

[Statement]

März | April 2022

Österreichs Medienmagazin

Mateschitz sagt
„Servus“

Solidarität mit
der Wahrheit

Skandal im
Sperrbezirk



Ratgeber Recht: Die Nadel im Heuhaufen: Welche Regeln gelten nun am Arbeitsplatz?



© privat

Zur Autorin
Melanie Gassler-Tischlinger

Mag. Melanie Gassler-Tischlinger, LL.M., ist Rechtsanwältin und Partnerin bei Greiter, Pegger, Kofler & Partner in Innsbruck. Sie vertritt Klienten vorwiegend in den Bereichen Arbeitsrecht, Wettbewerbsrecht, Medienrecht und Wirtschaftsvertragsrecht.

Seit Februar ist das COVID-19-Impflichtgesetz in Kraft, Erwachsene mit Wohnsitz im Inland müssen sich impfen lassen, sofern kein Ausnahmetatbestand vorliegt. Die Impfpflicht steht vor allem arbeitsrechtlich in einem sensiblen Spannungsfeld zwischen Förderung des Gesundheitsschutzes, den betrieblichen Interessen und einem Eingriff in die körperliche Integrität und Selbstbestimmung des Einzelnen.

Wie soll bzw. darf ein Arbeitgeber vorgehen, wenn sich ein Arbeitnehmer weigert, sich impfen zu lassen? Die bisherige 3-G Regel gilt nämlich für den Arbeitsplatz auch weiterhin. Die Impfpflicht hat auf den ersten Blick somit eigentlich keine direkte Auswirkung auf den Job. Arbeitnehmer können sich grundsätzlich nach wie vor testen und bei negativem Testergebnis zur Arbeit gehen (wer das Testen ohne legitimen Grund verweigert, konnte bekanntlich schon bisher gekündigt bzw. gegebenenfalls entlassen werden).

Beim Impfen wird es komplizierter: Relativ klar ist jedenfalls, dass Arbeitgeber Impfungen nicht anordnen können. Sollte ein Arbeitgeber aufgrund der COVID-19-Schutzmaßnahmenverordnung aus besonderen Gründen 2-G am Arbeitsplatz eingeführt haben, könnten jedoch dem Arbeitnehmer, der nicht genesen ist und eine Impfung verweigert, mitunter arbeitsrechtliche Konsequenzen – z. B. Wegfall des Entgeltes bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses – drohen. Die Beendigung eines Arbeitsvertrages schlicht damit zu begründen, dass sich ein Arbeitnehmer durch das Nicht-Impfen rechtswidrig verhält, ist hingegen eher problematisch zu sehen. Arbeitgeber könnten überlegen eine Kündigung für den Fall auszusprechen, dass der Arbeitnehmer sich nicht freiwillig zur Impfung verpflichtet (sog. Änderungskündigung), hätten diesfalls jedoch wohl mit einer Kündigungsanfechtung zu rechnen.

Ob mit einem Arbeitnehmer wirksam vereinbart werden kann, dass dieser geimpft sein muss, wird davon abhängen, wie die vorzunehmende Interessenabwägung ausfällt; mit Inkrafttreten der Impfpflicht wird sich diese voraussichtlich stark zugunsten der Wirksamkeit solcher Vereinbarungen verschieben. Die beharrliche Nichteinhaltung einer Impf-Vereinbarung wäre dann – bei korrespondierender 2-G-Regel am Arbeitsplatz – wohl ein Kündigungs- und Entlassungsgrund.

Das Impfpflichtgesetz lässt also weiterhin Fragen offen und legt die Entscheidungsfindung vielfach in die Hände der Arbeitgeber; mit der Folge, dass schlussendlich Gerichte im Nachhinein Antworten zu diesen Themen geben werden müssen.



© cSt

Ratgeber Steuer: Tipps für den Steuerausgleich 2021

Zur Autorin
Claudia Stadler

Die Grazerin, Jahrgang 1961, ist seit 2006 geschäftsführende Gesellschafterin der cSt Steuerberatungs GmbH in Wien. Ursprünglich studierte sie Jus, wechselte dann aber zu den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Schwerpunktfächer waren Marketing, Finanzierung und Preispolitik. Sie spricht Englisch, Italienisch, Portugiesisch und – Latein.

Seit Beginn der Pandemie hat das Arbeiten im Home-Office stark an Bedeutung gewonnen. Manche der daraus entstandenen Kosten können steuermindernd geltend gemacht werden. Diese und weitere Tipps für den Steuerausgleich möchten wir dieses Mal präsentieren:

Wenn Sie ergonomisches Büromobiliar wie Schreibtisch oder Drehstuhl angeschafft haben, können Sie Kosten von bis zu 300 Euro absetzen, vorausgesetzt Sie haben zumindest 26 Tage im Jahr im Home-Office gearbeitet. Wenn Sie dafür schon im Jahr 2020 Kosten geltend gemacht haben, verringert sich der Höchstbetrag um den bereits abgesetzten Betrag. Weiters können für bis zu 100 Tage im Home-Office je 3 Euro als Ausgaben angesetzt werden. Die Tage müssen deshalb am Jahreslohnzettel erfasst werden. Alternativ kann der Arbeitgeber den Betrag auch steuerfrei auszahlen.

Werden das private Handy, der Computer oder das Internet auch beruflich genutzt, kann ein Teil der Kosten abgesetzt werden. In der Regel wird ein Privatanteil von zumindest 40 Prozent abgezogen. Weitere Werbungskosten, das sind beruflich veranlassete Ausgaben, können Arbeitsmittel, Aus- und Fortbildungen, Fahrtkosten und Ähnliches sein.

Werbungskosten wirken sich nur steuermindernd aus, wenn sie 132 Euro jährlich übersteigen. Angestellte Journalisten können vereinfachend ein Werbungskostenpauschale von 7,5 Prozent des steuerpflichtigen Einkommens ansetzen. Dadurch spart man sich das Sammeln von Belegen, häufig verlangt das Finanzamt aber eine Bestätigung des Dienstgebers. Kosten für Zahnimplantate und Kronen, Behandlung von Krankheiten, Pflegekosten und Ähnliches können als außergewöhnliche Belastungen geltend gemacht werden. Hier gibt es jedoch einen einkommensabhängigen Selbstbehalt. Spenden und Kirchenbeiträge werden automatisch berücksichtigt. Damit Spendenempfänger und Kirchen die Zahlungen dem Finanzamt melden können, muss man ihnen Namen und Geburtsdatum bekannt geben.

Wurden Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag oder Pendlerpauschale nicht am Lohnzettel berücksichtigt, können sie in der Arbeitnehmerveranlagung geltend gemacht werden. Beim Familienbonus Plus kann es abhängig von der Höhe des Einkommens sinnvoll sein, ihn zwischen den Eltern aufzuteilen.