässt sich auch nicht dahingehend auslegen, dass mit ihm die Feststellung begehrt wird, wann und wie die Klägerin künftig in gleichgelagerten Fällen zu unterrichten ist. Denn selbst wenn man zugunsten der Klägerin unterstellte, eben ein solches Verfahrensziel mit dem nur auf die Vergangenheit gerichteten Antrag zu verfolgen, müsste dem Antrag der Erfolg versagt bleiben. Die Unterrichtungspflicht nach § 29 MAVO setzt auch hinsichtlich konkreter Planungen im Rahmen von Verkaufs- oder Übernahmeverhandlungen erst ein, wenn eine gewisse Planungsreife besteht. Darüber hinaus steht der Annahme einer Auslegung der Inhalt des Antrags zu 1. entgegen, mit dem

die Klägerin pauschal und unbestimmt die „rechtzeitige“ Information über den geplanten Verkauf des Krankenhauses begehrt.

19 **3.**

Soweit die Klage zulässig ist, ist sie allerdings nicht begründet.

20 **a)**

Die Klägerin hat gegen die Beklagte derzeit keinen Anspruch auf (weitere) Information, insbesondere nicht der im Antrag genannten Punkte, und auf Vorlage von Unterlagen sowie Darstellung der sich hieraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung über den geplanten Verkauf des Krankenhauses nach § 27a Abs. 1 Nr. 9 MAVO, soweit dies über die erteilten Informationen hinausgeht.

21 **aa)**

Zwar ist der Anwendungsbereich des § 27a MAVO vor dem Hintergrund nicht gebildeter (erweiterter) Gesamtmitarbeitervertretungen für die Klägerin grundsätzlich eröffnet.

22 **bb)**

Die Planungen zum Verkauf des Krankenhauses stellen auch eine wirtschaftliche Angelegenheit im Sinne von § 27a Abs. 2 MAVO dar.

23 **(1)**

§ 27a Abs. 2 MAVO listet beispielhaft und daher nicht erschöpfend auf, was zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehört (*Freiburger KommThüsing/Mathy, MAVO, § 27a Rn. 33; Eichstätter Kommentar-Stöckel-Muhlack, 2. Aufl. 2018, § 27a Rn. 22; MAVO/Jüngst, 8. Aufl. 2019, § 27a Rn. 42, 53; Richardi-Annuß, BetrVG, § 106 Rn. 37; Fitting, BetrVG, § 106 Rn. 48*). Das ergibt sich schon aus dem Wort „insbesondere“.

24 Nach § 27a Abs. 2 Nr. 9 MAVO - als einzig in Betracht kommender Fallgestaltung - gehören zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne der Vorschrift sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung wesentlich berühren können. Nr. 9 stellt dabei eine beschränkte Generalklausel dar. Das Vorliegen von Vorgängen und Vorhaben, welche die Interessen der Mitarbeiter berühren, reicht in



dieser Allgemeinheit indes nicht aus. Vielmehr bedarf es einer gewissen Erheblichkeit. Das bedingen die Worte „wesentlich berühren“. Daraus folgt, dass die streitbefangenen Vorgänge und Vorhaben in das wirtschaftliche Leben der Einrichtung in entscheidenden Punkten eingreifen und dadurch die Interessen der Mitarbeiter wesentlich berührt werden können müssen, etwa weil sie von bedeutungsvoller sozialer Auswirkung sind (*Richardi-Annuß, BetrVG, aaO, § 106 Rn. 56*). Dabei kommt es nicht darauf an, dass für die Mitarbeiter im Ergebnis tatsächlich Nachteile entstehen. Das Informationsrecht nach § 27a MAVO lässt die Möglichkeit davon genügen. Daher wird es kaum Fälle geben, in denen ein Unterrichtsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten gegeben ist, ohne dass die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wesentlich berührt sein können.

25 **(2)**

Danach gehört auch der vorliegend geplante (schon beschlossene) Verkauf der Einrichtung grundsätzlich zum Katalog der wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 27a Abs. 2 MAVO. Dass sich der Verkauf auf die Übertragung der Gesellschaftsanteile reduziert, steht nicht fest. Die Beklagte hat vorgetragen, sich für den geplanten Verkauf alle Alternativen offenhalten zu wollen. Damit ist nicht auszuschließen, dass durch den geplanten Verkauf die Interessen der Mitarbeiter wesentlich berührt sind. Es steht fest, dass der Verkauf der Beklagten geplant ist, was zu einer veränderten Situation führen kann. Auch die Veränderung auf Rechtsträgerebene ist als vom Dienstgeber geplante Maßnahme anzusehen, die ein Vorhaben im Sinne der Vorschrift ist.

