

Compliance

Geschenke an Arbeitnehmer – Was ist verboten, was ist erlaubt?

Der Volksmund weiß: „Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft“. Das gilt im privaten wie im geschäftlichen Bereich. Eine schicker Kugelschreiber, eine Einladung zum Essen, aber auch ein Ticket für ein Fußballspiel, ein Wellness-Wochenende oder eine Kiste Wein – solche Aufmerksamkeiten im geschäftlichen Bereich sind vielen von uns bekannt. Allerdings zieht sowohl das Gesetz als auch so manche unternehmensinterne Richtlinie klare Grenzen. Wer diese missachtet, setzt schnell seinen Arbeitsplatz aufs Spiel und riskiert sogar strafrechtliche Sanktionen.

Wo aber sind die Grenzen zwischen „erlaubt“ und „verboten“?

Der Praxisfall:

Herr Kado (K) ist als Personalleiter bei der Cleanslate AG (C) beschäftigt und unter anderem dafür zuständig, Aufträge an Leiharbeitsfirmen zu vergeben. Die Firma Laimich KG, mit denen die Cleanslate AG Vertragsbeziehungen pflegt, schenkt K ein VIP-Ticket für das Championsleague-Halbfinale in Madrid, verbunden mit einem Wellness-Wochenende im 5-Sterne-Hotel „Decadente“. K behält das Geschenk, ohne mit seinem Chef abzuklären, ob dies in Ordnung ist. Welche Konsequenzen muss K befürchten?

Legitimes Interesse

Das (grundsätzlich legitime) Ziel von „Geschäftsgeschenken“ ist die Anbahnung von Geschäften und die Kontaktpflege zwischen Geschäftspartnern. In einem angemessenen Rahmen sind solche Geschenke daher auch oftmals üblich und akzeptiert. So weit, so gut – solange das „Geschenk“ keine (gefühlten) Verpflichtungen oder Handlungszwänge des Beschenkten nach sich zieht. Spätestens dann nämlich, wenn das Geschenk (mehr oder weniger offensichtlich) in Erwartung einer Gegenleistung erbracht wird, ist Vorsicht geboten. Die rechtlich bedeutsame Grenze ist grundsätzlich bereits dann überschritten, wenn das Geschenk *objektiv* geeignet ist, das geschäftliche Urteilsvermögen und die professionelle Un-

abhängigkeit des Beschenkten zu beeinträchtigen. Dabei ist in der freien Wirtschaft mehr „erlaubt“ als im Umgang mit Amtsträgern und Behörden.

Praxistipp: Teilweise drängt sich bei Geschenken ein „Gschmäcke“ geradezu auf. Folgende Geschenke oder Einladungen sollten daher in keinem Fall angenommen werden („No-Goes“):

- *Bargeld, Darlehen, Wertpapiere, Schecks*
- *Anstößige, obszöne oder illegale Produkte und Dienstleistungen*
- *Geschenke, die in direktem Zusammenhang mit einer Geschäftsentscheidung zugunsten des Schenkenden stehen*

„Compliance“

Obwohl Geschäftsgeschenke also durchaus „an der Tagesordnung“ sind, besteht allgemein eine recht große Verunsicherung darüber, was nun erlaubt ist und was nicht, wie also mit Sachzuwendungen oder Einladungen von Geschäftspartnern umzugehen ist.

In vielen Unternehmen ist deshalb der Umgang mit Geschenken durch Verhaltensrichtlinien geregelt, neudeutsch auch als „Compliance“ bekannt. Compliance bedeutet wörtlich übersetzt so viel wie „Regeltreue“, „Befolgung“ oder „Regelkonformität“ – also „Handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften“. Gleichzeitig aber steht „Compliance“ auch für freiwillige ethische und moralische Kodizes in Betrieben und Unternehmen.

Praxistipp: Um für beide Seiten – Arbeitgeber wie Arbeitnehmer – die Grenzen des Erlaubten klar abzustecken, empfiehlt es sich, solche Compliance-Regelungen, also Richtlinien zum Umgang mit Geschenken, aufzustellen und diese offen und transparent zu kommunizieren und zu leben.

Die Kenntnis solcher Compliance-Richtlinien (so sie denn existieren) ist unabdingbar, will man Stolperfallen und ein „böses Erwachen“ vermeiden. Denn oft liegt auch da, wo noch nicht gegen zwingende zivil- oder strafrechtliche Gesetze verstoßen wird, bereits ein Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien zum Umgang mit Geschenken vor, der arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.

