

Weihnachtsfeiern

Rechtsfragen aus der Praxis



©Kraft

Autorin
Birgit Kronberger

Geschäftsführerin des
Vorlagenportals für Arbeitsrecht
und Personalverrechnung,
Personalverrechnerin,
(Vienna CityTax Steuerberater
GmbH), Buchautorin



[www.hrm.at/profiles/
birgit-kronberger](http://www.hrm.at/profiles/birgit-kronberger)



©Stefan Häußer

Autor
Rainer Kraft

Jurist, Vortragender, FH-Lektor,
Buchautor, Geschäftsführer des
Vorlagenportals für Arbeitsrecht und
Personalverrechnung,
Konsulent Auditreu
Steuerberatungsgesellschaft m.b.H.



[www.hrm.at/profiles/
rainer-kraft](http://www.hrm.at/profiles/rainer-kraft)



© Azurra Visaggio | Unsplash

In vielen Unternehmen gehören Weihnachtsfeiern und damit verbundene Geschenke für die Mitarbeiter zur lieb gewordenen Tradition. Das fördert Arbeitsklima und Zusammengehörigkeitsgefühl und hebt zudem die Motivation der Mitarbeiter. Damit die Weihnachtsfreude ungetrübt und ohne ein arbeits- oder abgabenrechtliches „Nachspiel“ bleibt, sollten Arbeitgeber aber einige Details beachten.

Rund um die Weihnachtsfeier tauchen in der betrieblichen Praxis immer mal wieder die folgenden Fragen auf: Gibt es ein Recht auf Weihnachtsfeiern und Weihnachtsgeschenke? Sind Mitarbeiter zur Teilnahme an der Weihnachtsfeier verpflichtet? Welche Folgen hat ein Fehlverhalten von Mitarbeitern bei einer Weihnachtsfeier? Wer haftet für Sachbeschädigungen, die im Zuge einer

Weihnachtsfeier entstehen? Und was können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern abgabenfrei schenken?

Gibt es ein Recht auf Weihnachtsfeiern und Weihnachtsgeschenke?

Einen gesetzlichen Anspruch auf eine Weihnachtsfeier und auf Weihnachtsgeschenke gibt es nicht. Weihnachtsfeiern und Ge-

schenke sind freiwillige Leistungen. Allerdings kann sich laut Rechtsprechung der Arbeitsgerichte aus dem wiederholten (zum Beispiel zwei- bis dreimaligen) vorbehaltlosen Gewähren gleichartiger Leistungen des Arbeitgebers eine arbeitsrechtliche Betriebsübung ergeben, die zu einem Rechtsanspruch der Mitarbeiter führt. Während dies bei entgeltfernen Leistungen (wie einer Weihnachtsfeier) nur in Ausnahmefällen zutreffen wird, ist bei entgelthaften Leistungen (zum Beispiel Gutscheine, Goldmünzen, Autobahnvignetten oder Ähnliches) das Entstehen eines Gewohnheitsrechts leichter möglich. Um dies zu vermeiden, sollten Unternehmer die alljährlichen Geschenke entweder „variieren“ (die Mitarbeiter bekommen jedes Jahr etwas anderes) oder einen ausdrücklichen Vorbehalt

der Freiwilligkeit und Unverbindlichkeit (ohne daraus ableitbare Ansprüche für die Zukunft) erklären. Ein derartiger Vorbehalt könnte beispielsweise vorab in einer per Mail versendeten Veranstaltungsankündigung erfolgen.

Ist es Pflicht für Mitarbeiter, an der Weihnachtsfeier teilzunehmen?

Findet die Weihnachtsfeier während der Arbeitszeit statt, sind die Mitarbeiter verpflichtet, an der Veranstaltung teilzunehmen. Meist finden betriebliche Weihnachtsfeiern aber abends, also außerhalb der regulären Arbeitszeiten, statt. Da es sich in diesem Fall um die Freizeit des Arbeitnehmers handelt, über die er frei verfügen darf, gibt es außerhalb der Arbeitszeit keine gesetzliche Pflicht zur Teilnahme an der Weihnachtsfeier. Wenn der Arbeitgeber eine Teilnahmepflicht anordnet, handelt es sich folgerichtig um bezahlungspflichtige Mehr- beziehungsweise Überstunden.

Was passiert, wenn sich Mitarbeiter auf Weihnachtsfeiern danebenbenahmen?

