Vorübergehende Regelungen zum Kurzarbeitergeld

In einem Eilverfahren wurde am 13.03.2020 das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ durch Bundestag und Bundesrat beschlossen. § 109 Abs. 5 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) und § 11a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz beinhalten bis 31.12.2021 befristete Ermächtigungen der Bundesregierung zum Erlass von befristeten Rechtsverordnungen. Die Bundesregierung hat auf dieser Grundlage am 23.03.2020 eine Kurzarbeitergeldverordnung (KugV) beschlossen. Die Verordnung gilt mit Wirkung vom 01.03.2020 befristet bis zum 31.12.2020. Die Verordnung sieht folgende Änderungen beim Kurzarbeitergeld vor:

- Abweichend von § 96 Abs. 1 S. 1 Nr. SGB III ist ein Arbeitsausfall auch dann erheblich, wenn mindestens 10 Prozent der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall betroffen sind.
- Zur Vermeidung der Kurzarbeit im Sinne des § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 SGB III müssen keine negativen Arbeitszeitsalden gebildet werden.
- Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer können bei Kurzarbeit einen Entgeltausfall erleiden und damit dem Grunde nach einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben; § 11 Abs. 4 S. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist insofern aufgehoben.
- Die Sozialversicherungsbeiträge (SV-Beiträge) werden für den Arbeitsausfall in der Zeit von 01.03.2020 bis 31.12.2020 zu 100 % aus Beitragsmitteln erstattet, soweit in dieser Zeit auch ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld besteht.

Hinweise zu Nebentätigkeit:

Arbeitsentgelt aus Beschäftigungen in systemrelevanten Branchen und Berufen wirkt sich während der Gültigkeitsdauer der Regelung des § 421c SGB III nicht auf die Höhe des Kurzarbeitergelds aus, soweit es nicht die Höhe des Soll-Entgelts übersteigt.
Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) in einer systemrelevanten Branche oder einem systemrelevanten Beruf erhöht das Ist-Entgelt nicht und bleibt damit anrechnungsfrei. Die Höhe des Kurzarbeitergelds ändert sich in diesen Fällen nicht.

Welche Branchen oder Berufe systemrelevant sind, kann der Verordnung zur Bestimmung Kritischer Infrastrukturen nach dem Gesetz über das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI-KritisV) entnommen werden.

Berechnung anrechnungsfreier Betrag: Soll-Entgelt ./. (Kurzarbeitergeld + Ist-Entgelt + ggf. Aufstockungsbetrag) = anrechnungsfreier Betrag
Soll-Entgelt und Ist-Entgelt sind bei dieser Berechnung pauschaliert in Netto-Beträge entsprechend der Nettoentgelttabelle umzurechnen. Das gilt auch für den Aufstockungsbetrag und das Entgelt aus der anderen Beschäftigung. Hintergrund ist, dass mit der Regelung des § 421c SGB III gewährleistet wird, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Aufnahme einer weiteren Beschäftigung während des Arbeitsausfalls nicht mehr verdienen als ohne den Arbeitsausfall.
Übersteigt das Arbeitsentgelt den anrechnungsfreien Betrag, erhöht sich das pauschalierte Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt und das Kurzarbeitergeld reduziert sich.

Wir bitten um Kenntnisnahme und Beachtung:

Diese vorübergehend geltenden Regelungen sind in den folgenden Hinweisen zum Antragsverfahren an den betroffenen Stellen nicht abgebildet.
Die Formel zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge kann dem Vordruck Kug108 entnommen werden.
Im Zeitraum 01.03. - 31.12.2020 kann der Kurzantrag Kug 107 verwendet werden

Gültig ab 1. Januar 2020
bis 31. Dezember 2020

Hinweise zum Antragsverfahren

- **Kurzarbeitergeld (Kug)**
- **Transfer-Kurzarbeitergeld (T-Kug)**

Über die Anspruchsvoraussetzungen für die oben genannten Leistungen informieren ausführlich die Merkblätter 8a und 8c „Kurzarbeitergeld“ und „Transferleistungen“.
Bitte bedenken Sie, dass Leistungsüberzahlungen in aller Regel grobfahrlässig verursacht und vom Arbeitgeber zu erstatten sind, wenn bei der Beantragung diese Hinweise nicht beachtet wurden.

Zur Vermeidung von Leistungseinbußen ist es unbedingt erforderlich, detaillierte Aufzeichnungen über die Arbeits- und Ausfallstunden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihres Betriebes zu führen.
Hierbei sind auch tarifrechtliche Vorgaben zu beachten.

Inhalt

		Seite
A.	**Allgemeine Hinweise**	
1.	Antrag auf Kug, Anspruchszeitraum, EAKTE, Ausschlussfrist	4
2.	Betriebsnummer	4
3.1	Korrektur-Leistungsanträge mit den Korrektur-Abrechnungslisten	5
3.2	Firmeneigene Vordrucke	5
4.	Berechnung und Auszahlung des Kug, Abschlagszahlung	5
5.	Mindesterfordernisse	5
6.	Erklärungsteil – Verzicht auf die Empfangsbestätigung – und Empfangsbestätigung (Einzelquittung) der Arbeitnehmer/-innen	5
7.1	Prüfung der Antragunterlagen vorrangig in den Räumen der Agentur	6
7.2	Auszahlung des Kug vor Prüfung der Antragsunterlagen und vorläufige Entscheidung	6
7.3	Abschlussprüfung und endgültige Entscheidung	6
B.	**Hinweise zur Ausfüllung der Abrechnungsliste für Kug**	
8.0	Einzutragende Arbeitnehmer/-innen	7
8.1	Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer/-innen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	7
8.2	Nicht einzutragende Personen – und vom Kug-Bezug ausgeschlossene Arbeitnehmer/-innen	8
8.3	Altersrente	8
8.4	Versicherungsnummer (VSNR); Arbeitsunfähigkeit	8
8.5	Faktorverfahren	8
9.0	Umfang des Arbeitsausfalls – Anzahl der Ausfalltage	9
9.1	Bezug von mehreren Entgeltersatzleistungen in einem Anspruchszeitraum	9

