



Die Steuerreform 2022 ist im Bundesgesetzblatt erschienen

Am 14. Februar 2022 ist das Ökosoziale Steuerreformgesetz 2022 (einschließlich der rückwirkenden Senkung der zweiten Tarifstufe von 35 % auf 32,5 % mit 1. Jänner 2022) im Bundesgesetzblatt kundgemacht worden und damit offiziell in Kraft getreten (BGBl. Nr. I 10/2022). Damit ist nun auch für jene, die noch die endgültige Gesetzwerdung abwarten wollten, der Weg frei für das Einspielen des diesbezüglichen Lohn-Updates und die Rollung für den Abrechnungsmonat Jänner 2022.

Das Steuerreformgesetz 2022 enthält die schrittweise Senkung des Einkommen-/Lohnsteuertarifs für die Jahre 2022 bis 2024, eine FABO-Plus-Anhebung ab 1. Juli 2022 und die Möglichkeit steuerfreier Mitarbeitergewinnbeteiligungen (max. € 3.000,00 pro Arbeitnehmer) ab 1. Jänner 2022.

Beachte: Zur Gewinnbeteiligungsregelung sind noch viele Auslegungsfragen offen, die derzeit mit dem BMF abgeklärt werden.



Telefonische Krankmeldung wird bis Ende April 2022 verlängert

Die Österreichische Gesundheitskasse verlängert aufgrund der hohen Infektionszahlen durch die Omikron-Variante die Möglichkeit der telefonischen Krankmeldung bis 30. April 2022.

Zugang nur
nach
3G-Regel!

Staatliche 3G-Regel am Arbeitsplatz steht vor dem Aus

Die seit 1. November 2021 geltende 3G-Regel am Arbeitsplatz soll laut einer Information der Bundesregierung am 5. März 2022 auslaufen. Die diesbezügliche Verordnung des Gesundheitsministeriums bleibt allerdings noch abzuwarten. Ob und unter welchen Voraussetzungen

Unternehmen nach dem 5. März 2022 die 3G-Regel dennoch betriebsintern weiterführen dürfen, ist noch offen.

Aktuell ist die Rechtsmeinung vorherrschend, dass Arbeitgeber auf Basis des Arbeitsrechts von ihren Mitarbeitern zwar die 3G-Regel am Arbeitsplatz weiterhin einfordern könnten, diesfalls aber die Testzeit als Arbeitszeit anerkennen und allfällige Testkosten (Ende der Gratistests voraussichtlich ab 1. April 2022) übernehmen müssten.



Ab 1. März 2022 wird (fast) ganz Wien zur Kurzparkzone

Mit 1. März 2022 wird Wien zur (fast) lückenlosen Kurzparkzone, denn ab diesem Zeitpunkt ist das Parken auf öffentlichen Verkehrsflächen in (fast) ganz Wien nur mehr mit Kurzparkschein oder mit „Parkpickerl“ (für den betreffenden Wohnbezirk) erlaubt. Gebührenpflichtig sind die Zeiten von Montag bis Freitag zwischen 9:00 und 22:00 Uhr (ausgenommen Feiertage), die maximale Parkdauer mit Kurzparkschein beträgt zwei Stunden. Ausnahmen vom „Parkpickerl“ oder Kurzparkschein gibt es nur in einzelnen wenig besiedelten Gebieten (z.B. in einigen Gewerbe- oder Industriegebieten).

Link-Tipp: Detail-Informationen der Gemeinde Wien über Kurzparkzonen, Parkgebühren und „Parkpickerl“ finden Sie unter dem folgenden Link:

<https://www.wien.gv.at/verkehr/parken/kurzparkzonen/parkpickerl-stadtweit.html>

Neu ist die flächendeckende Kurzparkzone für die Bezirke 11, 13, 21, 22 und 23. In diesen Bezirken gelegene Betriebe haben somit ab 1. März 2022 erstmals ebenso auf den **abgabepflichtigen Sachbezug für Firmenparkplätze in Höhe von € 14,53 monatlich** zu achten („Privatnutzung eines arbeitgeberereignen Kfz-Abstell- oder Garagenplatzes“ gemäß § 4a Sachbezugswerteverordnung).