Auch wenn es auf einer Weihnachtsfeier durchaus toleriert oder – im Sinne der „Gruppenbindung“ – gar gewünscht ist, dass sich die Mitarbeiter von ihrer privaten Seite zeigen, sind die arbeitsrechtlichen Bestimmungen und die Regeln des betrieblichen Verhaltens nicht außer Kraft gesetzt. Somit sind beispielsweise sexuelle Belästigungen, Misshandlungen (Schlagen, Bespucken) oder Ehrenbeleidigungen (Beschimpfungen) auch im Zuge einer Weihnachtsfeier ein absolutes No-Go.

Verwendet jemand die Feierlaune – allenfalls in Kombination mit reichlichem Alkoholkonsum – als „Vorwand“ für Entgleisungen im obigen Sinne, setzt er einen Grund für eine fristlose Entlassung. Derartige Fehlritte können nach den allgemeinen Regeln natürlich auch mit weniger gravierenden Konsequenzen, wie zum Beispiel einer Verwarnung oder Kündigung, geahndet werden.

Hat der Arbeitgeber auf Weihnachtsfeiern dieselbe Fürsorgepflicht wie am Arbeitsplatz?

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erstreckt sich auch auf außerhalb des Firmengeländes stattfindende Weihnachtsfeiern. So hat der Arbeitgeber etwa bei der Auswahl der Lokalität insbesondere auch die Sicherheit der Mitarbeiter während und nach der Veranstaltung im Auge zu behalten. Er muss dafür sorgen, dass den Mitarbeitern trotz des zu erwartenden Alkoholkonsums eine sichere Heimfahrt möglich ist – zum Beispiel durch die Wahl einer Lokalität, die zu den fraglichen Heimfahrzeiten an das öffentliche Verkehrsnetz angebunden ist. Ob die einzelnen Mitarbeiter die sichere Heimfahrtmöglichkeit auch wirklich nutzen, liegt aber naturgemäß in deren eigener Verantwortung.

Wer bezahlt beziehungsweise wer haftet, wenn Mitarbeiter auf Weihnachtsfeiern etwas kaputt-machen?

Die schadenersatzrechtlichen Grundsätze bleiben auch auf Weihnachtsfeiern anwendbar. Jede Person haftet daher prinzipiell für von ihr rechtswidrig und schuldhaft

zugefügte Schäden selbst (zum Beispiel beim Zerstören von Gegenständen aus dem Inventar am Veranstaltungsort). Ein praktisches Problem ist dabei naturgemäß die Beweisbarkeit hinsichtlich des konkreten Schadenverursachers. Eine generelle Haftung des Arbeitgebers für alle von seinen Mitarbeitern verursachten Beschädigungen besteht nicht.

Was dürfen Unternehmer den Mitarbeitern abgabenfrei schenken?

Sachgeschenke an Mitarbeiter, die Arbeitgeber auf Betriebsveranstaltungen wie zum Beispiel Weihnachtsfeiern übergeben, sind bis zu einem Wert von 186 Euro pro Mitarbeiter jährlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Als derartige Sachzuwendungen kommen beispielsweise Gutscheine, Weinflaschen, Geschenkkörbe, Bücher, Parfums und Autobahnvignetten in Frage. Als abgabenfreies Sachgeschenk zählen – bis zur Höhe des Freibetrags von 186 Euro – auch Goldmünzen und -dukaten, bei denen der Goldwert im Vordergrund steht. Dies trifft etwa auf den in der Praxis sehr beliebten „Philharmoniker“ zu.

Aber Achtung: Die Abgabenfreiheit gilt nur für Sachgeschenke, die allen Mitarbeitern oder bestimmten Mitarbeitergruppen gewährt werden. Der Fiskus akzeptiert hingegen keine Bargeldgeschenke oder Gutscheine, die in bar eingelöst werden können. Auch Geschenke, die als individuelle Belohnung für besondere Leistungen – zum Beispiel dem Akquirieren eines neuen Kunden oder der Wahl zum Mitarbeiter des Monats gewährt werden,



Hello HR Specialist.
Volle Kraft voraus – mit unseren
Mobilitätslösungen.

Relocation- und Immigration-Services österreichweit.
+43 1 897 21 54 · office@stepvienna.at · stepvienna.at



Gesetzliches zu Weihnachtsfeiern im Überblick

Sofern eine Weihnachtsfeier außerhalb der regulären Arbeitszeit stattfindet, besteht normalerweise keine Teilnahmepflicht für die Mitarbeiter.