10.	Berechnung des Kug – Allgemeines	9
11.0	Soll-Entgelt – Allgemeines; kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen; Transfer-Kug Soll-Entgeltbemessung	10
11.1	Hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt	11
11.1.1	Monatslohn/Gehalt	11
11.1.2	Stundenlohn	11
11.1.3	Leistungslohn (Akkordlohn)	11
11.1.4	Teillohnzeiträume	11
11.2	Nicht hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt	12
11.2.1	Allgemeines	12
11.2.2	Abgerechneter Lohnabrechnungszeitraum	12
11.2.3	Referenzzeitraum	12
11.2.4	Individueller Beginn des Referenzzeitraumes	12
11.2.5	In den Referenzzeitraum einzubeziehende Kalendermonate	12
11.2.6	Tage im Referenzzeitraum, an denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde	13
11.2.7	Soll-Entgelt eines/r vergleichbaren Arbeitnehmers/in	13
11.2.8	Änderungen der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgelts	13
12.0	Ist-Entgelt	13
12.1	Erhöhung des Ist-Entgeltes, wenn das Arbeitsentgelt aus anderen Gründen gemindert ist; Teillohnzeitraum	14
12.2	Erhöhung des Ist-Entgeltes, wenn Krankengeld bezogen wurde	14
12.3	Gekündigte Arbeitnehmer/-innen / Aufhebungsvertrag	14
12.4	Feiertagslohn in Höhe des Kug	14
12.5	Zuschuss zum Kug	14
12.6	Erhöhung des Ist-Entgeltes durch Einkommen aus einer Nebentätigkeit	14
12.7	Erhöhung des Ist-Entgeltes bei nicht genannten Entgeltansprüchen	15
13.0	Höhe des Kug	15
13.1	Nettoentgeltdifferenz	15
13.2	Pauschaliertes monatliches Nettoentgelt, Tabelle zur Berechnung des Kug, Internet, Programmablaufplan, Faktorverfahren	15
13.3	Lohnsteuerklasse	16
13.4	Leistungssatz	16
13.5	Eintragung von Kinderfreibeträgen	16
13.6	Bescheinigung der Agentur für Arbeit	17
14.0	Tabelle zur Berechnung des Kug	17
14.1	Auszubildende mit einem Entgelt bis 325,-- € monatlich – Tabelle für Geringverdiener	17
15.	Durchschnittliche Leistung pro Stunde	18
16.	Auszuzahlendes Kug	18

C. Sozialversicherung (SV) der Kug-Bezieher/-innen

17.0	SV-Beiträge – Allgemeines	19
17.1	Beitragberechnung – Kurzlohn	19
17.2	Beitragberechnung – Fiktives Entgelt	19
17.2.1	Beitragsbemessungsgrundlage – Fiktives Entgelt	19
17.2.2	Beitragssatz – Fiktives Entgelt	20
17.2.3	Beitragstragung – Fiktives Entgelt	20
17.3	Beitragszahlung, Meldeverfahren	20
17.4	Beitragszuschuss	20

D. Steuerliche Behandlung des Kug

18.0	Steuerliche Behandlung des Kug; Progressionsvorbehalt	21
18.1	Eintragung des Kug im Lohnkonto und auf der elektronischen Lohnsteuerkarte	21

E. Schemata zur Bemessung des Kug 22-24

Diese Hinweise und die Vordrucke sowie die Kug-Tabellen zum Antragsverfahren sowie weitere Informationen finden Sie auch im **INTERNET** unter folgender Adresse:

www.arbeitsagentur.de

- Unternehmen
- Finanzielle Hilfen und Unterstützung
- Kurzarbeitergeld – Informationen für Arbeitgeber
- Merkblätter und Formulare → weitere Downloads

Wichtiger Hinweis für Betriebe des Baugewerbes

An Arbeitnehmer/-innen des Baugewerbes wird das Kurzarbeitergeld in der Schlechtwetterzeit (01.12. bis 31.03. – für Betriebe des Gerüstbaugewerbes: 01.11. bis 31.03.) nur in Form des Saison-Kug für wirtschaftlich bedingte **und** witterungsbedingte Arbeitsausfälle gewährt. Wenn in Betrieben des Baugewerbes die wirtschaftlich bedingte Kurzarbeit auch während der Schlechtwetterzeit fortgesetzt wird und / oder witterungsbedingte Arbeitsausfälle eintreten, sind für das Saison-Kug teilweise abweichende Anspruchsvoraussetzungen zu beachten (siehe „Merkblatt 8d – Saison-Kug“). Das gilt auch für die Abrechnung des Saison-Kug, der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und die Berechnung der ergänzenden Leistungen, für die andere Abrechnungsformulare zu verwenden sind (Leistungsantrag – Kug 307; Abrechnungsliste – Kug 308).

Nähere Ausführungen hierzu enthalten die „Hinweise zum Abrechnungsverfahren Saison-Kug (Kug 306)“, die Sie im Internet (s. o.) selbst herunterladen können oder bei Ihrem zuständigen OS-Team Kug,Insg,AtG in der Agentur für Arbeit erhalten. In Zweifelsfragen nehmen Sie bitte Rücksprache mit Ihrem zuständigen OS-Team Kug,Insg,AtG in der Agentur für Arbeit.

