

Kurzarbeit



Inhalt

Was ist Kurzarbeit?.....	3
Welche Bedingungen müssen erfüllt sein?.....	3
Der Arbeitsausfall	3
Wer hat Anspruch auf Entschädigung?	4
Keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben Arbeitnehmer	4
Vorgehen	4
Vor Anmeldung.....	4
Am Ende jedes Monats (Abrechnungsperiode)	5
Welches sind Ihre Verpflichtungen als Arbeitgeber?	5
Während der Kurzarbeit	6
Tätigkeiten während der Kurzarbeit	6
Sonderthemen bei Kurzarbeit.....	6
Was ist ein Betrieb – oder Betriebsabteilung	6
Für eine Betriebsabteilung sprechen	6
Keine Betriebsabteilung im Sinne des AVIG liegt vor.....	7
Bezug von Ferien / Ferienlohn	7
Auszahlung 13. Monatslohn	8
Formulare für die Administration der Kurzarbeitsentschädigung.....	8
Definition der Arbeitszeit	8
Normale Arbeitszeit.....	8
Verkürzte Arbeitszeit.....	8
Wetterbedingter Arbeitsausfall	9
Berechnung Stundensatz	10
Berechnung der effektiven Arbeitstage / Arbeitsstunden	10
Berechnung bei Stundenverdienst.....	10
Berechnung bei Monatslohn	11
Berechnungsbeispiele.....	11
Vergleich der Auszahlung Kurzarbeit / Arbeitslosigkeit	11
Ingenieur mit 2 unterstützungsberechtigte Kinder	11
Abteilungsleiter mit Unterhaltspflicht	12
Operator ohne Unterhaltspflicht.....	12

Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit bedeutet die vorübergehende Reduktion der Arbeitszeit oder die gänzliche Einstellung der Arbeit der Mitarbeiter eines Betriebes. Es handelt sich um einen unternehmerischen Entscheid aufgrund der wirtschaftlichen Situation des betreffenden Betriebs (Nachfragerückgang). Wesentlich ist, dass die Arbeitsverträge nicht aufgelöst werden (d.h. dass der Arbeitgeber¹ weiterhin seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, insbesondere der Lohnzahlungspflicht, nachkommen muss).

Die Einführung von Kurzarbeit soll vorübergehende Beschäftigungseinbrüche ausgleichen und die Arbeitsplätze erhalten. Mit der Kurzarbeitsentschädigung (KAE) bietet die Versicherung den Arbeitgebenden eine Alternative zu drohenden Entlassungen. Der Arbeitgeber spart damit die Kosten der Personalfuktuation (Einarbeitungskosten, Verlust von betrieblichem Know-how) und behält die kurzfristige Verfügbarkeit über die Arbeitskräfte. Die Vorteile für den Arbeitnehmer sind: Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Bewahrung des umfassenden sozialen Schutzes innerhalb eines Arbeitsverhältnisses, Vermeidung von Beitragslücken in der beruflichen Vorsorge.

Die KAE wird innerhalb von 2 Jahren während höchstens 122 Abrechnungsperioden³ gewährt.

Die Arbeitslosenkasse vergütet auch den Arbeitgeberbeitrag an die Sozialversicherungen. Die Aufwendungen für AHV/IV/EO/ALV für die betroffenen Ausfallstunden wird dem Arbeitgeber zurückvergütet.

Welche Bedingungen müssen erfüllt sein?

- Allgemeine wirtschaftliche Einflüsse zwingen zur Einführung von Kurzarbeit;
- Die der Kurzarbeit unterstellten Arbeitsplätze bleiben erhalten;

Der Arbeitsausfall

- ist unvermeidbar
- ist vorübergehend
- entspricht pro Abrechnungsperiode mindestens 10% der Normalarbeitszeit aller Arbeitnehmer des Betriebes oder einer Betriebsabteilung (organisatorische Einheit mit eigenen personellen und technischen Mitteln) nach Abzug aller bezahlten und unbezahlten Abwesenheiten
- ist nicht branchen-, berufs- und betriebsüblich und wird nicht durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht

¹ Um den Text einfacher lesbar zu machen, verzichten wir auf die weiblichen Personenbezeichnungen und bitten unsere Leserinnen um Verständnis.