Fehlverhalten von Mitarbeitern bei Weihnachtsfeiern kann – wie auch sonst – arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erstreckt sich auch auf außerhalb des Firmengeländes stattfindende Weihnachtsfeiern, zum Beispiel bezogen auf die Wahl eines geeigneten Lokals.

Einen gesetzlichen Anspruch auf eine Weihnachtsfeier und auf Weihnachtsgeschenke gibt es nicht. Wenn Arbeitgeber gleichartige entgeltliche Geschenke aber wiederholt gewähren, kann sich daraus laut Rechtsprechung ein gewohnheitsrechtlicher Anspruch für die Zukunft ergeben.

Der Wert der Teilnahme an der Weihnachtsfeier (für Essen, Trinken, Kabarettvorführung oder Ähnliches) ist bis zu einem Betrag von 365 Euro pro Mitarbeiter jährlich von den Lohnabgaben befreit.

Die schadensersatzrechtlichen Grundsätze bleiben auch bei einer Weihnachtsfeier anwendbar. Jede Person haftet daher prinzipiell für schuldhaft zugefügte Schäden selbst.

Sachgeschenke an Mitarbeiter, die bei einer Weihnachtsfeier übergeben werden, sind bis zu einem Wert von 186 Euro pro Mitarbeiter jährlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

sind keine abgabenfreien Zuwendungen, sondern als abgabepflichtiger Arbeitslohn zu werten.

Eine „hochoffizielle“ Weihnachtsfeier ist für das Überreichen abgabenfreier Sachgeschenke aber nicht notwendig. Für die Abgabefreiheit der Geschenke reicht es daher, wenn der „Veranstaltungszweck“ bloß das Überreichen der Geschenke selbst ist.

Sind die Kosten für die Teilnahme an der Weihnachtsfeier abgabenpflichtig?

Von den bei einer Betriebsfeier ausgehändigten Sachzuwendungen (jährlicher Freibetrag von 186 Euro pro Mitarbeiter) sind die Kosten für die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung, wie Essen und Trinken bei der Feier oder Kosten für Hotel und Schipass beim vorweihnachtlichen Schiwochenende, zu unterscheiden. Derartige Betriebsveranstaltungskosten sind bis zu einem Betrag von

365 Euro pro Mitarbeiter jährlich von den Lohnabgaben befreit.

Aber Achtung: Sowohl der 186-Euro-Sachgeschenke-Freibetrag als auch der 365-Euro-Veranstaltungsteilnahme-Freibetrag gelten pro Mitarbeiter für das gesamte Kalenderjahr. Wurde also während des Jahres bereits eine andere Veranstaltung abgehalten (zum Beispiel ein sommerlicher Betriebsausflug), sind dabei erhaltene Vorteile auf die jährlichen Freibeträge anzurechnen. Ein allfälliger übersteigender Betrag stellt einen abgabepflichtigen Arbeitslohn dar, sodass grundsätzlich Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Ein Aufsparen beziehungsweise Übertragen der Beträge in das nächste Jahr ist nicht möglich.

In welcher Form und in welchem Umfang beispielsweise eine betriebliche Weihnachtsfeier abgehalten wird, bleibt natürlich dem Un-

ternehmen überlassen. Es muss nicht unbedingt die übliche förmliche Veranstaltung im Unternehmen selbst oder ein mehrgängiges Menü im edlen Restaurant sein. Auch eine Cocktailparty, eine gemeinsame Schiffsfahrt oder gar ein Betriebsausflug mit Nächtigung (beispielsweise ein betriebliches Schiwochenende) kommen in Betracht.

Die Teilnahme muss aber allen Mitarbeitern offenstehen und auf freiwilliger Basis beruhen. Besteht Teilnahmepflicht, riskiert der Arbeitgeber, zumindest den „offiziellen“ Teil der Veranstaltung als Arbeitszeit entlohnen zu müssen.

Für behördliche Kontrollen durch die Finanzverwaltung, besonders bei einer Lohnabgabenprüfung, sollten Unternehmen entsprechend dokumentierte Unterlagen (zum Beispiel eine Teilnehmerliste der jeweiligen Betriebsveranstaltung) aufbewahren.