A. Allgemeine Hinweise

Wichtig:

Ein vollständiges Ausfüllen des Leistungsantrages (Vordruck Kug 107 bzw. Kug 207) erleichtert und beschleunigt die Bearbeitung. Die für die Bearbeitung durch die Agentur für Arbeit unabdingbaren Pflichtfelder entnehmen Sie bitte dem im Internet eingestellten Leistungsantrag. Die Pflichtfelder sind rot umrandet. Sie können die Leistungen elektronisch beantragen. Dann kann von der wiederholten Stellungnahme des Betriebsrates bei den monatlichen Leistungsanträgen abgesehen werden. Dafür muss beim ersten Leistungsantrag die Betriebsvertretung erklären, dass sie dem Antrag der Leistungen in dem Rahmen zustimmt, der durch die Betriebsvereinbarung festgelegt ist. Näheres zum elektronischen Verfahren finden Sie auf www.arbeitsagentur.de unter „eServices“ -> Unternehmen.

Antrag auf Kug

Anspruchszeitraum

1. Das Kug wird auf Antrag für den jeweiligen **Anspruchszeitraum (Kalendermonat)** gewährt. Für den Antrag sind möglichst die von der Bundesagentur für Arbeit vorgesehenen Vordrucke zu verwenden **(Leistungsantrag – Vordruck Kug 107/207** und zwingend dazu die **Abrechnungsliste(n) – Vordruck Kug 108/208)**. Beide Vordrucke stellen zusammen den Antrag auf Kug dar.

EAKTE

Die Bundesagentur für Arbeit arbeitet mit dem Basisdienst „elektronische Akte (EAKTE)“.
Bitte beachten Sie, dass die von Ihnen eingereichten Papierunterlagen nach Überführung in eine elektronische Form und nach einer Aufbewahrungszeit von 6 Wochen vernichtet werden.

Für die korrekte Zuordnung Ihrer Unterlagen zur EAKTE ist es erforderlich, dass Sie bei der Angabe der Kug-Stammnummer auf den Vordrucken eine bestimmte Schreibweise verwenden.
Tragen Sie bitte die Kug-Stammnummer nach folgendem Schema ein (Kug-Stammnummer und die Ableitungsnummer entnehmen Sie bitte dem Bescheid zur Anzeige).

<u>bei Kurzarbeitergeld</u>
Kug-Stammnummer (9-stellig) K12345678 und zusätzlich die
Ableitungsnummer (4-stellig) 1234.

<u>bei Transfer-Kurzarbeitergeld</u>
Kug-Stammnummer (7-stellig) TK-123456.

<u>bei Transfermaßnahmen</u>
Transfermaßnahmen-Nummer (6-stellig) TM-12345.

Ausschlussfrist

Der Leistungsantrag und die Abrechnungsliste sind in einfacher Ausfertigung vom Arbeitgeber unter Beifügung der Stellungnahme der Betriebsvertretung (Betriebsrat) innerhalb einer **Ausschlussfrist von 3 Monaten** bei der im Anerkennungsbescheid bezeichneten Agentur für Arbeit zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Anspruchszeitraumes (Kalendermonats), für den das Kug beantragt wird. **Eine Zusammenfassung mehrerer Kalendermonate zur Wahrung der Ausschlussfrist ist nicht möglich.**
Endet die Frist von 3 Monaten an einem Sonn- oder Feiertag oder an einem Sonnabend, so ist der Antrag auch dann noch rechtzeitig gestellt, wenn er am folgenden Werktag bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingeht. Wird der Antrag verspätet gestellt, so kann insoweit kein Kug gewährt werden. Der Antrag auf Gewährung von Kug kann auch von der Betriebsvertretung (Betriebsrat) gestellt werden.

Betriebsnummer

2. Tragen Sie bitte auf der Vorderseite des Leistungsantrages (rechts oben unter der Stamm-Nr. Kug) die **Betriebsnummer** ein.

Sollten einzelne Arbeitnehmer/-innen im Rahmen der DEÜV-Meldung unter einer anderen Betriebsnummer gemeldet sein, sind diese zusätzlich in Spalte 2 der Abrechnungsliste mit anzugeben. Dabei bietet sich eine Gruppierung der Arbeit-

nehmer/-innen nach der „Haupt“-Betriebsnummer laut Leistungsantrag und anschließend die Arbeitnehmer/-innen nach Betriebsstätte 1 mit eigener Betriebsnummer, Betriebsstätte 2 mit eigener Betriebsnummer usw. an. Die Angaben benötigt die Agentur für Arbeit für ein Datenabgleichverfahren zur Prüfung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Kug.

Korrektur-Leistungsanträge mit den Korrektur-Abrechnungslisten

3.1 Bei der Einreichung von ggf. erforderlichen Korrektur-Leistungsanträgen mit den Korrektur-Abrechnungslisten sind die in der Kug-Abrechnungsliste aufgeführten Arbeitnehmer/-innen in der **gleichen Reihenfolge** wie in der ersten Kug-Abrechnungsliste für den jeweiligen Abrechnungszeitraum aufzuführen. **Die Arbeitnehmer/-innen, deren Abrechnungsdaten geändert wurden, sind in der ersten Spalte (lfd. Nr.) mit einem „K“ zu kennzeichnen.**

Firmeneigene Vordrucke

3.2 Werden Leistungsanträge im Wege der elektronischen Datenverarbeitung erstellt, kann der Aufbau der firmeneigenen Vordrucke von den amtlichen Vordrucken abweichen, wenn sichergestellt ist, dass alle für die Bearbeitung erforderlichen Angaben problemlos entnommen werden können.

