

Kurzarbeit

Inhalt

| | |
|--|---|
| Was ist Kurzarbeit?..... | 3 |
| Der Arbeitsausfall | 3 |
| Wer hat Anspruch auf Entschädigung?..... | 4 |
| Keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben Arbeitnehmer..... | 4 |
| Vorgehen..... | 4 |
| Vor Anmeldung..... | 4 |
| Am Ende jeden Monats (Abrechnungsperiode) | 5 |
| Welche Verpflichtungen hat der Arbeitgebende? | 5 |
| Während der Kurzarbeit | 6 |
| Tätigkeiten während der Kurzarbeit | 6 |

| | |
|--|----|
| Sonderthemen | 6 |
| Betrieb und Betriebsabteilung | 6 |
| Für eine Betriebsabteilung sprechen | 6 |
| Keine Betriebsabteilung im Sinne des Arbeitslosenversicherungsgesetz liegt vor | 7 |
| Bezug von Ferien / Ferienlohn..... | 7 |
| Auszahlung 13. Monatslohn | 7 |
| Formulare für die Administration der Kurzarbeitsentschädigung | 8 |
| Definitionen der Arbeitszeit..... | 8 |
| Normale Arbeitszeit..... | 8 |
| Verkürzte Arbeitszeit | 8 |
| Wetterbedingte Arbeitsausfälle | 9 |
| Berechnung Stundensatz | 9 |
| Berechnung der effektiven Arbeitstage / Arbeitsstunden | 9 |
| | 9 |
| Berechnung bei Stundenverdienst..... | 10 |
| Berechnung bei Monatslohn | 10 |
| Berechnungsbeispiel | 11 |
| Vergleich der Auszahlung Kurzarbeit / Arbeitslosigkeit | 11 |
| Ingenieur mit 2 unterstützungsberechtigten Kindern | 11 |
| Abteilungsleiter mit Unterhaltspflicht | 11 |
| Operator ohne Unterhaltspflicht..... | 11 |

Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit bedeutet die mit den betroffenen Arbeitnehmenden angeordnete vorübergehende Reduktion der Arbeitszeit oder die gänzliche Einstellung der Arbeit der Mitarbeitenden 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 Arbeitgebende weiterhin seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, insbesondere der Lohnzahlungspflicht, nachkommen muss).

Kurzarbeit soll vorübergehende Beschäftigungseinbrüche ausgleichen, Arbeitsplätze erhalten und Arbeitslosigkeit verhindern. Mit der Kurzarbeitsentschädigung (KAE) bietet die Arbeitslosenversicherung (ALV) den Arbeitgebenden eine Alternative zu drohenden Entlassungen. Der Arbeitgebende spart damit die Kosten der Personalfluktuations (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. Im Gegensatz zur Arbeitslosenentschädigung werden die Leistungen an den Arbeitgebenden ausgerichtet. Jeder Arbeitnehmende hat jedoch das Recht, die KAE abzulehnen (und hat weiterhin Anspruch auf den vollen Lohn, aber auch ein erhöhtes Kündungsrisiko).

Die KAE wird innerhalb von zwei Jahren während höchstens 12 Abrechnungsperioden¹ gewährt. Die Arbeitslosenkasse vergütet auch den Arbeitgeberbeitrag an die Sozialversicherungen. Die Aufwendungen für AHV/IV/EO/ALV für die betroffenen Ausfallstunden wird dem Arbeitgebenden 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 Eine Abrechnungsperiode beträgt in der Regel einen 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 eine arbeitgeberähnliche Funktion im Betrieb einnehmen² (z.B. Geschäftsführer, Teilhaber etc.) 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 oder deren Arbeitsausfall auf eine kollektive Arbeitsstreitigkeit zurückzuführen ist
- Arbeitnehmende, die von einer fremden Firma zugemietet worden sind
- Arbeitnehmende, die auf Abruf tätig sind

Vorgehen

Voranmeldung

Sie müssen die geplante Kurzarbeit mindestens 10 Tage (Kalendertage) vor deren Beginn bei der kantonalen Amtsstelle (KIGA, AFA, AWA etc.) mit den Formularen *Voranmeldung von Kurzarbeit* und *Zustimmung zur Kurzarbeit* schriftlich ankündigen. Die Formulare sind vollständig auszufüllen und die jeweils gestellten Fragen sind umfassend zu beantworten.