² Die 12 Abrechnungsperioden wurden bis zum 31.12.2013 auf 18 Abrechnungsperioden verlängert (Entscheid zur Unterstützung der Wirtschaft infolge der Frankenstärke)

³ Eine Abrechnungsperiode beträgt in der Regel ein Kalendermonat – ein Zeitraum von vier Wochen gilt als Abrechnungsperiode, wenn die Löhne in Zeitabständen von einer, zwei oder vier Wochen ausbezahlt werden.

- bezieht sich auf Arbeitnehmende mit einem Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer
- ist nicht auf betriebsorganisatorische Massnahmen zurückzuführen
- fällt nicht mit Feiertagen, Betriebsferien oder Arbeitstagen unmittelbar vor und nach Feiertagen bzw. Betriebsferien zusammen
- ist nicht auf einen kollektiven Arbeitsstreit zurückzuführen

Wer hat Anspruch auf Entschädigung?

- Alle Arbeitnehmenden, die für die Arbeitslosenversicherung (ALV) beitragspflichtig sind (eine Mindestbeitragszeit wird nicht vorgeschrieben).
- die obligatorische Schulzeit zurückgelegt haben und das Mindestalter für die AHV-Beitragspflicht noch nicht erreicht haben.

Keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben Arbeitnehmer

- deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist
- die in der Geschäftsleitung des Betriebes eine mitbestimmende Rolle⁴ spielen, sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten oder eingetragene Partner
- die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, wobei unerheblich ist, welche Vertragspartei gekündigt hat
- die mit der Kurzarbeit nicht einverstanden sind (in diesem Fall müssen sie nach Arbeitsvertrag entlohnt werden)
- die im Auftrag einer Organisation für Temporärarbeit eingesetzt werden;
- die in der Lehre sind
- die in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis stehen
- Arbeitnehmende, deren Arbeitsausfall auf eine kollektive Arbeitsstreitigkeit zurückzuführen ist
- Arbeitnehmende, die von einer fremden Firma zu gemietet worden sind
- Arbeitnehmende, die mit der Kurzarbeit nicht einverstanden sind

Vorgehen

Voranmeldung

Sie müssen die geplante Kurzarbeit mindestens 10 Tage (Kalendertage) vor deren Beginn beim kantonalen Amt für Arbeit (AFA/AWA), Abteilung Arbeitsmarkt, mit den Formularen *Voranmeldung von Kurzarbeit* und *Zustimmung zur Kurzarbeit* schriftlich ankündigen. Die

⁴ Zu den Versicherten, die einen massgeblichen Einfluss ausüben, gehören in der Regel die Einzelunterschriftsberechtigten, sowie jene, die massgeblich finanziell an einem Betrieb beteiligt sind.

Formulare sind vollständig auszufüllen, und die jeweils gestellten Fragen sind umfassend zu beantworten.

Am Ende jedes Monats (Abrechnungsperiode)

Unabhängig davon, ob der Entscheid beim Amt für Arbeit (AFA), Abteilung Arbeitsmarkt, vorliegt oder dieser noch angefochten wird, muss der Entschädigungsanspruch innert drei Monaten nach Ablauf der Abrechnungsperiode bei der gewählten Arbeitslosenkasse geltend gemacht werden. Dazu sind die Formulare *Abrechnung von Kurzarbeit*, *Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung*, *Stundenrapporte*, eine Lohnliste (Grundlohn muss ersichtlich sein) sowie eine Kopie der vom Arbeitnehmer unterzeichneten Lohnabrechnung, Jahres-sollstunden, aufgeteilt auf die einzelnen Monate, und allenfalls *Bescheinigungen über Zwischenbeschäftigung* einzureichen. Es empfiehlt sich, einen Einzahlungsschein mitzuliefern.

Der Anspruch verfällt, wenn er später als drei Monate nach dem Ende der entsprechenden Kontrollperiode geltend gemacht wird.

Welches sind Ihre Verpflichtungen als Arbeitgeber?