26 **cc)**

Dennoch können die begehrten Informationen zum jetzigen Zeitpunkt nicht zugesprochen werden, denn es ist unklar, ob und in welcher Form die Veräußerung der Einrichtung umgesetzt wird und ob und wie die Interessen der Beschäftigten berührt werden. Die Beklagte hat vorgetragen, sich für den geplanten Verkauf alle Alternativen offenhalten zu wollen und zunächst zu prüfen, welche der in Aussicht genommenen Möglichkeiten (weiter) betrieben werden sollen. Es stehe noch nicht fest, wie die Veräußerung der Einrichtung erfolgen solle. Über ihre bisherigen Planungen hat die Beklagte die Klägerin aber im November informiert. Sie hat nicht abgelehnt, auch in Zukunft weiter über den Stand der Planung zu informieren. Sie ist lediglich dem Begehren der Klägerin auf Abschluss einer „Rahmendienstvereinbarung“ nicht nachgekommen. Allein

der Umstand aber, dass Verkaufsinteressenten die Einrichtung besuchen und die Beklagte diesen zu entsprechenden Auskünften verpflichtet ist, lässt einen Informationsanspruch mit dem Ziel, die vorgelegte Rahmendienstvereinbarung durchzusetzen, nicht begründen. Der/ein weiterer Unterrichtsanspruch ist nicht fällig.

- 27 Die Beklagte ist im Übrigen nicht verpflichtet, alle ihre Überlegungen zum Verkauf sowie das in Aussicht genommene Prozedere und den Kreis etwaiger Interessenten oder deren indikative bzw. finale Angebote und Vorhaben im Einzelnen darzustellen. Erforderlich ist eine gewisse Planungsreife, die eine (weitere) Entscheidung wahrscheinlich macht.

28 **dd)**

Entgegen steht nicht, dass § 27a MAVO der Klägerin die Möglichkeit einräumt, Einfluss auf die anstehenden Entscheidungen zu nehmen.

Nach § 27a Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 MAVO hat der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung rechtzeitig, mindestens aber einmal im Kalenderjahr, unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten. Rechtzeitig ist die Unterrichtung dann, wenn sie vor einer Entscheidung erfolgt, sodass die Mitarbeitervertretung noch Einfluss auf den Prozess der Willensbildung nehmen kann. Sonst ist ihre Beteiligung sinnlos (*Eichstätter Kommentar-Stöcke-Muhlack*, § 27a Rn. 22). Der Zeitpunkt, an dem die Unterrichtung noch rechtzeitig erfolgt, ist im Einzelfall schwierig zu bestimmen. Denn auch der Entschluss zur Planung kann schon Unterrichtungspflichten auslösen. Über diesen und die im Zusammenhang damit anstehenden Planungen hat die Beklagte die Klägerin jedoch unterrichtet (siehe Ausführung oben). Im November fand hierzu eine Informationsveranstaltung statt.

- 29 Das Verfahren der internen Meinungsbildung zur Entscheidung, nun systematisch nach Lösungen zu suchen, darf der Dienstgeber hingegen erst abschließen, bevor er die Mitarbeitervertretung involviert; dabei ist die Schwierigkeit der Materie des jeweiligen Einzelfalls zu berücksichtigen (vgl. *DKKW-Däubler, BetrVG*, § 106 Rn. 44; *FreiburgerKomm-Thüsing/ Mathy, MAVO*, § 27a Rn. 52; *Eichstätter Kommentar-Stöcke-Muhlack, MAVO*, § 27a Rn. 23).

30 Dieser Zeitpunkt ist noch nicht erreicht. Der Klägerin sind das Verfahren und die Ziele der anstehenden Änderungen beschrieben worden. Ihr ist deutlich gemacht worden, dass der Prozess ergebnisoffen geführt wird. Unklar ist dabei, ob ein potentieller Erwerber gefunden wird, der die Grundordnung für kirchliche Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst anwendet. Unklar ist desweiteren, ob ein Interessent aus rechtlichen, insbesondere kartellrechtlichen Gründen an einer Umsetzung des Vorhabens gehindert ist und vieles mehr. Bevor insoweit nicht zumindest eine greifbare Planungsreife gegeben ist, besteht der Anspruch nach § 27a MAVO in der von der Klägerin begehrten Form nicht. Die Information über den begonnenen Verkaufsprozess, die möglichen Ziele und Erwartungen der M. wurden durch die Informationen vom 1. November 2019 erfüllt. Ein darüber hinaus gehender Anspruch besteht im jetzigen Zeitpunkt damit nicht.