² Zu den Versicherten, die einen massgeblichen Einfluss ausüben, gehören in der Regel die Einzelunterschriftsberechtigten, sowie jene, die massgeblich finanziell an einem Betrieb beteiligt sind.

Am Ende jeden Monats (Abrechnungsperiode)

Unabhängig davon, ob der Entscheid bei der kantonalen Arbeitslosenstelle vorliegt oder 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 Arbeitnehmenden unterzeichneten Lohnabrechnung, Jahressollstunden (aufgeteilt auf die einzelnen Monate) und allenfalls das Formular *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.

Welche Verpflichtungen hat der Arbeitgebende?

Er muss:

- den betroffenen Arbeitnehmenden 80% des Verdienstausfalles am ordentlichen Zahltagtermin auszahlen (max. versicherter Verdienst beachten). Darin eingerechnet werden alle vertraglich vereinbarten Zulagen
- die Kurzarbeitsentschädigung für die Karenztage übernehmen: Von der 1. bis zur 6. Abrechnungsperiode sind je 2 Karenztage und von der 7. bis zur 12. Abrechnungsperiode je 3 Karenztage zu übernehmen
- während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge übernehmen (AHV, IV, EO, ALV, Unfallversicherung, berufliche Vorsorge usw.)
- nach jedem Monat die Entschädigungsansprüche der Arbeitnehmenden bei der Arbeitslosenkasse geltend machen (bei Versäumung der Drei-Monatsfrist können die entstehenden Kosten nicht auf die Arbeitnehmenden 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)
- Die Arbeitnehmenden 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 die ausfallende Arbeitszeit mit Zustimmung der kantonalen Arbeitslosenstelle zur Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmenden genutzt wird.

Während der Kurzarbeit

Tätigkeiten während der Kurzarbeit

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

Arbeitnehmende, die eine Zwischenbeschäftigung annehmen, brauchen dafür die Zustimmung des Arbeitgebenden. 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 Arbeitnehmende muss das während der Kurzarbeit durch Zwischenbeschäftigung oder selbstständige Tätigkeit erzielte Einkommen dem Arbeitgebenden mitteilen. Die Arbeitgebenden benachrichtigen die Arbeitslosenkasse.

Sonderthemen

Betrieb und 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

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 Arbeitslosenversicherungsgesetz liegt vor

- wenn die Gruppe von Arbeitnehmenden nur wenige Arbeitnehmer umfasst
- wenn eine enge personelle und technische Verflechtung mit anderen betrieblichen Einheiten (regler 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. Beschäftigten Arbeitgebende Heimarbeiternehmer und sind diese von Kurzarbeit betroffen, so bilden sie immer eine Betriebsabteilung. Weitere Informationen betreffend Heimarbeiternehmenden können dem speziellen Info-Service über Kurzarbeitsentschädigung für Heimarbeiternehmer und Heimarbeiternehmerinnen (Nr. 716.401) entnommen werden.

Bezug von Ferien / Ferienlohn

Der Arbeitgebende darf die Ferien aufgrund von Kurzarbeit nicht kürzen. Der Arbeitnehmende hat daher den vertraglich vereinbarten Anspruch (mind. 4 Wochen / Jahr). Sollte nun der Arbeitnehmende Ferien während der Kurzarbeitsperiode beziehen, stünde ihm ja rechnerisch weniger zu. Ein Ferienbezug kann entweder ungekürzt ausbezahlt werden (100% - mit diesem Vorgehen sind die Unternehmen auf der „sicheren Seite“) oder wie die Mehrheit der Unternehmen mit einem reduzierten Ferienlohn, da so viel weniger Aufwand betrieben werden muss. Unseres Erachtens können beide Varianten, je nach Unternehmenskultur, verwendet werden.

Auszahlung 13. Monatslohn

Einige Arbeitgebende 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 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 von jedem Arbeitnehmer/jeder Arbeitnehmerin mit Unterschrift bestätigen 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 der in den letzten 6 bzw. 12 Monaten von den einzelnen Arbeitnehmenden geleisteten Mehrstunden (vgl. Ziff. 18)

Definitionen 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 sechs 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.