Berechnung und Auszahlung des Kug; Abschlagszahlung

4. Der Arbeitgeber hat das Kug kostenlos zu errechnen und auszuzahlen. Werden vor Ablauf des Anspruchszeitraumes (Kalendermonat) an den jeweiligen Lohnzahltagen den Arbeitnehmern Vorschüsse (Abschläge) auf das zu beanspruchende Kug gewährt, so kann die Agentur für Arbeit auf Antrag einen Abschlag auf die voraussichtlich anfallenden Leistungen an den Arbeitgeber zahlen, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nachgewiesen werden.

Mindesterfordernisse

5. Das Kurzarbeitergeld kann nur dann gezahlt werden, wenn in der betrieblichen Einheit, für die eine Anzeige über Arbeitsausfall erstattet wurde (Betrieb/Betriebsabteilung), die Mindesterfordernisse erfüllt sind (§ 96 Abs. 1 Nr. 4 Sozialgesetzbuch Drittes Buch – SGB III).

Danach muss im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 1/3 der in dem Betrieb/Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer/-innen (ohne Auszubildende) von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen sein. Zu dem Drittel der Arbeitnehmer/-innen, mit denen die Mindesterfordernisse erfüllt werden sollen, zählen zunächst die Arbeitnehmer/-innen, bei denen der Unterschiedsbetrag zwischen dem in Spalte 4 der Abrechnungsliste einzutragenden Soll-Entgelt und dem in Spalte 5 der Abrechnungsliste einzutragenden Ist-Entgelt mehr als 10 Prozent beträgt. Soweit ein Drittel der Beschäftigten einen Entgeltausfall aus den zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen von mehr als 10 Prozent ihres Bruttoarbeitsentgelts erleidet, kann auch den anderen Arbeitnehmern, deren Entgeltausfall diese Größe nicht erreicht, das Kug gewährt werden.

Erklärungsteil – Verzicht auf die Empfangsbestätigung – (Einzelquittung) der Arbeitnehmer/-innen

6. Die Agentur für Arbeit verzichtet auf besonderen Antrag und unter bestimmten Voraussetzungen auf die Empfangsbestätigungen der Bezieher/innen von Kug. Dieser Antrag und eine Verpflichtungserklärung sind in dem Leistungsantrag in Nr. 7 (Vordruck Kug 107) enthalten. In diesem Falle bestätigen der Betriebsinhaber oder ein insoweit zur Vertretung Berechtigter mit der Unterschrift im Leistungsantrag, dass die in Spalte 10 eingetragenen Kug-Beträge an die empfangsberechtigten Arbeitnehmer/-innen tatsächlich und ordnungsgemäß ausgezahlt worden sind.

Ein Bescheid der Agentur für Arbeit zu Ihrem Antrag auf Verzicht auf die Einzelquittung ergeht nur dann, wenn sie Ihrem Antrag nicht entspricht. Ergeht kein derartiger Bescheid, erklärt sich die Agentur für Arbeit unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs damit einverstanden, dass Sie Kug an die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/-innen Ihres Betriebes bis auf weiteres jeweils ohne Empfangsbestätigung (Einzelquittung) auszahlen.

Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass

a) die Agentur für Arbeit gem. § 319 SGB III befugt ist, die Voraussetzungen für die Gewährung des Kug und seine Auszahlung durch Einsichtnahme in Geschäftsbücher, Geschäftsunterlagen und Belege zu prüfen,

b) Nachforderungen (Doppelzahlungen) an Kug, die sich aus dem Verzicht auf die Einzelquittung ergeben können, aufgrund der von Ihnen abgegebenen Verpflichtungserklärung zu Ihren Lasten gehen und

c) die Unterlassung der Auszahlung der von der Agentur für Arbeit für die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/-innen überwiesenen Beträge u. U. auch strafrechtlich verfolgt werden kann.

Beträge, die Sie nicht an die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/-innen auszahlen können (z. B. wegen Ausscheidens aus Ihrem Betrieb), sind unaufgefordert unter Angabe des Grundes, der Agentur für Arbeit und des Aktenzeichens an das

Service-Haus der Bundesagentur für Arbeit, 90478 Nürnberg,
Institut: Bundesbank Nürnberg
IBAN DE50760000000076001617
BIC MARKDEF1760 zurück zu überweisen.

Empfangsbestätigung der Arbeitnehmer/-innen

Hat die Agentur für Arbeit auf die Empfangsbestätigung der Bezieher/innen von Kug nicht verzichtet, so haben die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/-innen in einer der Abrechnungsliste beigefügten Anlage den Empfang des in der Abrechnungsliste ausgewiesenen Kug-Betrages zu bestätigen. Wird das Kug an die Arbeitnehmerin/an den Arbeitnehmer überwiesen oder an ihren/seinen Bevollmächtigten ausgezahlt, so ist der Abrechnungsliste der Überweisungsbeleg bzw. die schriftliche Vollmacht beizufügen.

Prüfung der Antragunterlagen vorrangig in den Räumen der Agentur

7.1 Die Agentur für Arbeit ist zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen verpflichtet. Sie kann zu diesem Zweck Einsicht in die für die Lohnabrechnung maßgebenden Unterlagen nehmen, z. B. in Arbeitszeitaufzeichnungen (Schichtbücher, Schichtzettel usw.), Fahrtenschreiber, Akkordaufzeichnungen u.ä. Dies kann vor Ort im Betrieb, beim Steuerberater – nach Auswahl und Übersendung der Unterlagen in Kopie – in der Agentur für Arbeit erfolgen. Bitte übersenden Sie keine Originale.