Praxishinweis: Wenn ein Mitarbeiter im selben Bezirk wohnt, in dem auch die Arbeitsstätte liegt, und er für den Wohnbezirk eine Parkberechtigung („Parkpickerl“) erworben hat, dann ist kein Sachbezug anzusetzen, da diesfalls auch auf der Straße ein gebührenfreies Parken möglich wäre (somit ist hier von vorherein kein Vorteil aus dem Dienstverhältnis gegeben).



Quarantäne: Rückvergütung anteiliger Sonderzahlungen für „Altfälle“

Wenn ein Arbeitnehmer behördlich unter Quarantäne gestellt wird (Absonderung), muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen und kann gegenüber der Bezirksverwaltungsbehörde (Magistrat bzw. Bezirkshauptmannschaft) die Rückvergütung beantragen (§ 32 Epidemiegesetz). Die Bezirksverwaltungsbehörden haben in der Vergangenheit bei der Vergütung des Verdienstentgangs aliquote Sonderzahlungen nur dann erstattet, wenn diese während der Quarantäne des Arbeitnehmers tatsächlich ausbezahlt wurden. Die Antragsteller wurden von den Bezirksverwaltungsbehörden oftmals schon bei der Antragstellung zur Ausklammerung von aliquoten

Sonderzahlungen angeleitet oder zur Einschränkung eines bereits eingebrachten Antrages bewegt. Diese Vollzugspraxis war rechtswidrig, wie der Verwaltungsgerichtshof in der Entscheidung VwGH 24.06.2021, Ra 2021/09/0094 klargestellt hat. Laut VwGH **schließt die Vergütung des Verdienstentgangs die anteiligen Sonderzahlungen unabhängig davon ein, ob die Sonderzahlungen im Monat der Quarantäne ausbezahlt** werden.

Die Reaktion der Bezirksverwaltungsbehörden auf die VwGH-Entscheidung fiel aber unbefriedigend aus: Die Entscheidung wird bisher nur für neue Fälle uneingeschränkt angewendet, bei bereits laufenden Fällen wird eine nachträgliche Antragsweiterung hinsichtlich der anteiligen Sonderzahlungen i.d.R. nur innerhalb der dreimonatigen Antragsfrist akzeptiert, bei bereits rechtskräftig abgeschlossenen Fällen heißt es bezüglich nachträglicher Antragsweiterungen bisher überhaupt strikt: „Leider nein“.

Nun kam es zu einer überraschenden Wende, eine **aktuelle Gesetzesnovelle zum Epidemiegesetz** (Beschluss des Nationalrats vom 24.02.2022) soll Abhilfe schaffen:

Es wird gesetzlich ausdrücklich verankert, dass **aliquote Sonderzahlungen auch für alte Fälle (Absonderungen bis 30.09.2021) geltend gemacht werden können**. Damit können auch bereits rechtskräftige Bescheide „saniert“ werden. Diesbezügliche Ergänzungsanträge sind **bis spätestens 30.09.2022** möglich (§ 49 Abs. 6 Epidemiegesetz).

Link zur Gesetzesnovelle:

https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/BNR/BNR_00476/index.shtml

Ob man die Möglichkeit der nachträglichen Geltendmachung der aliquoten Sonderzahlungen in Anspruch nehmen möchte, sollte jeder Betrieb auf Grundlage einer Kosten-Nutzen-Überlegung für sich selbst entscheiden. Sinnvoll wird eine nachträgliche Beantragung vor allem dann sein, wenn es im Betrieb im Zeitraum März 2020 bis September 2021 eine größere Anzahl an Absonderungen von Mitarbeitern gab und die Rückvergütung der anteiligen Sonderzahlungen daher ein entsprechend hohes Betragsvolumen ergibt.

Wie die konkrete Abwicklung für die Ergänzungsanträge seitens der Behörden aussehen wird, ist von den einzelnen Bundesländern in den kommenden Wochen zu klären. Aus Sicht der Praxis bleibt die konkrete Umsetzung der Gesetzesnovelle somit noch abzuwarten. Möglicherweise wird eine Anpassung der Antragsformulare bzw. Online-Tools erfolgen.