Wetterbedingte Arbeitsausfälle

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 drei der letzten fünf Vorjahre geöffnet war. Der Betrieb gilt lediglich dann als erheblich eingeschränkt, wenn der Umsatz in der betreffenden Abrechnungsperiode 25 % der im Durchschnitt der fünf 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 zwei Wochen (zehn volle Arbeitstage), gerechnet frühestens vom Zustimmungsdatum 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 drei vollen Arbeitstagen vom Arbeitgeber zu tragen. Als voller Arbeitstag gilt der fünfte Teil der wöchentlichen Arbeitszeit.

Berechnung Stundensatz

Berechnung der effektiven Arbeitstage / Arbeitsstunden

| | | | |
|-----------------------|-----|-------|-----------------------|
| Arbeitstage pro Jahr | 261 | 2'088 | nach Jahreskalender |
| Feiertrage | -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 |
| <u>13. Monatslohn</u> | Fr. | <u>3'480.00</u> |
| Gesamtverdienst | Fr. | 45'240.00 |
| Bei einem Stundensatz von Fr. 24.06 (45'240/1'880) | | |

Berechnung bei Monatslohn

| | | |
|--|-----|-----------------|
| Abgemachter Monatslohn | Fr. | 5'000.00 |
| Jahresverdienst | Fr. | 60'000.00 |
| <u>13. Monatslohn</u> | Fr. | <u>5'000.00</u> |
| Gesamtverdienst | Fr. | 65'000.00 |
| Bei einem Stundensatz von Fr. 34.57 (65'000/1'880) | | |

Achtung

Stundenverdienst mit den im Durchschnitt pro Monat zu leistenden Stunden multipliziert darf den Höchstbetrag von 12'350 CHF (Stand 2020) nicht überschreiten. Diese Höchstgrenze gilt auch beim Monatslohn.

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

Berechnungsbeispiel

Vergleich der Auszahlung Kurzarbeit / Arbeitslosigkeit

Ingenieur mit 2 unterstützungsberechtigten Kindern

| Versicherter Verdienst | | Fr. | 12'000.00 | |
|------------------------|-----------------------------|------------|------------------|--|
| Variante | Auszahlung | | Betrag | Bemerkungen |
| Kurzarbeit | vom Arbeitgeber 50% | Fr. | 6'000.00 | |
| | KAE 80% von 50% max. 12'350 | Fr. | <u>4'800.00</u> | |
| | Totale Zahlung | Fr. | 10'200.00 | + allfällige Kinder und Ausbildungszulagen |
| Arbeitslos | von der ALV 80% | Fr. | <u>9'600.00</u> | |
| | Totale Zahlung | Fr. | 9'600.00 | + allfällige Kinder und Ausbildungszulagen |

Abteilungsleiter mit Unterhaltspflicht

| Versicherter Verdienst | | Fr. | 8'000.00 | |
|------------------------|-----------------------------|------------|-----------------|--|
| Variante | Auszahlung | | Betrag | Bemerkungen |
| Kurzarbeit | vom Arbeitgeber 50% | Fr. | 4'000.00 | |
| | KAE 80% von 50% max. 12'350 | Fr. | <u>3'200.00</u> | |
| | Totale Zahlung | Fr. | 7'200.00 | + allfällige Kinder und Ausbildungszulagen |
| Arbeitslos | von der ALV 80% | Fr. | <u>6'400.00</u> | |
| | Totale Zahlung | Fr. | 6'400.00 | + allfällige Kinder und Ausbildungszulagen |

Operator ohne Unterhaltspflicht

| Versicherter Verdienst | | Fr. | 4'000.00 | |
|------------------------|-----------------------------|------------|-----------------|---|
| Variante | Auszahlung | | Betrag | Bemerkungen |
| Kurzarbeit | vom Arbeitgeber 50% | Fr. | 2'000.00 | |
| | KAE 80% von 50% max. 12'350 | Fr. | <u>1'600.00</u> | |
| | Totale Zahlung | Fr. | 3'600.00 | + allfällige Kinder und Ausbildungszulagen |
| Arbeitslos | von der ALV 80% | Fr. | <u>3'200.00</u> | bleibt bei 80% (nicht 70%) da ansonsten unter 140 CHF/Tag |
| | Totale Zahlung | Fr. | 6'400.00 | + allfällige Kinder und Ausbildungszulagen |

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