Überwiegend wird die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen in der Agentur für Arbeit durchgeführt. Damit sollen u.a. eine mit der Prüfung einhergehende Störung der internen Abläufe in Ihrem Betrieb vermieden und kurzfristige abschließende Entscheidungen ermöglicht werden.

Auszahlung des Kug vor Prüfung der Antragsunterlagen und vorläufige Entscheidung

7.2 Die Leistungsanträge werden vor Auszahlung auf die sachliche und rechnerische Richtigkeit sowie Plausibilität geprüft. Die Zahlung erfolgt im Rahmen einer **vorläufigen Entscheidung gem. § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III** und wird mit einem Leistungsbescheid bekanntgegeben.

Damit wird eine schnelle Refinanzierung des vom Arbeitgeber verauslagten Kug sichergestellt.

Die jeweilige Leistungsart, der Abrechnungszeitraum und der Auszahlungsbetrag ist auch dem Kontoauszug zu entnehmen.

Abschlussprüfung und endgültige Entscheidung

7.3 In der Regel werden innerhalb von 7 Monaten nach dem Ende des Kug-Bezugs die abgerechneten Kug-Bezugszeiträume abschließend geprüft. Für diese Abschlussprüfung werden von der Agentur für Arbeit ausgewählte, zu prüfende Lohn- und Arbeitszeitunterlagen (s. 7.1 Abs. 1, Satz 2) schriftlich angefordert. Die vollständige Übersendung der angeforderten Unterlagen vermeidet zeitaufwändige Rückfragen und sichert eine zügige Bearbeitung.

Das Ergebnis der Abschlussprüfung führt zu einer endgültigen Entscheidung, die schriftlich mitgeteilt wird. Damit wird ein rechtssicherer Abschluss des Leistungsfalles gewährleistet.

B. Hinweise zur Ausfüllung der Abrechnungsliste für Kug (Vordruck Kug 108)

Zu Spalte 1

– fortlaufende Nummerierung

Zu Spalte 2

– Name, Vorname, Versicherungsnummer / Faktor –

Kug-Abrechnungsliste - Anlage zum Leistungsantrag	Seite 1	Stamm-Nr. Kug K	Abrechnungsmonat:	3
		Ableitungs-Nr.		

☐ Korrektur-Abrechnungsliste

	*	Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfall-stunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Soll-Entgelt (ungerundet)	Ist-Entgelt (ungerundet)	Lohn-steuer-klasse / Leis-tungs-satz 1 oder 2	Rechnerischer Leistungssatz für das Soll-Entgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	Rechnerischer Leistungssatz für das Ist-Entgelt (Spalte 5) lt. Tabelle	Durchschnitt-liche Leistung pro Stunde (Spalte 7 ./. Spalte 8 : Insgesamtstun-den aus Sp.3	Auszuzahlendes Kug (Sp. 7 ../. Sp. 8) oder **Kug**-Stunden Sp. 3 x durchschnittliche Leistung (Spalte 9)
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
1		Metz, Peter VSNR 0 1 2 9 1 0 7 0 M 2 5 7 Faktor 0 ,	**Kug** :_____ Ins.:_____0 KrG:_____							

Einzutragende Arbeitnehmer/ -innen

8.0 Tragen Sie bitte nur die Arbeitnehmer/-innen ein, die die Voraussetzungen zum Bezug von Kug erfüllen, d.h. Arbeitnehmer/-innen,

a) die nach Beginn des Arbeitsausfalls im Betrieb eine **arbeitslosenversicherungspflichtige** Beschäftigung fortsetzen oder aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnehmen und

b) deren Arbeitsverhältnis **zu Beginn des jeweiligen Anspruchszeitraumes nicht gekündigt** oder durch Aufhebungsvertrag **aufgelöst** ist*) und

c) die nicht vom Kug-Bezug ausgeschlossen sind.

*) wird im Anspruchszeitraum der Aufhebungsvertrag abgeschlossen oder die Kündigung ausgesprochen, sind diese Arbeitnehmer/-innen in die entsprechende Abrechnungsliste einzutragen (zur Bemessung des Kug siehe Nr. 12.3). Fügen Sie bitte in diesen Fällen dem Leistungsantrag eine besondere Liste mit Namen und Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bzw. des Abschlusses des Aufhebungsvertrages bei.

Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer/-innen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung

8.1 Die Voraussetzungen zum Kug-Bezug erfüllen auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer/-innen,

a) wenn die Arbeitsunfähigkeit **während des Bezuges von Kug** eintritt (das ist grundsätzlich dann der Fall, wenn Arbeitnehmer/-innen im Anspruchszeitraum oder an einem Tag, an dem dieser beginnt, erkranken) und

b) solange **Anspruch auf Fortzahlung** des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten eingetreten (z. B. Verkehrsunfall), geben Sie bitte Namen und Anschrift der/des Ersatzpflichtigen und der/des Geschädigten an (vgl. auch Nr. 2.5.3 des Merkblattes 8a).

Bei Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung, die vor dem Beginn des ersten betrieblichen Anspruchszeitraums erkranken, richtet sich der Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kug (§ 47b Abs. 4 SGB V) gegen die zuständige Krankenkasse. Gleiches gilt in den Fällen, in denen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht (mehr) besteht (§§ 44, 45 SGB V); d.h. ein Krankengeldanspruch ist ebenfalls gegen die Krankenkasse zu richten.

