

Rechtstipps von Andreas Tinhofer

Freiwillige Sozialleistungen auch für Leiharbeitskräfte?

Betriebskantine und Kindergarten stehen auch überlassenen Arbeitnehmern offen.

Seit 1. 1. 2013 haben Arbeitgeber („Beschäftiger“) auch den bei ihnen tätigen Leiharbeitnehmern Zugang zu den betrieblichen „Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen“ zu gewähren. Eine unterschiedliche Behandlung von Stammpersonal und Leiharbeitskräften ist nur bei Vorliegen einer sachlichen Rechtfertigung zulässig.

Die Gleichbehandlung bei den „wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ ist Ziel der EU-Leiharbeitsrichtlinie (2008/104/EG), die in Österreich mit Beginn dieses Jahres (verspätet) umgesetzt wurde. In der Praxis stellt sich seither vor allem die Frage, welche freiwilligen „Sozialleistungen“ eines Unternehmens hiervon erfasst sind.

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) nennt als Beispiele „Gemeinschaftsverpflegung“, „Kinderbetreuungseinrichtungen“ und „Beförderungsmittel“. Einigkeit besteht darüber, dass Impfaktionen oder sonstige Gesundheitsleistungen auch den Leiharbeitskräften gewährt werden müssen. Aber auch Sport- und Fitnessseinrichtungen, Erholungs- und Urlaubsheime, Parkplätze am Firmengelände gehören dazu. Hingegen können freiwillige direkte Geldleistungen (zum Beispiel Heirats- oder Geburtsbeihilfe, Umzugskostenzuschuss) weiterhin dem Stammpersonal vorbehalten werden.

Schwieriger ist hingegen die Beurteilung von Essensgutscheinen und Zusatzversicherungen mit einem ermäßigten Gruppentarif. Sofern für Essensgutscheine keine Lohnsteuer anfällt, sind diese auch den Leiharbeitnehmern zu gewähren. Derzeit sind etwa Gutscheine für Mahlzeiten bis zu 4,40 Euro pro Arbeitstag steuerfrei, wenn sie nur am Arbeitsplatz oder in einer nahe gelegenen Gaststätte zur dortigen Konsumation eingelöst werden können.

Umstritten ist, ob die Gleichbehandlung von Stammbesetzern und Leihpersonal auch „Gruppenversicherungen“ betrifft. Bei bloß kurzen Überlassungen kann allerdings eine sachliche Rechtfertigung für den Ausschluss von Leiharbeitnehmern vorliegen. Auch für Polizzen mit längeren Prämienperioden wird in der Literatur ein Anspruch bloß kurzfristig überlassener Leiharbeitskräfte verneint.

Eine Pflicht zur Einbeziehung in die betriebliche Altersvorsorge hat die AÜG-Novelle übrigens nur für Pensionskassen-Modelle und Modelle einer betrieblichen Kollektivversicherung vorgesehen. Diese Bestimmung tritt allerdings erst mit 1. 1. 2014 in Kraft und gilt nur unter dem Vorbehalt, dass beim eigenen Arbeitgeber (Überlasser) keine gleichwertige betriebliche Altersvorsorge besteht. Eine weitere Voraussetzung ist die bereits mehr als vier Jahre andauernde Überlassung an den Beschäftigten. In diesem Zusammenhang sind wohl auch die vor dem 1. 1. 2014 zurückgelegten Zeiten zu berücksichtigen.

Andreas Tinhofer ist Rechtsanwalt und Partner bei MOSATI Rechtsanwälte. www.mosati.at

Alle Beiträge dieser Rubrik unter:

www.wienerzeitung.at/rechtstipps