

## Möglichkeiten im Umgang mit Dienstverhältnissen

Möglichkeit:	was bekommt der AN:	was bezahlt der AG / benötigte Infos:	Rahmenbedingungen/Vorgehen:
<b>Kurzarbeit</b>	Bruttoeinkommen bis € 1.700,00 --> 90% vom Netto	in den Pauschalsätzen des AMS sind auch die Sozialversicherungsbeiträge enthalten. Die Beiträge bemessen sich jedoch am Entgelt VOR Kurzarbeit. Diese erhöhten Beiträge werden ab dem 1. Monat vom AMS übernommen. Auch die Sonderzahlungen werden anteilmäßig übernommen, daher entstehen KEINE zusätzlichen Kosten	vorl. für max 6 Monate (3 Mte. + Verlängerung)
	Bruttoeinkommen bis € 2.685,00 --> 85% vom Netto		<b>Vorgangsweise:</b>
	Bruttoeinkommen bis € 5.370,00 --> 80% vom Netto		1. umgehende Verständigung AMS
	Bruttoeinkommen > € 5.370,00 gilt als Basis für die Höchstbemessung		2. Gespräche mit Betriebsrat oder Mitarbeiter
	von Brutto 5.370,00 = Netto € 3.150,00 davon 80%		3. Sozialpartnervereinbarung (WK, ÖGB)
	somit ca. € 2.520,00		4. Antrag beim AMS ( Antragsformular, Sozialpartnervereinbarung vom AG und Mitarbeiter unterschrieben, Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten
			<b>Voraussetzungen:</b>
			AN kann Zeitguthaben und alten Urlaub einfrieren, bei Verlängerung 3 Wo zusätzlich vom lfd. Urlaubsanspruch
	<b>Verbrauch von Zeitguthaben und Urlaub:</b>	<b>vom AMS werden folgende Infos benötigt:</b>	<b>Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduktion:</b>
	Entgelt bemisst sich am Entgelt VOR Kurzarbeit. Die Kosten dafür sind zur Gänze vom AG zu tragen.	1. genauer Beschäftigungsstand	max. 90% im Durchrechnungszeitraum (d.h. eine vorübergehende Reduzierung auf 0 Std. ist möglich.
		2. geplante Dauer der Kurzarbeit	Wie schnell kann Kurzarbeitszeit vereinbart werden
		3. Anzahl der betroffenen Mitarbeiter	Ab Abschluss der Gespräche auf betrieblicher Ebene (Vorliegen einer unterschriftsreifen Betriebs-/Einzelvereinbarung) innerhalb von 48 Stunden Erstellung der Sozialpartnervereinbarung Beantragung rückwirkend bis längsten 01.03.2020 möglich
		4. durchschnittliches Einkommen der jeweiligen Einkommensgruppen	<b>Kündigungsschutz:</b>
		5. geplante max. Arbeitszeitreduktion	während der Kurzarbeit und 1 Monat danach

## Möglichkeiten im Umgang mit Dienstverhältnissen

Möglichkeit:	was bekommt der AN:	was bezahlt der AG / benötigte Infos:	Rahmenbedingungen/Vorgehen:
<b>Sonderurlaub/ Freistellung</b>	volle Lohn-Gehaltsfortzahlung	2/3 der Lohnkosten, 1/3 wird vom Bund übernommen	Betreuungspflicht für Kinder bis 14 Jahre. AG entscheidet ob AN Sonderurlaub in Anspruch nehmen kann. Anspruch für bis zu 3 Wo
<b>Einvernehmliche Auflösung mit Wiedereinstellungs- zusage</b>	AMS Arbeitslosengeld i.H von ca. 55-60% vom Nettoeinkommen	keine zusätzlichen Kosten	AN muss mit einvernehmliche Auflösung einverstanden sein
<b>Urlaub</b>	volle Lohn- Gehaltsfortzahlung	keine zusätzlichen Kosten	normale Urlaubsvereinbarung zwischen AN und AG. Urlaub kann nicht einseitig festgelegt werden.
<b>Abbau von Zeitguthaben</b>	volle Lohn- Gehaltsfortzahlung	keine zusätzlichen Kosten	Zeitguthaben muss unter Berücksichtigung der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Vorgaben verbraucht werden. Verbrauch von Zeitguthaben kann idR nicht einseitig angeordnet werden.
<b>Homeoffice</b>	volle Lohn- Gehaltsfortzahlung	keine zusätzlichen Kosten	muss einvernehmlich vereinbart werden. Die Kosten für BM müssen vom DG getragen werden.
<b>angeordnete Quarantäne</b>	volle Lohn- Gehaltsfortzahlung	Vergütungsantrag innerhalb von 6 Wochen vom Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahme bei der Bezirksverwaltungsbehörde!!!	Vergütungsanspruch auf das regelmäßige Entgelt nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Die AG müssen diesen Anspruch erfüllen. Der AG hat aber einen Anspruch auf Rückerstattung gegenüber dem Bund.
<b>freiwillige Quarantäne</b>	volle Lohn- Gehaltsfortzahlung	keine zusätzliche Kosten	AN muss sich Urlaub nehmen
<b>Krankschreibung wegen Corona</b>	volle Lohn- Gehaltsfortzahlung	keine gesonderte Vergütung, jedoch Rückerstattung lt. EFZG	Ist AN positiv auf das Coronavirus getestet worden, erfolgt Krankschreibung und Entgeltfortzahlungspflicht lt EFZG. In diesem Fall sieht das Epidemiegesetz keinen Rückerstattungsanspruch des AGs gegenüber dem Bund vor, jedoch Rückerstattung lt. EFZG.