Nicht einzutragende Personen

8.2 Nicht einzutragen sind **versicherungsfreie** Arbeitnehmer/-innen, z. B. Personen

a) die die Regelaltersgrenze im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats,

b) während der Zeit, für die ihnen eine dem Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist,

c) in einer **geringfügigen Beschäftigung** i.S. des § 8 SGB IV,

d) in einer **unständigen Beschäftigung**, die berufsmäßig ausgeübt wird.

Vom Kug-Bezug ausgeschlossene Arbeitnehmer/ -innen

Vom Kug-Bezug **ausgeschlossen** sind Arbeitnehmer/-innen,

1. die als Teilnehmer/innen an einer **beruflichen Weiterbildungsmaßnahme Arbeitslosengeld** oder **Übergangsgeld** beziehen, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird,

2. während der Zeit, in der sie **Krankengeld** beziehen.

Altersrente

8.3 Nicht einzutragen sind Personen, die eine **Altersrente** aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Knappschaftsausgleichleistung oder ähnliche Leistungen öffentlich rechtlicher Art als Vollrente beziehen.

Ist die Altersrente zwar beantragt, aber noch nicht zuerkannt, kann Kug gewährt werden. In diesem Falle ist in einer Anlage zum Antrag folgendes anzugeben:

Name, Anschrift, Geburtsdatum und Versicherungsnummer des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, Anschrift des Rentenversicherungsträgers, bei dem die Altersrente beantragt wurde.

Versicherungs-Nummer (VSNR); Arbeitsunfähigkeit

8.4 Um die Prüfung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Kug zu erleichtern, sind mit dem Antrag auf Kug bestimmte individuelle Daten der Leistungsbezieher mitzuteilen. Ich bitte Sie daher, in Spalte 2 die Versicherungsnummer der Rentenversicherung (VSNR) des/der Arbeitnehmer/-in anzugeben. Im Falle der Erkrankung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bitte ich auch den Zeitraum der Erkrankung hinter dem Namen einzutragen.

Faktorverfahren

8.5 Das optionale Faktorverfahren zur Berechnung der Lohnsteuer für Arbeitnehmerehegatten hat Auswirkungen auf die Berechnung des Kug (bzw. alle Entgeltersatzleistungen). In Fällen, in denen Arbeitnehmer/-innen die Steuerklassenkombination IV / IV und das Faktorverfahren gewählt hatten ist der Faktor in Spalte 2 einzutragen und das Kug entsprechend der Vorgaben im Programmablaufplan, zu berechnen. Das errechnete Kug kann nicht anhand der Kug-Tabelle (Kug 050) nachvollzogen werden.

Zu Spalte 3

– Umfang des Arbeitsausfalls – Anzahl der Ausfallstunden –

Umfang des Arbeitsausfalls – Anzahl der Ausfalltage

9.0 Geben Sie hier für jede Person den **Umfang des Arbeitsausfalls** (Anzahl der **Kug-Ausfallstunden**) im Kalendermonat an. Die Agentur für Arbeit benötigt diese Angabe, um plausibel nachvollziehen zu können, ob der aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Soll-Entgelt (Spalte 4) und dem Ist-Entgelt (Spalte 5) resultierende Entgeltausfall dem Arbeitsausfall im Kalendermonat entspricht.

Beispiel (Kalenderdaten beziehen sich nicht auf das aktuelle Jahr)**:**

Anspruchszeitraum Februar; bei dem Arbeitnehmer Metz, Peter fällt in der Zeit vom 2. bis 13. Februar (2 Wochen á 38,5 Stunden) die Arbeit ganz aus.

	* Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfall-stunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Soll-Entgelt (ungerundet)	Ist-Entgelt (ungerundet)	Lohn-steuer-klasse / Leis-tungs-satz 1 oder 2	Rechnerischer Leistungssatz für das Soll-Entgelt (Spalte 4) lt. Tabelle
1	2	3	4	5	6	7
1	Metz, Peter VSNR 0 1 2 9 1 0 7 0 M 2 5 7 Faktor 0 ,	**Kug** : 77 Ins.: 77 KrG:				

Bezug von mehreren Entgeltersatzleistungen in einem Anspruchszeitraum

9.1 Wenn im Anspruchszeitraum neben dem Kug **noch Krankengeld** in Höhe des Kug – vgl. Nr. 8.1) angefallen ist, sind die Leistungen anteilig entsprechend dem Umfang des Arbeitsausfalls, der auf die einzelnen Sozialleistungen entfällt, zu berechnen. In diesen Fällen ist zunächst die Höhe aller im Anspruchszeitraum angefallenen Leistungen zu ermitteln und dann eine Aufteilung nach dem Umfang des Arbeitsausfalls vorzunehmen, der auf jede der einzelnen Leistungen entfällt. Es ist deshalb erforderlich, in der Spalte 3 die auf die einzelnen Lohnersatzleistungen entfallenen Stunden und die Gesamtstundenzahl anzugeben. Die Eintragungen dienen insoweit der Ermittlung der durchschnittlichen Leistung pro Stunde (vgl. die Hinweise zu Spalte 9 bzw. in Nr. 15).

Für derartige Ausfallzeiten steht nachfolgende Abkürzung:

KrG = Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes
(Leistungsträger = Krankenkasse)

Es wird darauf hingewiesen, dass die Angabe der KrG-Stunden in den Kug-Anträgen keine Antragstellung auf diese Leistungen darstellt. Hierdurch soll lediglich die Abrechnung des Kug beim Bezug mehrerer gleich zu bemessender Leistungen erleichtert werden. Der Leistungsanspruch ist gegenüber der zuständigen Krankenkasse geltend zu machen.