Sie müssen:

- den betroffenen Arbeitnehmern 80% des Verdienstaufalles am ordentlichen Zahltagtermin auszahlen (max. versicherter Verdienst beachten) darin eingerechnet werden alle vertraglich vereinbarten Zulagen;
- die Kurzarbeitsentschädigung für die Karenztage übernehmen; 1. bis 6. Abrechnungsperiode sind je 2 Karenztage und von der 7. bis zur 12. Abrechnungsperiode je 3 Karenztage zu übernehmen (Übergangslösung und als Sonderlösung bis Ende 2013 gilt nur 1 Karenztage)
- während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge übernehmen (AHV, IV, EO, ALV, Unfallversicherung, berufliche Vorsorge usw.);
- nach jedem Monat die Entschädigungsansprüche Ihrer Arbeitnehmer bei der Arbeitslosenkasse geltend machen (bei Versäumung der Drei-Monats-Frist können die entstehenden Kosten nicht auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden);
- die Auskunfts- und Meldepflicht zugunsten der Arbeitslosenkasse und der Behörden erfüllen;
- der Arbeitslosenkasse alle wichtigen Fakten für die Abrechnungsperiode und zur Berechnung der Entschädigung mitteilen (siehe Formulare für die Administration);
- Ihre Arbeitnehmer informieren, dass sie eine provisorische Beschäftigung suchen müssen, falls die Arbeitseinstellung länger als einen Monat dauert;
- die betrieblichen Unterlagen während 5 Jahren aufbewahren und auf Verlangen der Ausgleichsstelle vorlegen.

Übrigens: Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung bleibt bestehen, wenn Sie mit Zustimmung des Amtes für Arbeit (AFA) die ausfallende Arbeitszeit zur Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmer verwenden.

Während der Kurzarbeit

Tätigkeiten während der Kurzarbeit

Von ganz- oder halbtägigem Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmern kann eine geeignete, zumutbare Zwischenbeschäftigung zugewiesen werden. Arbeitnehmende, deren Arbeit länger als 1 Monat eingestellt ist, müssen sich ausserdem selber um eine solche bemühen.

Arbeitnehmer, die eine Zwischenbeschäftigung annehmen, brauchen dafür die Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung darf nur verweigert werden, wenn die Arbeitnehmenden wegen der Zwischenbeschäftigung arbeitsvertragliche Verpflichtungen nicht einhalten können. Wird die Zwischenbeschäftigung ungerechtfertigt verweigert, so lehnt die kantonale Amtsstelle den Anspruch auf Vergütung der KAE für die betroffenen Arbeitnehmenden ab.

Der Arbeitnehmer muss das während der Kurzarbeit durch Zwischenbeschäftigung oder selbstständige Tätigkeit erzielte Einkommen dem Arbeitgeber mitteilen. Die Arbeitgebenden benachrichtigen die ALK.

Sonderthemen bei Kurzarbeit

Was ist ein Betrieb – oder Betriebsabteilung

Eine Betriebsabteilung ist einem Betrieb gleichgestellt, wenn sie eine mit eigenen personellen und technischen Mitteln ausgestattete organisatorische Einheit bildet, die:

- einer eigenen, innerbetrieblich selbstständigen Leitung untersteht.
- Leistungen erbringt, die auch durch selbstständige Betriebe erstellt und auf dem Markt angeboten werden könnten.

Damit eine Betriebsabteilung einem Betrieb gleichgestellt werden kann, sollte sie innerhalb des Gesamtbetriebes eine gewisse Autonomie haben. Sie muss eine Gruppe von Arbeitnehmenden umfassen, die im Gesamtbetrieb eine – auch für das Arbeitsamt feststellbare – organisatorische Einheit bildet. Ferner muss sie einen eigenen Betriebszweck verfolgen oder im innerbetrieblichen Produktionsablauf eigene Leistungen (z.B. Herstellung eines Zwischenproduktes) erbringen. Eine räumliche Trennung ist nicht unbedingt erforderlich.

Für eine Betriebsabteilung sprechen

- die Befugnis, direkte ausserbetriebliche Kontakte zu pflegen
- die Berechtigung, Rechtshandlungen vorzunehmen, die für den Gesamtbetrieb verbindlich sind (eigene Materialdisposition, Einstellung von Personal in eigener Kompetenz, selbstständiger Ein- oder Verkauf).

