

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Konstantin von Notz,  
Dr. Anton Hofreiter, Volker Beck (Köln), weiterer Abgeordneter und der Fraktion  
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
– Drucksache 17/8719 –**

### **Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Gewährung von Leistungsprämien an Personalräte bei Behörden des Bundes**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Aus dem Bereich der Privatwirtschaft sind in letzter Zeit vermehrt Fälle bekannt geworden, in denen in Unternehmen Betriebsräten zu Unrecht Geld zugewendet worden sein soll – auch um diese der Unternehmensleitung gewogen zu stimmen. In einigen Fällen sollen hierzu nach Presseberichten Prüfungen der Staatsanwaltschaft laufen; in anderen (z. B. der sog. VW-Affäre) sind bereits Verurteilungen wegen Untreue erfolgt (Bundesgerichtshof – BGH, Urteil vom 17. September 2009, 5 StR 521/08).

Zumindest in einem Fall stellt sich nunmehr die Frage, ob ähnliche Vorgänge auch bei Personalräten im Bereich der Bundesregierung aufgetreten sein könnten (vgl. DER SPIEGEL 5/2012, S. 29). Berichtet wird, es sei einem Personalrat in einem Bundesressort zweimal eine Leistungsprämie gewährt worden.

Zu entsprechenden Leistungen an Personalräte bestimmt ein Rundschreiben des Bundesministerium des Innern (BMI) vom 12. März 2002 (D I 3 – 212 152/12):

„Für die Gewährung von Leistungsstufen, Leistungsprämien und Leistungszulagen bzw. entsprechende Vergünstigungen im Arbeitnehmerbereich gilt folgendes: Beurteilungsgrundlage kann nur eine Leistung außerhalb der Freistellungszeit sein. Diese Instrumente dienen der Honorierung einer aktuellen Leistungssteigerung. Die Personalratstätigkeit ist aber jeder Bewertung entzogen. Das Lohnausfallprinzip greift nicht ein, da die Beschäftigten keinen Anspruch haben, sondern der Dienststelle ein Ermessensspielraum zusteht. Allenfalls eine kurz vor der Freistellung erbrachte herausragende Leistung kann daher zu einer Anwendung dieser Instrumente während der Freistellungsphase führen. Eine vor der Freistellung erfolgte Gewährung bleibt allerdings durch die Freistellung immer unberührt, d. h. die Freistellung hat auch keine Auswirkungen auf die vorherige Festsetzung der Leistungsstufe und ein Widerruf der Leistungszulage wegen Leistungsabfalls scheidet ebenfalls aus.“

Zu überprüfen ist mithin unter anderem, ob auch in dem Bereich der Personalräte durch entsprechende Leistungsgewährung gegen rechtliche Regelungen verstoßen wurde und ob gegebenenfalls sogar ein strafrechtlicher Vorwurf begründet sein könnte.

#### Vorbemerkung der Bundesregierung

Im Bereich der Bundesverwaltung gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung keine Vorfälle, die mit denen vergleichbar wären, die in der genannten Gerichtsentscheidung (Bundesgerichtshof, Urteil vom 17. September 2009, 5 StR 521/08) dargestellt worden sind.

Ebenso wie Betriebsratsmitglieder (§ 37 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes – BetrVG) führen Personalratsmitglieder im Anwendungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt (§ 46 Absatz 1 BPersVG). Ihre Vergütung richtet sich nach dem in § 46 Absatz 2 BPersVG geregelten sog. Lohnausfallprinzip. Danach hat die Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Das Personalratsmitglied hat also Anspruch auf das Entgelt, das es erhalten hätte, wenn es keine Personalratstätigkeit ausgeübt hätte. Nach § 8 BPersVG dürfen Personen, die personalvertretungsrechtliche Aufgaben wahrnehmen, deswegen weder benachteiligt noch begünstigt werden.