Berechnung des Kug

Berechnung des Kug – Allgemeines

10. Für die Berechnung des Kug ist der pauschalierte Nettoentgeltausfall maßgebend, der aus den zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen (§ 106 Abs. 1 SGB III) eintritt.

Zur Ermittlung des Entgeltausfalls sind 5 Teilschritte erforderlich:

1. Feststellung des Soll-Entgeltes,

2. Feststellung des Ist-Entgeltes,

3. Feststellung der Leistungsgruppe und des Leistungssatzes.

4. Ermittlung der rechnerischen Leistungssätze, die aus den pauschalierten Nettoentgelten für das Soll-Entgelt und für das Ist-Entgelt nach den Leistungssätzen 1 und 2 errechnet wurden und in der Tabelle zur Berechnung des Kug abgedruckt sind (vgl. jedoch Nr. 8.5),

5. Ermittlung des Unterschiedsbetrages zwischen den aus der Tabelle abgelesenen rechnerischen Leistungssätzen für das Soll-Entgelt und für das Ist-Entgelt. Das Ergebnis stellt das Kurzarbeitergeld dar (vgl. jedoch Nr. 8.5).

Hinweis: Unter Abschnitt E sind Schemata zur Berechnung des Soll- und des Ist-Entgeltes abgedruckt!

Zu Spalte 4

– Soll-Entgelt –

Soll-Entgelt – Allgemeines

11.0 **Soll-Entgelt** ist das Bruttoarbeitsentgelt (einschließlich der Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Urlaub), das der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ohne den Arbeitsausfall **vermindert um das Entgelt für Mehrarbeit** in dem Anspruchszeitraum (Kalendermonat) bei Vollarbeit erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Einnahme im Sinne des SGB III (§§ 342 ff) ist und als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Zulagen oder sonstige Leistungen (z. B. vermögenswirksame Leistungen, Stellenzulagen usw.) sind zu berücksichtigen. Sachbezüge sind mit dem Wert zu berücksichtigen, der sich aus der Sachbezugsverordnung ergibt. **Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist ebenso nicht zu berücksichtigen (§ 106 Abs. 1 Satz 4 SGB III) wie Entgelte für Mehrarbeit.** Dies sind alle Entgelte, bei denen eine Arbeitsleistung über die regelmäßige betriebsübliche Arbeitszeit (Überstunden) hinaus abgegolten wird. Sie umfassen sowohl die entgeltliche Abgeltung der Arbeitsleistung selbst (z. B. Stundenlohn) als auch den daneben gezahlten Zuschlag (Überstundenzuschlag). Das gilt auch, wenn die Zuschläge in Form einer pauschalierten Abgeltung geleistet werden.

– kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen

Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach § 106 Abs. 1 SGB III bleiben **kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen** die eine vorübergehende Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vorsahen, dann außer Betracht, wenn diese binnen Jahresfrist vor Einführung der Kurzarbeit vereinbart und umgesetzt wurden.

Einzutragen ist als Soll-Entgelt das Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ohne die Kurzarbeit im jeweiligen Kalendermonat ohne Mehrarbeit erzielt hätte, aber **nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung** (Werte für 2019: monatlich West 6.700 € und Ost 6.150 €). Ist in **Ausnahmefällen** eine Feststellung des Soll-Entgelts wegen der Besonderheiten der Entgeltvereinbarung **nicht mit hinreichender Sicherheit** möglich, sieht das Gesetz eine besondere Berechnungsmethode vor (vgl. Nr. 11.2 bzw. Berechnungsschema auf S. 23).

Transfer-Kug Soll-Entgeltbemessung

Dem **Soll-Entgelt für die Bemessung des T-Kug** kann auf der Basis des „Dreiseitigen Vertrages“ auch ein monatliches Entgelt zu grunde liegen, das

a) sich aus dem bisherigen monatlichen Entgeltanspruch beim personalabgebenden Betrieb und

b) einer gezwölftelten Jahressonderzahlung (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld)

zusammensetzt.

11.1 Hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt

Monatslohn / Gehalt

11.1.1 Bei Personen, die ein gleichbleibendes Monatseinkommen erhalten, ist der **Monatslohn** oder das **Gehalt** als Soll-Entgelt einzutragen. Zulagen oder sonstige Leistungen zum Monatslohn sind zu berücksichtigen. Kann die Höhe der Zulagen oder Zuschläge, die im laufenden Kalendermonat angefallen wären, nicht ermittelt werden, bestehen keine Bedenken, wenn ausnahmsweise auf die variablen Lohnbestandteile des letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraumes (Nr. 11.2) zurückgegriffen und das Soll-Entgelt entsprechend erhöht wird. Dieser Wert ist dann für die gesamte Dauer des Kug-Bezuges zu berücksichtigen. Soweit zum Monatslohn oder Gehalt Entgelt für Mehrarbeit gezahlt wird, bleibt dieses Entgelt außer Betracht (Nr. 11.0).

Stundenlohn

11.1.2 Für die im **Stundenlohn** beschäftigten Personen ist das Soll-Entgelt zu ermitteln, indem der Stundenlohn mit der Arbeitsstundenzahl (einschließlich der Entgeltstunden und Entgeltanteile z. B. für Urlaub, Feiertage usw.) multipliziert wird, die ohne die Kurzarbeit im jeweiligen Monat zu leisten gewesen wäre. Diesem Entgelt hinzuzurechnen sind die beitragspflichtigen Lohnbestandteile (z. B. Erschwerniszuschläge, Leistungszulagen), die im Kalendermonat ohne die Kurzarbeit angefallen wären.

