

Teure Geschenke – wann riskieren Sie Ihren Job?

Von Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft. Dieses Sprichwort spielt auch im Geschäftsleben eine erhebliche Rolle, und Anlässe, sich bei guten oder potenziellen Partnern erkenntlich zu zeigen, gibt es viele. Steuerlich sind der Absetzbarkeit dieser Gefälligkeiten klare Grenzen gezogen, lediglich 35 Euro im Jahr können von der Steuer abgesetzt werden. Arbeitsrechtlich zieht die Annahme geringwertiger Geschenke in der Regel auch keine Konsequenzen nach sich. Nicht jedes Geschenk stellt eine Pflichtverletzung dar. Anders sieht es hingegen aus, wenn der Verdacht der Vorteilnahme oder Bestechlichkeit im Raum steht. Hier kann die Annahme eines Geschenkes sogar zur Kündigung führen, wie der Fall eines Personalleiters deutlich macht.

Ein Personalleiter ließ sich von einem Personalvermittlungsunternehmen zu einem Fußballspiel einladen und wurde hier auch bewirtet. Dem Mitarbeiter wurde daraufhin gekündigt. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hielt die ordentliche Kündigung des Mitarbeiters für rechtmäßig, obwohl zuvor keine Abmahnung erteilt wurde (Az. 9 Sa 572/08). Das Gericht hielt dem Personalleiter einen Verstoß gegen das sogenannte Schmiergeldverbot vor. Der Personalleiter habe bei der Ausführung seiner Aufgaben Vorteile entgegengenommen, die geeignet waren, ihn in seinem Geschäftsverhalten zu beeinflussen.

Nach Auffassung des LAG komme es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber infolge des Pflichtverstoßes tatsächlich geschädigt wurde. Entscheidend war, dass der Arbeitgeber des beschenkten Mitarbeiters mit dem Personalvermittlungsunternehmen zusammenarbeitete, und der Personalleiter erheblichen Einfluss auf die Vergabe von Leiharbeitsaufträgen hatte. Das Geschenk – der Aufenthalt in einer VIP Lounge und die Bewirtung – stellte zudem einen erheblichen, jedenfalls über 100 Euro liegenden Wert dar, der den Wert eines üblichen Gelegenheitsgeschenkes deutlich überschritt. Dem Personalleiter hätte bewusst sein müssen, dass das Unternehmen ihn aus eigenem Interesse im Hinblick auf die weitere Zusammenarbeit beschenkte, um das Wohlwollen des Personalleiters gegenüber dem schenkenden Unternehmen zu verstärken. Der gewährte Vorteil begründete damit allgemein die Gefahr, dass der Personalleiter nicht mehr ausschließlich die Interessen seines Arbeitgebers wahrnehmen werde.

Die Entscheidung macht klar, dass eine Nebenpflicht des Arbeitnehmers zur Unbestechlichkeit besteht. Arbeitnehmer bewegen sich jedoch oft in einer Grauzone, wenn es um die Annahme von Geschenken geht. Ob ein Geschenk im Wert von 50 Euro mehr als einen geringen Wert aufweist, ist von Fall zu Fall zu entscheiden. Daher sollten Unternehmen die Geschenkkannahme in Compliance-Richtlinien regeln. Diese unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats, da sie das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen. Gerade die Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens ist aber geeignet, sachgerechte und konkrete Verhaltensnormen herbeizuführen.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11
Mail: info@k44.de
Internet: www.k44.de