

sms.law.bites | Employment: Weihnachtsgeschenke für Mitarbeiter:innen – Best Practices & rechtliche Fallstricke

Ein Beitrag von sms.law Partnerin Dr. Julia Andras

Fast in jedem Unternehmen ist es üblich, den Mitarbeiter:innen zu den Feiertagen eine kleine Aufmerksamkeit zukommen zu lassen – sei es in Form von Gutscheinen, Essensbons oder einem zusätzlichen halben Urlaubstag.

In ihrem aktuellen Beitrag gibt Julia Andras einen kompakten Überblick darüber, welche Weihnachtsgeschenke in Österreich gängig sind – und was Arbeitgeber:innen unbedingt beachten müssen, um im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zu bleiben.

👉 Gutscheine – beliebt, aber steuerlich limitiert

Gutscheine für den Handel oder für Dienstleistungen zählen zu den häufigsten Geschenken. Steuerfrei sind sie jedoch nur bis zu EUR 186 pro Jahr und Mitarbeiter:in und nur dann, wenn die Gutscheine aus Anlass einer Betriebsveranstaltung empfangen wurden. Dabei ist zu beachten, dass auch die Verteilung der Weihnachtsgeschenke eine Betriebsveranstaltung sein kann, also eine besondere Betriebsfeier nicht erforderlich ist.

👉 Sachgeschenke – nur in engen Grenzen begünstigt

Sachzuwendungen wie Wein, Schokolade oder kleinere Aufmerksamkeiten sind grundsätzlich erlaubt, fallen jedoch ebenfalls unter die steuerfreie Anlassgeschenk-Grenze. Teurere Sachgeschenke (z. B. Elektronikgeräte) lösen in der Regel Lohnsteuer und Sozialversicherungspflicht aus.

👉 Essensgutscheine – attraktive Ergänzung

Essensgutscheine sind das ganze Jahr über ein beliebter Benefit. Zu Weihnachten werden sie oft als zusätzliche Aufmerksamkeit vergeben.

Zu beachten: Essensbons sind nur zweckgebunden steuerfrei, also zur Konsumation von Mahlzeiten. Werden sie als generelle Zahlungsmittel genutzt, kann die Begünstigung entfallen.

👉 Freizeit und „halbe Urlaubstage“ – was arbeitsrechtlich möglich ist

Viele Arbeitgeber:innen schenken anlassbezogen einen freien Nachmittag oder einen zusätzlichen Urlaubstag. Arbeitsrechtlich ist das zulässig. Eine Regelung über Konsum und Verfall dieser zusätzlichen Freizeit ist empfehlenswert.

👉 Weihnachtsfeier – fällt unter die „Betriebsveranstaltung“

Die klassische Weihnachtsfeier ist weiterhin ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung. Kosten für Essen, Getränke, Musik usw. gelten als Ausgaben für eine Betriebsveranstaltung und sind steuerfrei, solange sie üblich und angemessen bleiben.

👉 Keine Ungleichbehandlung – Gleichbehandlung beachten

Arbeitgeber:innen sollten sicherstellen, dass vergleichbare Mitarbeitergruppen gleich behandelt werden (z. B. Vollzeit/Teilzeit, Stabstellen, Teams). Differenzierungen müssen

sachlich begründet sein. Andersfalls besteht das Risiko, dass Vorteile, die bestimmten Personen gewährt werden, auch anderen Personen gewährt werden müssen.

Tipp: Zuwendungsrichtlinien oder interne Vorgaben helfen, Transparenz und Konsistenz sicherzustellen.

👉 Dokumentation & Planung

Gerade bei wiederkehrenden Zuwendungen empfiehlt sich eine kurze interne Dokumentation (Anlass, Höhe, Empfänger:innen). Das erleichtert die Abrechnung und schafft Rechtssicherheit – insbesondere bei abgabenrechtlichen Prüfungen. Sofern der/die Arbeitgeber:in auch in Zukunft flexibel handeln möchte, empfiehlt sich bei individualisierbaren Leistungen (wie etwa Gutscheine) ein Unverbindlichkeitsvorbehalt.

Planungssicherheit ist wichtig: Budget, steuerliche Limits und Verantwortlichkeiten sollten vorab klar definiert sein.

An dieser Stelle wünschen wir viel Freude beim Schenken und eine schöne Vorweihnachtszeit!