



Bonus oder Bumerang?

Ob Anerkennung oder Dankeschön: In der Adventszeit bekommen Viele Geschenke von Geschäftspartnern. Doch es gibt Regeln und steuerliche Grenzen

Vielleicht in der Weihnachtszeit bekommen viele Beschäftigte Geschenke von Kunden oder Geschäftspartnern. Wann es sich dabei um eine harmlose Aufmerksamkeit handelt und wann man hingegen in den Verdacht der Bestechlichkeit geraten kann, ist jedoch für viele nicht eindeutig.

Denn immer noch haben einige Unternehmen bei diesem Thema keine klaren Vorgaben. Man hört wiederholt, dass es die Faustregel einer Geschenkwert-Grenze von circa 25 Euro geben soll: Alles, was weniger gekostet hat, dürfe ohne Gewissensbisse im Job angenommen werden.

Doch Vorsicht: Die Grenze zwischen freundlicher Geste und unzulässiger Einflussnahme ist oft fließend. So heißt es zwar, kleine Geschenke erhalten die Freundschaft, doch nicht jedes Präsent ist einfach nur eine Aufmerksamkeit.

Ob steckt mehr dahinter als pure Freundlichkeit: die Hoffnung auf einen neuen Auftrag, auf finanzielle Erleichterungen oder eine beschleunigte Bearbeitung. Ist das aber gleich gesetzeswidrig oder arbeitsrechtlich ein Problem?

„Nein“, meint Tobias Werner, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. „Kleine Auf-

merksamkeiten gehören zum Jahresende bei vielen geschäftlichen Beziehungen dazu. Dabei ist nicht jegliche Zuwendung per se verboten.“ Trotzdem sollte jeder genau überlegen, ob ein Geschenk den Eindruck von Beeinflussung erwecken könnte.

In der Privatwirtschaft heißt es „sozial adäquat“

Hier gilt das Prinzip der „sozialen Adäquanz“. Das heißt: „Ohne dass es verbindliche Vorgaben gibt, wird ein Geschenk im Wert von 30 Euro als unproblematisch angesehen“, sagt der Fachanwalt. Die typischen Give-aways wie Kugelschreiber, Kalender, Notizbücher und Thermobecher sind in der Regel also unproblematisch.

Anders sieht es im öffentlichen Dienst aus. „Problematisch kann die Annahme von Geschenken für Amtsträger werden, mögen diese Präsente noch so klein sein“,

KATRIN SCHREITER

weiß der Arbeitsrechtsexperte. „Nicht nur für Richter und Beamte ist die Annahme von Zuwendungen von Amts wegen verboten. Auch Mitarbeiter im öffentlichen Dienst müssen hier vorsichtig sein“, sagt Werner und verweist auf das Strafgesetzbuch (§ 331) und auf den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (§ 3 Abs. 2). Denn: „Besteht ein objektiver Bezug zwischen Geschenk und dienstlicher Tätigkeit, ist jegliche Annahme verboten.“

In der Praxis wirke das mitunter fast skurril, so wie der Fall an einer Berliner Schule 2013. Werner berichtet: „Eine Lehrerin erhielt von ihrem Abiturkurs eine Loriot-Skulptur zum Abschied. Doch die Staatsanwaltschaft ermittelte gegen die Frau wegen Verteilnahme. Das Resultat: Die Lehrerin musste 4000 Euro Geldstrafe zahlen – wegen Verstoßes gegen beamtenrechtliche Vorschriften. Dabei hatte die Skulptur nur

einen Wert von rund 200 Euro.“ Zurück zur Privatwirtschaft: Um Konflikte von vornherein zu vermeiden, können Unternehmen selbst festlegen, ob und in welchem Umfang Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Geschenke annehmen dürfen.

„Viele Arbeitgeber verankern im Arbeitsvertrag, dass Zuwendungen mit geschäftlichem Bezug grundsätzlich untersagt sind“, erklärt Werner. „Vor allem größere Firmen und Konzerne sind hier sensibilisiert und formulieren in ihren Compliance-Richtlinien sehr genau, was erlaubt ist und was nicht.“

Kündigung nach Schmiergeldverstoß

Auch die Position im Unternehmen spielt eine wichtige Rolle, weiß der Fachanwalt. „Je höher die Verantwortung, desto heikler wird die Annahme von Geschenken“, er-

klärt Werner. „Die Annahme von Geschenken ist dann kein Kavaliersdelikt mehr.“

Ein Beispiel: Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz bestätigte die Kündigung eines Personalleiters, der eine VIP-Logenkarte im Wert von 250 Euro angenommen hatte (Az. 9 Sa 572/08). Nach Ansicht des Gerichts verstieß er damit gegen das sogenannte Schmiergeldverbot, da ein solcher Vorteil geeignet sei, sein geschäftliches Verhalten zu beeinflussen.

Doch zu weitreichenden Konsequenzen könnte es auch schon bei kleinen Aufmerksamkeiten kommen. Rechtsexperte Werner: „Gibt es ein ausdrückliches Annahmeverbot, kann schon ein wiederholter Verstoß selbst bei geringwertigen Geschenken eine Kündigung rechtfertigen“, warnt er. „Der tatsächliche Wert spielt dann ebenso wenig eine Rolle wie ein möglicher Schaden für den Arbeitgeber.“ Weihnachten dürfte dann alles andere als besinnlich werden.

Und wie sieht es mit Geschenken vom eigenen Chef aus? „Kleine Aufmerksamkeiten des Arbeitgebers sind arbeitsrechtlich unproblematisch“, sagt Werner. „Relevanz haben sie vor allem steuerlich: Bis zu einem Wert von 50 Euro im Monat bleiben solche Geschenke steuerfrei.“