Mit dem Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern vom 12. März 2002 (DI 3 – 212 152/12) wurde auf den rechtlichen Rahmen hingewiesen, der bei der Behandlung und beruflichen Förderung freigestellter Personalratsmitglieder zu beachten ist. Die Vorbemerkung des Rundschreibens enthält den Hinweis: „Grundsätzlich ist jeder Einzelfall gesondert auf Grund der jeweiligen Gesamtumstände zu beurteilen. Generalisierende Regelungen würden zu einem Sonderrecht für Personalräte führen und wären wegen der Vielzahl möglicher Fallgestaltungen auch gar nicht denkbar.“

1. a) Geht die Bundesregierung (angesichts der Parallelität des § 46 des Bundespersonalvertretungsgesetzes – BPersVG – mit den §§ 37, 38 des Betriebsverfassungsgesetzes – BetrVG –, die in der BGH-Entscheidung – siehe Vorbemerkung – die Verurteilung nach § 266 des Strafgesetzbuchs – StGB – stützten) davon aus, dass eine Strafbarkeit nach § 266 StGB bei unberechtigten Zuwendungen an Personalräte durch eine Dienststelle in Betracht kommen kann?

Grundsätzlich kann auch bei unberechtigten Zuwendungen an Beschäftigte durch eine Dienststelle der Straftatbestand der Untreue (§ 266 des Strafgesetzbuchs – StGB) verwirklicht werden. Dies ist eine Frage der genauen Umstände des Einzelfalles.

- b) Kommen gegebenenfalls alternativ oder kumulativ in der genannten Konstellation weitere Straftatbestände, etwa aus dem Bereich der Amtsträgerdelikte, in Frage?

Bei unberechtigten Zahlungen an Personalräte kommt zudem, abhängig von den Umständen des Einzelfalles, eine Strafbarkeit wegen Vorteilsannahme bzw. Vorteilsgewährung (§§ 331, 333 StGB) oder Bestechlichkeit bzw. Bestechung (§§ 332, 334 StGB) in Betracht.

2. Gibt es gegenwärtig nach Kenntnis der Bundesregierung wegen unberechtigter Zuwendungen an Personalräte im Bereich der Bundesregierung
  - a) staatsanwaltschaftliche Ermittlungsverfahren bzw.
  - b) Disziplinarverfahren?

Nein.

3. a) Hat es in der Bundesregierung – etwa angeregt durch die in der Vorbemerkung genannte Berichterstattung – Prüfungen oder Diskussionen zu der Frage unberechtigter Zuwendungen an Personalräte gegeben?
  - b) Wenn ja, welche?
  - c) Wenn nein, warum nicht?

Es gab zu diesem Themenkomplex bereits zwei Schriftliche Fragen des Abgeordneten Sören Bartol. Die Antworten hierzu vom 6. und 7. Februar 2012 (Bundestagsdrucksache 17/8637, Seite 12, Nummer 16 und Seite 83, Nummer 118) wurden innerhalb der Bundesregierung abgestimmt.

4. a) Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass aus § 46 BPersVG folgt, dass Leistungsprämien an Personalräte grundsätzlich nicht gewährt werden könnten?

Nein. Aus § 46 BPersVG folgt nicht, dass die Gewährung von Leistungsprämien an Personalratsmitglieder generell ausgeschlossen wäre. Nur die Personalrats-tätigkeit selbst ist jeder Bewertung durch die Dienststelle entzogen. Daher können Beamtinnen und Beamte, die als Personalratsmitglieder vom Dienst freigestellt sind, Leistungsprämien nach der Bundesleistungsbesoldungsverordnung erhalten, wenn gleichwohl bewertbare Leistungen vorliegen.

Für Tarifbeschäftigte, die wegen ihrer Personalratstätigkeit ganz oder teilweise freigestellt sind, richtet sich die tarifliche Leistungsbezahlung nach § 11 Absatz 5 LeistungsTV-Bund.

- b) Falls die Bundesregierung die in Frage 4a genannte Auffassung teilt, welche Konsequenzen ergeben sich hieraus für die Bewertung des in der Vorbemerkung erwähnten Falles?
- c) Falls die Bundesregierung zu dem in Frage 4b genannten Fall geltend machen möchte, es bestehe eine Ausnahme von dem in Frage 4a genannten Grundsatz, wie verhält sich dies zu dem in der Vorbemerkung genannten Rundschreiben des BMI?

Entfällt.