In solchen unternehmensinternen Richtlinien lässt sich zum Beispiel regeln, welche (meist geringwertigen) Geschenke ohne Rücksprache mit dem Vorgesetzten, nur nach Rücksprache oder gar nicht angenommen werden dürfen. In der Praxis hat es sich insoweit auch etab-

liert, Wertgrenzen festzulegen, innerhalb derer sich ein „unproblematisches“ Geschäfts-geschenk jedenfalls bewegen muss.

Wichtig ist dabei auch der sprichwörtliche „Blick über den Tellerrand“. Im Ausland – beispielsweise in den USA – gibt es zum Teil noch deutlich striktere Compliance-Richtlinien als in Deutschland. Was in Deutschland zulässig wäre, kann also im Geschäftskontakt mit US-amerikanischen Unternehmen bitter aufstoßen. So gilt in den USA als Bundesgesetz der „Foreign Corrupt Practices Act“, der Zahlungen und Wertgeschenke an ausländische Amtsträger zum Zwecke der Aufrechterhaltung eines Geschäftskontaktes oder des Abschlusses eines Geschäftes grundsätzlich verbietet. Bei Verstoß drohen empfindliche Geld- oder sogar Freiheitsstrafen.

Was ist erlaubt?

Die Aufstellung von Compliance-Richtlinien gibt also allen Beteiligten schon einmal eine Orientierungshilfe und kann Mitarbeiter davor bewahren, in rechtliche Grauzonen zu geraten. Was aber ist „erlaubt“, solange und soweit keine dezidierten Regelungen im Unternehmen getroffen sind?

Entscheidend ist dann, ob die Zuwendung als „sozialadäquat“ und „üblich“ anzusehen ist, also nicht die Sorge begründet, der Beschenkte könne durch die Zuwendung in seiner Entscheidungsfreiheit eingeschränkt sein.

Praxistipp: Folgende Kontrollüberlegungen können helfen, die angebotene Zuwendung richtig einzuschätzen:

- *Gerät der Beschenkte durch die Annahme des Geschenkes in einen möglichen Interessenkonflikt oder erhält er eine ungerechtfertigte persönliche Bereicherung?*
- *Wäre eine Einladung in gleicher Form erfolgt, wenn der Gastgeber sie hätte privat finanzieren müssen – oder wäre man dann beim „Italiener um die Ecke“ gelandet?*
- *Wurde die Zuwendung allem Anschein nach in der Absicht gemacht, einen unlauteren Einfluss auszuüben oder einen solchen Anschein zu erwecken?*

Es kommt nicht darauf an, ob die Gewährung von Vorteilen an den Arbeitnehmer tatsächlich auch zu einer Schädigung des Arbeitgebers geführt hat (zumal entscheidend ohnehin zu-meist nicht ein etwaiger materieller Schaden, sondern vielmehr der mit „Mauscheleien“ und Korruptionsverdacht einhergehende Image-Verlust ist). Vielmehr reicht es aus, dass der ge-

währte Vorteil *allgemein* die Gefahr begründet, der Annehmende werde nicht mehr alleine im Interesse des Arbeitgebers handeln.

Diese Gefahr ist dann gegeben, wenn der Rahmen geringwertiger Geschenke oder bloßer Anstands- und Höflichkeitsgeschenke (zB die kleine Aufmerksamkeit zum Geburtstag) verlassen wird. Hinsichtlich der Geringwertigkeit ist es kaum möglich, eine pauschale Bagatellgrenze festzulegen – jedenfalls bei Zuwendungen, die einen Betrag von € 30,00 übersteigen, ist aber meines Erachtens grundsätzlich Vorsicht geboten.

Praxistipp: Im Zweifel sollten Mitarbeiter Geschenke und Zuwendungen, die über ein bloßes Gelegenheitsgeschenk von geringem Wert (zB Schlüsselanhänger, Notizbuch, Kugelschreiber, Blumen etc) oder ein (geringwertiges) Anstands- oder Höflichkeitsgeschenk hinausgehen, nicht annehmen oder sich jedenfalls zuvor mit ihrem Vorgesetzten oder dem vom Unternehmen benannten Compliance-Beauftragten abstimmen.

Geschenke als Kündigungsgrund?