Keine Betriebsabteilung im Sinne des AVIG liegt vor

- wenn die Gruppe von Arbeitnehmenden nur wenige Arbeitnehmer umfasst
- wenn eine enge personelle und technische Verflechtung mit andern betrieblichen Einheiten (reger Personalaustausch von einer Abteilung zur anderen) besteht
- wenn sie bis auf die Ebene von Meisterbereichen und Arbeitsgruppen geht

Das Vorhandensein eines Meisters, eines Maschinenführers oder eines Gruppenleiters erfüllt in der Regel das Erfordernis einer innerbetrieblich selbstständigen Leitung nicht.

Die kantonale Amtsstelle entscheidet, ob eine Betriebsabteilung einem Betrieb gleichgestellt werden kann. Hierzu hat der Arbeitgeber der kantonalen Amtsstelle zusammen mit der Voranmeldung ein Organigramm einzureichen. Anstelle eines Organigramms kann auch eine andere Beschreibung der Betriebsabteilung zugelassen werden.

Die Unterlagen müssen zumindest den Namen des Leiters sowie die genaue Zahl der Arbeitnehmenden der betreffenden Betriebsabteilung enthalten.

Während der 2-jährigen Frist kann ein Betrieb bei echten Veränderungen der Betriebsstruktur in Betriebsabteilungen aufgeteilt werden oder es können Betriebsabteilungen zusammengelegt werden.

Bei der Aufteilung werden die verbrauchten Abrechnungsperioden des Gesamtbetriebes jeder Betriebsabteilung angerechnet. Bei der Zusammenlegung (Fusion) von Betriebsabteilungen werden dem Gesamtbetrieb alle konsumierten Abrechnungsperioden angerechnet.

Für jede Betriebsabteilung kann der Arbeitgeber eine eigene Kasse wählen.

Beschäftigte Arbeitgebende Heimarbeiter und sind diese von Kurzarbeit betroffen, so bilden sie immer eine Betriebsabteilung. Weitere Informationen betreffend Heimarbeiter können Sie dem speziellen Info-Service über Kurzarbeitsentschädigung für Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen (Nr. 716.401) entnehmen. Dieses Info-Service ist nur auf der Internetseite: www.treffpunkt-arbeit.ch

Bezug von Ferien / Ferienlohn

Der Arbeitgeber darf die Ferien aufgrund von Kurzarbeit nicht kürzen. Der Arbeitnehmer hat daher den vertraglich vereinbarten Anspruch (mind. 4 Wochen / Jahr). Sollte nun der Arbeitnehmer Ferien während der Kurzarbeitsperiode beziehen, stünde ihm ja rechnerisch weniger zu. Das Seco und der Kanton BL werben für die Idee, dass ein Ferienbezug ungekürzt ausbezahlt wird (100%). Mit diesem Vorgehen sind die Unternehmen auf der „sicheren Seite“. Die Mehrheit der Unternehmen bezahlt aber einen reduzierten Ferienlohn, da so viel weniger Aufwand betrieben werden muss. Unseres Erachtens können beide Varianten, je nach Unternehmenskultur, verwendet werden.

Auszahlung 13. Monatslohn

Einige Arbeitgeber machen geltend, dass der 13. Monatslohn um die Kurzarbeit gekürzt werden soll. Wir empfehlen jedoch dringend, den 13. Monatslohn ungekürzt zu vergüten, da wenigstens anteilmässig eine Vergütung durch die ALK gemacht wurde.

Formulare für die Administration der Kurzarbeitsentschädigung

Den Entschädigungsanspruch der Arbeitnehmer/innen nach Ablauf jeder Abrechnungsperiode erfolgt so rasch wie möglich mit den erforderlichen Abrechnungsunterlagen bei der gewählten ALK geltend machen. Dazu gehören:

- Formular Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung
- Formular Abrechnung von Kurzarbeit
- Formular Rapport über die wirtschaftlich bedingten Ausfallstunden (das Total der monatlichen Ausfallstunden ist von jedem Arbeitnehmer/jeder Arbeitnehmerin mit Unterschrift bestätigen zu lassen)
- evtl. Formular Bescheinigung über Einkommen aus Zwischenbeschäftigung
- evtl. Formular Erhebungsbogen für die Ermittlung der saisonalen Ausfallstunden
- Angaben zur vertraglichen Arbeitszeit
- Angaben über Vor- und Nachholzeiten und deren Kompensationsdaten
- evtl. Reglement zum betrieblichen Gleitzeitsystem
- Verzeichnis mit den Arbeitszeiten und den bezahlten Ferien- und Feiertagen
- Lohnliste mit den vertraglichen, regelmässigen Zulagen
- Aufstellung über die in den letzten 6 bzw. 12 Monaten von den einzelnen Arbeitnehmenden geleisteten Mehrstunden (vgl. Ziff. 18)