31 **b)**  
Der Klägerin steht der begehrte Anspruch auf Unterlassung ebenfalls nicht zu.

32 **aa)**  
Das Mitarbeitervertretungsrecht kennt - in der Konstellation wie vorliegend - keinen allgemeinen Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Unterlassung mitbestimmungswidriger Handlungen. Es hält für den Fall unterbliebener Beteiligungsrechte bei beabsichtigter Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen nicht einmal Sanktionen gegen den rechtswidrig handelnden Dienstgeber bereit. Das Mitarbeitervertretungsrecht gibt der Mitarbeitervertretung nur einen Anspruch auf Anhörung und Mitberatung nach § 29 MAVO. Daneben hat die Mitarbeitervertretung ein Antragsrecht nach § 37 Abs. 1 Ziff. 11 MAVO. Der Abschluss eines Sozialplans bedarf ihrer Zustimmung nach § 36 Abs. 1 Ziff. 11 MAVO. Eine dem § 112 BetrVG (Nachteilsausgleich) nachgebildete Norm enthält die Mitarbeitervertretungsordnung nicht.

33 **bb)**  
Wenn es aber keinen Anspruch auf Nachteilsausgleich oder zwingende Interessenausgleichsverhandlungen oder gar auf deren Einhaltung gibt und dem Dienstgeber allein vorbehalten bleibt, ob er eine Betriebsänderung vornehmen will, so ist nicht zu erkennen, weshalb ein Unterlassungsanspruch gegeben sein soll. Dann wollte der Gesetzgeber rechtswidriges Verhalten nicht mit ei-

nem Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Unterlassung der gesamten Maßnahme sanktionieren (vgl. GKAG Hamburg, Beschluss vom 12. Februar 2015 - I MAVO 4/15 - n.v.; einsehbar auf der Internetseite: [www.gkag-hamburg.de](http://www.gkag-hamburg.de). „Entscheidungen“; vgl. auch: BAG vom 23. Juli 1996 - 1 ABR 13/96 - AP Nr. 68 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit; BAG vom 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - AP Nr. 23 zu § 23 BetrVG 1972).

34 **cc)**

Mit der Beteiligung nach § 29 Abs. 1 MAVO, § 27 Abs. 1 MAVO und § 26 Abs. 1 MAVO werden der Mitarbeitervertretung keine echten Mitbestimmungsrechte, sondern nur Mitwirkungsrechte übertragen. Ihr wird von Gesetzes wegen damit nicht die Möglichkeit eingeräumt, die Umsetzung einer Betriebsänderung zu verzögern oder gar zu verhindern. Soweit der Abschluss eines Sozialplans zur Schaffung eines sozialen Ausgleichs und zur Milderung wesentlicher wirtschaftlicher Nachteile mit einem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht abgesichert ist, erstreckt sich die Mitwirkung nur auf das Verfahren. Die Gewährung eines Unterlassungsanspruchs würde über das gesetzgeberische Ziel hinausgehen.

35 **dd)**

Die Rüge der Klägerin, die Ablehnung eines Unterlassungsanspruchs führe dazu, dass gesetzlich vorgesehene Informations- und Beratungsrechte mit Durchführung der Betriebsänderung oder -schließung durch den Dienstgeber zumindest teilweise unterlaufen werden könnten, trifft zwar zu. Sie verhilft der Klage dennoch nicht zum Erfolg. Das Risiko entspricht der gesetzlichen Systematik und wird mittelbar durch die in der MAVO fehlenden Regelungen zu Interessenausgleichsverhandlungen und/oder anderen Sanktionen bestätigt. Die MAVO enthält eine Regelung zum „Nachteilsausgleich“ nur in der Form eines Sozialplans.

36 **II.**

Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst. Über die Tragung der außergerichtlichen Kosten haben die Parteien sich verständigt.

37 **III.**

Wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache war die Revision zuzulassen (§ 47 Abs. 1, 2a KAGO).