Unter Umständen droht bei einem Fehlverhalten im Umgang mit Geschenken sogar die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber. Den Fall, der dem oben gebildeten Beispiel zugrunde liegt, hatte das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz im Jahre 2009 zu entscheiden. Die Richter kamen dort zu dem Ergebnis, dass es eine Kündigung rechtfertigen könne, wenn ein Arbeitnehmer von einem für den Arbeitgeber tätigen Dienstleister ein teures Geschenk annimmt. Dies gelte jedenfalls dann, wenn der Mitarbeiter mit der Annahme des Geschenkes den Eindruck erwecke, er sei käuflich. Hierin liege, unabhängig davon, ob es tatsächlich zu einer Handlung kommt, die den Arbeitgeber schädigt, ein Verstoß gegen das sog. Schmiergeldverbot. Ausreichend ist insoweit – wie auch das Bundesarbeitsgericht bereits im Jahre 2001 einmal entschieden hatte – dass der gewährte Vorteil allgemein die Gefahr begründet, der Arbeitnehmer werde nicht mehr allein die Interessen des Arbeitgebers wahrnehmen.

Ärger mit dem Staatsanwalt

Die Annahme von Geschenken, die das übliche Maß übersteigen und als Gegenleistung für eine unlautere Bevorzugung anzusehen sind, ist auch von strafrechtlicher Relevanz. § 299 des Strafgesetzbuches (StGB) stellt die Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr unter Strafe, die dann vorliegt, wenn ein Angestellter oder Beauftragter eines geschäftlichen Betriebes im geschäftlichen Verkehr einen Vorteil dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerbli-

chen Leistungen im Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzuge. Ebenso wird derjenige bestraft, der einen solchen Vorteil anbietet, verspricht oder gewährt.

§ 299 StGB Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr

(1) Wer als Angestellter oder Beauftragter eines geschäftlichen Betriebes im geschäftlichen Verkehr einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen läßt oder annimmt, daß er einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen im Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzuge, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer im geschäftlichen Verkehr zu Zwecken des Wettbewerbs einem Angestellten oder Beauftragten eines geschäftlichen Betriebes einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, daß er ihn oder einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen in unlauterer Weise bevorzuge.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für Handlungen im ausländischen Wettbewerb.

Zusätzlich an Brisanz gewinnt das Thema „Geschäftsgeschenke“, sobald Amtsträger betroffen sind. In diesem Falle nämlich liegt bereits dann ein strafbares Verhalten vor, wenn der Amtsträger einen Vorteil dafür annimmt, dass er eine Diensthandlung vornehme, auch wenn er durch diese Diensthandlung seine Dienstpflichten grundsätzlich nicht verletzt (Vorteilsannahme). Es braucht also keine „unlautere Bevorzugung“ o.ä. vorzuliegen. Tritt eine Dienstpflichtverletzung hinzu, ist sogar der Straftatbestand der Bestechlichkeit gegeben, der ein nochmals deutlich höheres Strafmaß (Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren) vorsieht. Ebenso wie der Amtsträger wird derjenige bestraft, der dem Amtsträger einen entsprechenden Vorteil anbietet, verspricht oder gewährt (Vorteilsgewährung, Bestechung).

§ 331 StGB Vorteilsannahme

(1) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der für die Dienstausbübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, sich versprechen läßt oder annimmt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ein Richter oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen läßt oder annimmt, daß er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Der Versuch ist strafbar.

(3) Die Tat ist nicht nach Absatz 1 strafbar, wenn der Täter einen nicht von ihm geforder-

§ 333 Vorteilsgewöhnung

(1) Wer einem Amtsträger, einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten der Bundeswehr für die Dienstausbübung einen Vorteil für diesen oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Wer einem Richter oder Schiedsrichter einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, daß er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(3) Die Tat ist nicht nach Absatz 1 strafbar, wenn die zuständige Behörde im Rahmen