Definition der Arbeitszeit

Normale Arbeitszeit

Als normale Arbeitszeit gilt die vertragliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers, jedoch höchstens die ortsübliche Arbeitszeit im betreffenden Wirtschaftszweig. Für Arbeitnehmende mit flexiblem Arbeitszeitsystem gilt die vertraglich vereinbarte jahresdurchschnittliche Arbeitszeit als normale Arbeitszeit.

Vorhol- und Nachholzeiten sind in die Sollstundenberechnung der Abrechnungsperiode aufzunehmen. Sie werden laufend entschädigt, soweit sie ausfallen. In den Perioden, in denen Vorholzeit kompensiert wird, ist die Sollstundenzahl entsprechend zu kürzen.

Verkürzte Arbeitszeit

Als verkürzt gilt die Arbeitszeit nur, wenn sie zusammen mit geleisteten Mehrstunden die normale Arbeitszeit nicht erreicht. Als Mehrstunden gelten alle ausbezahlten oder nicht

ausbezahlten Stunden, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigen. Nicht als Mehrstunden gelten Zeitsaldi bis zu 20 Arbeitsstunden aus betrieblichen Gleitzeitregelungen sowie betrieblich festgelegte Vor- oder Nachholstunden zum Überbrücken von Feiertagen.

Mit dem ersten Tag der ersten Abrechnungsperiode, für die KAE oder Schlechtwetterentschädigung (SWE) ausgerichtet wird, beginnt eine 2-jährige Rahmenfrist für den Leistungsbezug.

Läuft im Zeitpunkt der Einführung von bewilligter Kurzarbeit für den Betrieb oder die Betriebsabteilung noch keine Rahmenfrist für den Leistungsbezug, so sind die von den einzelnen Arbeitnehmern in den 6 vorangegangenen Monaten geleisteten Mehrstunden von den Arbeitsausfällen abzuziehen. Dies trifft auch zu, wenn diese Mehrstunden bereits an den Mitarbeiter ausbezahlt wurden.

Während der Rahmenfrist für den Leistungsbezug werden alle von den einzelnen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen bis zum Zeitpunkt eines erneuten Arbeitsausfalles geleisteten Mehrstunden von den Arbeitsausfällen abgezogen, jedoch längstens aus den letzten 12 Monaten.

Wetterbedingter Arbeitsausfall

Ein Arbeitsausfall ist nur anrechenbar, wenn er auf einen ungewöhnlichen Wetterverlauf zurückzuführen ist, der den Betrieb stilllegt oder erheblich einschränkt. Als für einen Betrieb ungewöhnlicher Wetterverlauf gilt namentlich der Schneemangel in Wintersportgebieten, sofern er in einen Zeitraum fällt, in dem der Betrieb in 3 der letzten 5 Vorjahre geöffnet war. Der Betrieb gilt lediglich dann als erheblich eingeschränkt, wenn der Umsatz in der betreffenden Abrechnungsperiode 25 % der im Durchschnitt der 5 Vorjahre im gleichen Zeitraum erzielten Umsätze nicht erreicht. Falls der Vorjahresvergleich anhand der Umsätze zu unbilligen Ergebnissen führen würde, kann ausnahmsweise auf andere Indikatoren des Geschäftsvolumens (Übernachtungen, Frequenzen etc.) abgestellt werden.

