

Pressemitteilung

Geschenke im Job: Was ist (noch) erlaubt? – Altbekannte Fragen, neue Fallstricke

Essen, 20.11.2025 - Alle Jahre wieder: In der Adventszeit stehen bei vielen Beschäftigten Geschenkkörbe, Weinflaschen oder kleine Präsente auf dem Schreibtisch. Auch auf Kundenseite ist der Wunsch groß, sich mit einem Geschenk für die gute Zusammenarbeit zu bedanken. Allerdings sorgt das Thema „Geschenke im Arbeitsleben“ regelmäßig für Unsicherheit und kann ernste Konsequenzen haben. Rechtsanwalt Sebastian Müller, Fachanwalt für Arbeitsrecht, erklärt, worauf Arbeitnehmer, aber auch Arbeitgeber, aktuell achten sollten.

Unsichere Rechtslage: Wo fängt das Problem an?

Eine eindeutige und allgemeinverbindliche Wertgrenze für Geschenke gibt es in der Praxis nicht. Zwar hält sich hartnäckig ein Orientierungswert von etwa 25 Euro, doch dieser dient lediglich als grobe Richtschnur. Tatsächlich sind die Grenzen fließend und eine schematische Betrachtung verbietet sich. „Maßgeblich ist immer eine Einzelfallbewertung, bei der Erfahrung, Anlass, Position des Beschenkten sowie Zweck und Häufigkeit der Zuwendung bewertet werden. Gerade mehrfach kleine Geschenke über das Jahr verteilt („Anfüttern“) sind gefährlich – werden sie in Summe relevant, kann dies den Eindruck einer unzulässigen Einflussnahme begründen“, so Fachanwalt Müller.

Für vermeintlich harmlose Werbegeschenke wie Kugelschreiber, Notizblöcke oder Kalender („Die drei Ks“) gilt weiterhin: Sie werden als sozialadäquate Höflichkeiten angesehen und sind meist unproblematisch. Wird allerdings ein bestimmter Wert pro Absender

Ansprechpartner für die Medien

Nils Schmidt
Vorstand DFK

Alfredstr. 155
45131 Essen
Telefon 0201 890 427-0
Telefax 0201 890 427-29

pressekontakte@dfk.eu
www.dfk.eu

und Kalenderjahr überschritten, kann dies eine Melde- oder Ablehnungspflicht nach sich ziehen – abhängig von den internen Compliance-Richtlinien des Unternehmens.

Klare Unternehmensregeln – selten, aber wichtig

Viel zu selten verfügen Unternehmen über eindeutige Regelungen zu Geschenken und sonstigen Zuwendungen. Wo interne Compliance-Richtlinien oder Vertragsklauseln existieren, haben diese unbedingt Vorrang. Wer die darin festgesetzte Grenze überschreitet oder Meldepflichten ignoriert, riskiert arbeitsrechtliche Konsequenzen – bis hin zur – auch fristlosen – Kündigung. Müller: „Im Zweifel sollte daher stets vor Annahme eines Geschenks der Arbeitgeber konsultiert und eine Genehmigung eingeholt werden. Achten Sie darauf, dass relevante Regelungen sich oft im Kleingedruckten oder in Anhängen zu Arbeitsverträgen beziehungsweise Betriebsvereinbarungen befinden.“

In der Praxis setzen inzwischen mehr Unternehmen auf zentrale Geschenke-Aannahmestellen oder Sammelaktionen (z. B. zur Versteigerung für den guten Zweck). Manche Arbeitgeber untersagen die Annahme jeglicher Geschenke – das ist auch möglich und rechtlich bindend: Für Beschäftigte gilt dann ein striktes Verbot.

Arbeits- und Strafrecht: Das Risiko der Korruption

Jedes Geschenk, das den Anschein erweckt, die Neutralität oder Integrität eines Beschäftigten zu beeinflussen, birgt arbeitsrechtliche und ggf. strafrechtliche Risiken. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mehrfach entschieden: Wenn die Gefahr besteht, dass sich der Arbeitnehmer wegen der Geschenke so beeinflussen lässt, dass er gegen die Interessen des Arbeitgebers handeln würde, bewegt man sich schon jenseits des

rechtlich zulässigen. „Die Grenze ist also erreicht nicht nur bei offenkundigem Fehlverhalten, sondern schon dann, wenn die Gefahr besteht, dass eine Einflussnahme zugunsten eines Dritten denkbar erscheint“, so Müller. Und auch ohne konkreten eingetretenen Schaden drohen Sanktionen. Gerade bei Arbeitnehmern in leitender Funktion oder im Einkauf reicht oftmals schon der Anschein unerlaubter Vorteilsgewährung aus, um arbeitsrechtliche Konsequenzen auszulösen.

