
Datum: 26.01.2017
Gericht: Verwaltungsgericht Köln
Spruchkörper: Fachkammer für Bundespersonalvertretungssachen
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 33 L 3208/16.PVB
ECLI: ECLI:DE:VGK:2017:0126.33L3208.16PVB.00

Nachinstanz: Oberverwaltungsgericht NRW, 20 B 196/17.PVB
Rechtskraft: rechtskräftig

Tenor:
Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wird abgelehnt.

- G r ü n d e:** 1
- Die am 27. Dezember 2016 gestellten Anträge des Antragstellers, 2
- 1. dem Beteiligten aufzugeben, den Betrieb des F. – zu unterlassen, 34
solange nicht die Zustimmung des Gesamtpersonalrats vorliegt oder die Zustimmung
ersetzt worden ist
 - 2. dem Beteiligten aufzugeben, das Mitbestimmungsverfahren nach § 69 ff BPersVG zu 56
der Einführung und dem Betrieb des F. - einzuleiten
- über die die Fachkammer wegen der Eilbedürftigkeit der Sache ohne mündliche Anhörung 7
der Beteiligten und ohne Mitwirkung der ehrenamtlichen Richter entscheiden konnte, haben
insgesamt keinen Erfolg.
- Der Erlass einer einstweiligen Verfügung im personalvertretungsrechtlichen 8
Beschlussverfahren nach § 83 Abs. 2 BPersVG i.V.m. § 85 Abs. 2 ArbGG setzt gemäß den
entsprechend anzuwendenden Vorschriften der §§ 935, 940, 936, 920 Abs. 2 ZPO voraus,
dass der Antragsteller einen zu sichernden Verfügungsanspruch und einen Verfügungsgrund

glaubhaft gemacht hat. In Anbetracht des Sicherungscharakters des Verfügungsverfahrens darf durch eine einstweilige Verfügung grundsätzlich die Entscheidung in einem Hauptsacheverfahren nicht vorweggenommen und nicht mehr zugesprochen werden, als in einem Hauptsacheverfahren möglich ist. Zur Gewährleistung effektiven Rechtsschutzes kann aber eine die Entscheidung in der Hauptsache ganz oder teilweise vorwegnehmende einstweilige Verfügung ausnahmsweise dann ergehen, wenn der Antragsteller nach dem glaubhaft gemachten Sachverhalt im Hauptsacheverfahren mit überwiegender Wahrscheinlichkeit obsiegen wird und wenn ihm unzumutbare Nachteile drohen, wenn die begehrte einstweilige Verfügung nicht ergeht.

Hiervon ausgehend hat der Antrag zu 1. keinen Erfolg. Die mit diesem Antrag begehrte Verfügung ist - selbst wenn man unterstellt, durch den Betrieb des F. –
würden Mitbestimmungsrechte des Antragstellers verletzt - bereits aus Rechtsgründen ausgeschlossen. Mit dem Antrag zu 1. begehrt der Antragsteller die - vorläufige - Rücknahme bzw. Unterlassung der streitigen Maßnahme. Ein derartiger Anspruch steht ihm auch dann offensichtlich nicht zu, wenn man von der Mitbestimmungspflichtigkeit der in Rede stehenden Maßnahme ausgeht. In einem solchen Fall ist der Dienststellenleiter zwar objektiv-rechtlich verpflichtet, den Vollzug der Maßnahme rückgängig zu machen, soweit dies rechtlich und tatsächlich möglich ist; auch hat der Personalrat einen gerichtlich durchsetzbaren verfahrensrechtlichen Anspruch auf Nachholung des Mitbestimmungsverfahrens. Einen Anspruch auf Rückgängigmachung bzw. Unterlassung der Maßnahme räumt ihm das geltende Personalvertretungsrecht jedoch nicht ein,

einhellige Rechtsprechung, vgl. BVerwG, Beschluss vom 15. Dezember 1978 – 6 P 13.78 – juris Rn. 42 ff; BVerwG, Beschluss vom 28. August 2008 – 6 PB 19/08 – juris Rn. 6; Beschluss vom 15. März 1995 – 6 P 31.93 – BVerwGE 98, 77 (81); OVG Sachsen- Anhalt, Beschluss vom 21. April 2016 – 6 L 7/14 – ZfPR 2017, 7 (9).

Eine dahingehende einstweilige Verfügung würde demnach über das hinausgehen, was der Antragsteller in einem personalvertretungsrechtlichen Hauptsacheverfahren erreichen könnte.

Das Gericht sieht keinen Anlass, von dieser - gefestigten - Rechtsprechung abzuweichen. Sie entspricht dem Charakter des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens als „objektives Verfahren“, das nicht der Verfolgung von Individualrechtsansprüchen dient, sondern die Klärung und Feststellung von Zuständigkeiten, von personalvertretungsrechtlich festgelegten Befugnissen sowie gestaltende Entscheidungen bei Wahlanfechtung, Auflösung des Personalrats oder Ausschluss eines Mitgliedes zum Gegenstand hat,

vgl. BVerwG, Beschluss vom 15. Dezember 1978 – 6 P 13.78 – juris Rn. 42.