Je Arbeitnehmer gelten 2 Wochen (10 volle Arbeitstage), gerechnet frühestens vom Zustimmungdatum der kantonalen Amtsstelle an und unter der Bedingung, dass ein Arbeitsverhältnis bestand, als Karenzfrist. Diese Frist ist vom Arbeitgeber mindestens im Umfang der KAE zu tragen. Für jede Abrechnungsperiode sind je Arbeitnehmer eine Karenzzeit von 3 vollen Arbeitstagen vom Arbeitgeber zu tragen. Als voller Arbeitstag gilt der fünfte Teil der wöchentlichen Arbeitszeit. Beilagen

Berechnung Stundensatz

Berechnung der effektiven Arbeitstage / Arbeitsstunden

Arbeitstage pro Jahr	261	2'088	nach Jahreskalender
Feiertage	-6	-48	je nach Kanton
Ferientage	-20	-160	gemäss Arbeitsvertrag
effektive Arbeitstage	235	1'880	entspricht 100%

bei einem Tagespensum von 8 Stunden

Berechnung bei Stundenverdienst

Abgemachter Stundenverdienst	Fr.	20.00
Jahresverdienst bei 2'088 Stunden	Fr.	41'760.00 (20 CHF * 2 088)
13. Monatslohn	Fr.	3'480.00
Gesamtverdienst	Fr.	45'240.00
Stundensatz	Fr.	24.06 (45'240 / 1'880)

Berechnung bei Monatslohn

Abgemachter Monatslohn	Fr.	5'000.00
Jahresverdienst	Fr.	60'000.00 (5'000 * 12)
13. Monatslohn	Fr.	5'000.00
Gesamtverdienst	Fr.	65'000.00
Stundensatz	Fr.	34.57 (45'240 / 1'880)

Achtung

Der Stundenverdienst mit den im Durchschnitt pro Monat zu leistenden Stunden multipliziert darf den Höchstbetrag von 10'500 CHF (Stand 2012) nicht überschreiten.

Diese Höchstgrenze gilt auch bei Monatslohn.

Massgebend ist immer die durchschnittliche, wöchentliche Arbeitszeit, selbst in Branchen, in denen saisonal gearbeitet wird.

Berechnungsbeispiele

Vergleich der Auszahlung Kurzarbeit / Arbeitslosigkeit

Ingenieur mit 2 unterstützungsberechtigte Kinder

Versicherter Verdienst	Fr.	12'000
Variante	Auszahlung	Betrag Bemerkungen
Kurzarbeit	vom Arbeitgeber	50% Fr. 6'000
	KAE 80% von 50% max 10500	Fr. 4'200 vers. Verdienst max CHF 10'500.-
	Total Zhlg	Fr. 10'200 zuzüglich allfällige Kinder und Ausbildungszulagen
Arbeitslos	von der ALV	80% Fr. 8'400
	Total Zhlg	Fr. 8'400 zuzüglich allfällige Kinder und Ausbildungszulagen

Abteilungsleiter mit Unterhaltspflicht

Versicherter Verdienst		Fr.	8'000		
Variante	Auszahlung		Betrag	Bemerkungen	
Kurzarbeit	vom Arbeitgeber	50%	Fr.	4'000	
	KAE 80% von 50%	max 10500	Fr.	3'200	vers. Verdienst max CHF 10'500.-
	Total Zhlg		Fr.	7'200	zuzüglich allfällige Kinder und Ausbildungszulagen
Arbeitslos	von der ALV	80%	Fr.	6'400	
	Total Zhlg		Fr.	6'400	zuzüglich allfällige Kinder und Ausbildungszulagen

Operator ohne Unterhaltspflicht

Versicherter Verdienst		Fr.	4'000		
Variante	Auszahlung		Betrag	Bemerkungen	
Kurzarbeit	vom Arbeitgeber	50%	Fr.	2'000	
	KAE 80% von 50%	max 10500	Fr.	1'600	vers. Verdienst max CHF 10'500.-
	Total Zhlg		Fr.	3'600	zuzüglich allfällige Kinder und Ausbildungszulagen
Arbeitslos	von der ALV	80%	Fr.	3'200	bleibt bei 80% (und nicht 70%) da ansonsten unter 140 CHF/Tag (21,7 Tage / Monat)
	Total Zhlg		Fr.	3'200	zuzüglich allfällige Kinder und Ausbildungszulagen

Obwohl der Operator keine Unterstützungspflicht kennt (was ihm generell nur ein Arbeitslosengeld von 70% ergeben würde), wird im 80% gewährt, da er sonst unter das Tagesminimum von 140 CHF / Tag fällt. Im Monat wird mit 21,7 Tage gerechnet. Damit entspricht der Minimallohn im Monat ca. 3'000 CHF (3'038 CHF).