Besondere Problemkreise: Digitale Geschenke, Social Media & neue Geschäftsmodelle

Mit fortschreitender Digitalisierung häufen sich neue Geschenkeformen, etwa Gutschein-Codes, Streaming-Abos, digitale Geschenke in Online-Spielen oder gar gesponserte „Giveaways“ auf Social Media. Oft fehlt hierfür ein etabliertes Regelwerk im Arbeitsrecht, doch die Grundsätze bleiben dieselben: Auch digitale Geschenke gelten als Vorteile und können – abhängig von Wert, Anlass und Zusammenhang – problematisch werden. Besonders bei Geschenken über Social-Media-Kanäle besteht die Gefahr, dass diese nicht als private, sondern in dienstlicher Funktion gewährt – und damit arbeitsrechtlich relevant – interpretiert werden.

Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst: Verschärfte Regeln!

Für Amtsträger gelten besonders strikte Vorgaben. Hier ist bereits die Annahme vermeintlich geringfügiger Geschenke strafrechtlich sensibel. Verstöße können dann also nicht nur arbeitsrechtliche, sondern auch dienstrechtliche beziehungsweise strafrechtliche Folgen haben.

Praxis-Tipps für Fach- und Führungskräfte

Prüfen Sie Ihren Arbeitsvertrag und ob Ihr Arbeitgeber z.B. eine Compliance-Richtlinie besitzt – und halten Sie sich daran! Unwissenheit schützt hier nicht! Gibt es Unklarheiten, holen Sie die Genehmigung des Arbeitgebers ein. Besonders, wenn der Schenker einen bestimmten Entscheidungsträger beschenken will und auch wenn wiederholte kleine Geschenke kommen, ist das, vor allem in Summe, höchst gefährlich: Im Zweifel das Geschenk ablehnen. Müller: „Und bitte vermeiden Sie „kreative Umgehungen“. Geschenke, bei denen eine teure Veranstaltungseinladung als „Fortbildung“ „getarnt“ werden, gehen erst recht nach hinten los, da hier die Verschleierung ja gerade den Vorsatz belegt.“

Fazit: Transparenz und Vorsicht sind Trumpf

Gehen Sie am besten immer offen mit dem Thema um und informieren Sie frühzeitig den Arbeitgeber. Der beste Schutz ist eine klare unternehmensinterne Regelung, die alle kennen und an die sich alle halten. In diesem Sinne: Ein schönes und sicheres Weihnachtsfest – und dass Freude und Wertschätzung nicht durch unerwünschte Nebenwirkungen getrübt werden!

Kurzinformation über den Verband

Der DFK ist seit 1918 ein branchenübergreifender Berufsverband und die Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland.

Er vertritt in seinem Netzwerk rund 20.000 Fachkräfte und Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf wirtschaftlicher und politischer Ebene.

Kernkompetenzen des DFK sind: Führungsthemen, Arbeits- und Sozialrecht sowie Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

Die Mitglieder des DFK erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg u.a. durch juristische Beratung und Vertretung, vielfältige Online- und Offline-Weiterbildungsangebote, exklusives Mentoring, Coaching und aktuelle Informationen.

Zudem bietet der DFK über seine 17 Regionalgruppen ein weit verzweigtes, zielgruppenspezifisches und exklusives Kontaktnetzwerk, das sich in die folgenden Ressorts aufgliedert: Fach- und Führungskräfte, Frauennetzwerk, Young Leaders, VGF - Vereinigung der Geschäftsführenden und Vorstände, LGBT*IQ und 60+.

Mit Büros in Essen, Hamburg, und München sowie der Hauptstadtvertretung in Berlin ist der DFK bundesweit für seine Mitglieder vor Ort erreichbar.

www.dfk.eu