Daraus folgt zwar nicht, dass Verpflichtungsaussprüche im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren grundsätzlich ausgeschlossen sind. Vielmehr sind sie möglich und zulässig, wenn und soweit das Personalvertretungsrecht dem jeweiligen Antragsteller eine durchsetzungsfähige Rechtsposition einräumt,

vgl. BVerwG, Beschluss vom 11. Mai 2011 - 6 P 4/10 – juris Rn. 36.

An einer solchen personalvertretungsrechtlich durchsetzbaren Rechtsposition fehlt es vorliegend aber.

Auch der Antrag zu 2. hat keinen Erfolg. Ein Verfügungsanspruch ist nicht gegeben, weil bei der im vorliegenden Eilverfahren nur möglichen summarischen Prüfung der Sach- und

Rechtslage nicht mit hinreichender Sicherheit und damit mit einer die Vorwegnahme der Hauptsache rechtfertigenden Gewissheit festgestellt werden kann, dass das von dem Antragsteller reklamierte Mitbestimmungsrecht aus § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG hinsichtlich Einführung und Betrieb des F. - besteht. Der Antragsteller begründet seine Auffassung im Wesentlichen unter Hinweis darauf, dass die erweiterten Möglichkeiten der Geo- Positionsbestimmung die Erstellung personenbezogener Bewegungsprofile zuließen, die zu Verhaltens- und Leistungskontrollen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt werden könnten. Der Beteiligte hält dem entgegen, dass durch organisatorische und strukturelle Maßnahmen diese Möglichkeiten begrenzt bzw. ausgeschlossen seien und die erhobenen Daten natürlichen Personen nicht zugeordnet werden könnten. Zwar ist davon auszugehen, dass das Mitbestimmungsrecht aus § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG schon dann besteht, wenn die technische Einrichtung ihrer Konstruktion oder konkreten Verwendungsweise nach eine Überwachung von Verhalten und Leistung der Beschäftigten ermöglicht und es nicht darauf ankommt, dass der Dienststellenleiter die Absicht hat, sie auch zu diesem Zweck einzusetzen. Andererseits spricht aber auch einiges dafür, dass eine nur „theoretische“ Möglichkeit des Einsatzes der erhobenen Daten für Überwachungszwecke alleine noch nicht ausreicht, um den Mitbestimmungstatbestand auszulösen,	18
vgl. Berg in Altvater/ Baden u.a.: Bundespersonalvertretungsgesetz, 9. Aufl. 2016, § 75 Rn. 259 und die dort aufgezeigten Beispiele aus der Rspr des BVerwG.	18
Erforderlich für die rechtliche Beurteilung ist damit eine einzelfallbezogene Betrachtung und Auswertung der gesamten technischen Vorgänge einschließlich einer Betrachtung der nicht nur theoretischen und entfernt liegenden Möglichkeiten, diese für Überwachungszwecke nutzbar zu machen und einzusetzen. Eine solche Prüfung kann erst in einem sich ggf. anschließenden Hauptsacheverfahren geleistet werden. Auch die sich weiter stellende Frage, ob und in wieweit Regelungen der bestehenden Dienstvereinbarung über die Einführung und Anwendung von Informationstechnik die Durchführung eines (erneuten) Mitbestimmungsverfahrens ausschließen, kann erst in einem Hauptsacheverfahren unter Einbeziehung aller relevanten tatsächlichen und rechtlichen Gesichtspunkte abschließend geklärt werden.	19
Sind die Erfolgsaussichten eines - derzeit nicht einmal anhängig gemachten - gerichtlichen Hauptsacheverfahrens offen, kann ausgehend von den oben genannten Grundsätzen die mit dem Antrag zu 2. begehrte Verfügung nicht ergehen.	20
Darüber hinaus hat der Antragsteller auch einen Verfügungsgrund nicht glaubhaft gemacht. Dass ihm unzumutbare Nachteile drohen würden, wenn die mit dem Antrag zu 2) begehrte Verfügung nicht erginge, ist nicht ersichtlich. Eine enge Beteiligung des Antragstellers bei der Einführung der F. - Geräte war nach den unwidersprochenen Einlassungen der Beteiligten auf der Grundlage der von ihr für anwendbar gehaltenen Dienstvereinbarung gewährleistet und ist auch weiterhin beabsichtigt, so dass die berechtigten Belange der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch weiterhin einfließen können. Sollte sich in einem späteren gerichtlichen Hauptsacheverfahren herausstellen, dass die Einführung und Nutzung dieser Geräte Mitbestimmungsrechte des Antragstellers verletzt hat, so kann ein Mitbestimmungsverfahren auch noch nachgeholt werden. Die mit dem Verweis auf das gerichtliche Hauptsacheverfahren bedingte Zeitverzögerung rechtfertigt - für sich genommen - den Erlass einer die Hauptsache vorwegnehmenden einstweiligen Verfügung nicht.	21
Für eine Kostenentscheidung ist im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren kein Raum.	22