<p>ten Vorteil sich versprechen läßt oder annimmt und die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme vorher genehmigt hat oder der Täter unverzüglich bei ihr Anzeige erstattet und sie die Annahme genehmigt.</p> <p>§ 332 StGB Bestechlichkeit</p> <p>(1) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen läßt oder annimmt, daß er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe. Der Versuch ist strafbar.</p> <p>(2) Ein Richter oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen läßt oder annimmt, daß er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren.</p> <p>(3) Falls der Täter den Vorteil als Gegenleistung für eine künftige Handlung fordert, sich versprechen läßt oder annimmt, so sind die Absätze 1 und 2 schon dann anzuwenden, wenn er sich dem anderen gegenüber bereit gezeigt hat,</p> <ol style="list-style-type: none">1. bei der Handlung seine Pflichten zu verletzen oder,2. soweit die Handlung in seinem Ermessen steht, sich bei Ausübung des Ermessens durch den Vorteil beeinflussen zu lassen.	<p>ihrer Befugnisse entweder die Annahme des Vorteils durch den Empfänger vorher genehmigt hat oder sie auf unverzügliche Anzeige des Empfängers genehmigt.</p> <p>§ 334 Bestechung</p> <p>(1) Wer einem Amtsträger, einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten der Bundeswehr einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, daß er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. In minder schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.</p> <p>(2) Wer einem Richter oder Schiedsrichter einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, daß er eine richterliche Handlung</p> <ol style="list-style-type: none">1. vorgenommen und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzt hat oder2. künftig vornehme und dadurch seine richterlichen Pflichten verletzen würde, <p>wird in den Fällen der Nummer 1 mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren, in den Fällen der Nummer 2 mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft. Der Versuch ist strafbar.</p> <p>(3) Falls der Täter den Vorteil als Gegenleistung für eine künftige Handlung anbietet, verspricht oder gewährt, so sind die Absätze 1 und 2 schon dann anzuwenden, wenn er den anderen zu bestimmen versucht, daß dieser</p> <ol style="list-style-type: none">1. bei der Handlung seine Pflichten verletzt oder,2. soweit die Handlung in seinem Ermessen steht, sich bei der Ausübung des Ermessens durch den Vorteil beeinflussen läßt.
---	---

Zu einem solchen „Vorteil“ im Sinne des Strafgesetzbuches gehören, wie die Rechtsprechung bereits entschieden hat, insbesondere auch Einladungen zu Reisen oder Kongressen und die Einräumung von Rabatten. Es ist also Vorsicht geboten, zumal die Grenzen dessen, was als „sozialadäquat“ und damit als zulässig anzusehen ist, hier noch enger sind als in der

freien Wirtschaft. Teils werden bereits ab einem Zuwendungswert von unter 10 Euro Ermittlungen aufgenommen.

Auch die Rechtsprechung geht grundsätzlich davon aus, dass es keine betragsmäßigen „Bagatellgrenzen“ gibt. Dies ist auch konsequent: schließlich kommt es nicht in erster Linie auf die absolute Höhe der Zuwendung an, sondern vielmehr auf die „Hintergedanken“ der Beteiligten, also die Lauterkeit oder Unlauterkeit der Absichten – die Strafrechtler sprechen hier von einer „Unrechtsvereinbarung“. Grundsätzlich liegt die Vermutung für eine solche „Unrechtsvereinbarung“ aber sicherlich umso näher, je weiter sich der Wert der Zuwendung von demjenigen entfernt, was als sozialadäquat und üblich anzusehen ist.

Die Lösung des Praxisfalls:

1. Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Das Herrn Müller geschenkte Fußballticket stellt einen erheblichen geldwerten Vorteil dar. Es übersteigt den Wert eines reinen Gelegenheitsgeschenks wie beispielsweise einer Flasche Wein. Es ist auch objektiv geeignet, ein Wohlwollen des Herrn Müller gegenüber dem schenkenden Unternehmen zu begründen oder zu verstärken. Die Annahme eines solchen Geschenkes begründet deshalb die Gefahr, dass Herr Müller nicht mehr ausschließlich die Interessen der Cleanslate AG wahrnimmt, wenn er Aufträge an Personalvermittler vergibt. Da dies Herr Müller auch bewusst sein muss, würde sein Verhalten eine Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen – unter Umständen sogar ohne vorhergehende Abmahnung.

2. Strafrechtliche Konsequenzen

Strafrechtliche Konsequenzen hätte Herr Kado erst dann zu befürchten, wenn eine „Unrechtsvereinbarung“ vorläge, er also im Gegenzug der Firma Laimich KG einen unlauteren Vorteil verschaffen würde.

Die Lösung: Transparenz

Es wird deutlich: Kleine Geschenke erhalten vielleicht die Freundschaft – aber zerstören möglicherweise das Arbeitsverhältnis und ziehen womöglich sogar strafrechtliche Konsequenzen nach sich. Vermeiden lässt sich dies durch klare Verhaltensrichtlinien und einen transparenten Umgang mit Geschäftsgeschenken.

Ein Blick in die Compliance-Richtlinien und/oder ggf. ein klärendes Gespräch mit dem Arbeitgeber seien also jedem Arbeitnehmer wärmstens ans Herz gelegt. Im Zweifel gilt: vor der Annahme eines Geschenkes immer nachfragen!

Ihr Rechtsanwalt

Thomas Haas

www.edk.de | haas@edk.de

Stand: April 2010