Beispiel (Kalenderdaten beziehen sich nicht auf das aktuelle Jahr)**:**

Anspruchszeitraum Februar; Arbeitszeit (ohne Kurzarbeit) = 154 Stunden (20 x 7,7 Stunden) x 15,-- € Stundenlohn = 2.310,-- € + 26,-- € vermögenswirksame Leistungen = insgesamt 2.336,– € = **Soll-Entgelt.**

	* Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Soll-Entgelt (ungerundet)	Ist-Entgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse / Leistungssatz 1 oder 2	Re Le
1	2	3	4	5	6	
1	Metz, Peter VSNR 0 1 2 9 1 0 7 0 M 2 5 7 Faktor 0 ,	**Kug** : 77 Ins.: 77 KrG:	2.336,00			

Leistungslohn (Akkordlohn)

11.1.3 Eine Bestimmung des Soll-Entgelts als Leistungslohn wird auf Basis für des Durchschnittslohnes pro Stunde aus dem tatsächlich erzielten Entgelt und der Zahl der ohne die Kurzarbeit zu leistenden Arbeitsstunden des Kalendermonats ermittelt; d.h. das tatsächlich erzielte Entgelt (einschließlich der erzielten Zuschläge) wird durch die dafür aufgewandte Arbeitszeit dividiert und das Ergebnis mit den Sollarbeitsstunden des Kalendermonats (bzw. bei einem Monatslöhner mit der vereinbarten Monatsstundenzahl) multipliziert. Das gilt z. B. auch dann, wenn sich der Leistungslohn aus einem verstetigten Entgelt und einem prozentualen Zuschlag zusammensetzt.

Kann der vorstehend ermittelte Durchschnittsstundenlohn zur Berechnung des Soll-Entgelts z. B. deshalb nicht herangezogen werden, weil wegen der Kurzarbeit im Betrieb der /die Arbeitnehmer/in eine Leistungslohnminderung hinzunehmen hat, kann ein Durchschnittsstundenlohn aus den Entgelten der letzten 3 Monate vor dem ersten Arbeitsausfall errechnet werden.

Teillohnzeiträume

11.1.4 Wird in einem Anspruchszeitraum das Arbeitsentgelt nur für einen Teillohnzeitraum gezahlt (z. B. wegen Beendigung oder Beginn des Arbeitsverhältnisses), ist als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das diese Person ohne den Arbeitsausfall im gesamten Abrechnungszeitraum erzielt hätte (also ohne Berücksichtigung der Entgeltminderung). Zum Ist-Entgelt vgl. Nr. 12.1.

11.2 Nicht hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt

Allgemeines

11.2.1 Ist es in Ausnahmefällen nicht möglich das Soll-Entgelt mit hinreichender Sicherheit zu bestimmen (z. B. bei Personen, deren Höhe des Arbeitsentgelts ausschließlich von dem Arbeitsergebnis und nicht von der Arbeitszeit abhängt), ist als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgebend, das der/die Arbeitnehmer/in in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Arbeitsausfalls – vermindert um Entgelt für Mehrarbeit – durchschnittlich erzielt hat. Bei der Ermittlung der Arbeitsentgelte der 3 Kalendermonate gelten die Ausführungen unter Nr. 11.0 entsprechend. Das gesamte in dem Referenzzeitraum zu berücksichtigende Arbeitsentgelt muss bei demselben Arbeitgeber erzielt worden sein. Das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt (ohne das Entgelt für Mehrarbeit) wird ermittelt, indem das gesamte in den 3 Kalendermonaten erzielte Arbeitsentgelt durch 3 dividiert wird. Das danach ermittelte monatliche Soll-Entgelt wird für die gesamte Dauer der Kurzarbeit zugrunde gelegt, es sei denn, es treten Änderungen der Berechnungsgrundlage des Lohnes ein (z. B. Lohnerhöhung).

Abgerechneter – Lohnabrechnungszeitraum

11.2.2 Ein Lohnabrechnungszeitraum ist abgerechnet und das Arbeitsentgelt erzielt, wenn es der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zugeflossen ist oder es aufgrund der erfolgten Abrechnung nur noch des technischen Überweisungsvorganges bedarf, damit der Arbeitnehmer über das Entgelt verfügen kann. Das muss vor Beginn des Arbeitsausfalls der Fall sein.

Referenzzeitraum

11.2.3 Der Zeitraum von 3 Kalendermonaten beginnt mit dem ersten Tag des ersten Kalendermonats und endet mit dem letzten Tag des dritten Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit. Als Beginn des Arbeitsausfalls gilt für alle von der Anzeige über Arbeitsausfall erfassten Kurzarbeiter/innen der Tag, der vom Arbeitgeber selbst als Beginn einer Kurzarbeitsperiode angegeben und gegenüber der Agentur für Arbeit angezeigt wird. Unbeachtlich ist in diesem Zusammenhang, wann aufgrund der Verteilung der verkürzten Arbeitszeit erstmals mit der Arbeit in diesem Anspruchszeitraum ausgesetzt wird.

Beispiel:

Eingang der Anzeige am 3.2. Mit dem Betriebsrat vereinbarter Beginn der Kurzarbeit ab 2.2. mit der Maßgabe, dass die Arbeitszeit wöchentlich um 8 Stunden vermindert, die verkürzte Arbeitszeit aber so verteilt wird, dass in der 5 Wochen dauernden Kurzarbeit während der 1. sowie der 3. bis 5. Woche voll, in der 2. Woche überhaupt nicht gearbeitet wird.

War am 2.2. der Lohnabrechnungszeitraum Januar abgerechnet, sind dieser und die beiden davorliegenden Kalendermonate (Dezember und November) in den Referenzzeitraum einzubeziehen; andernfalls beginnt der Referenzzeitraum mit dem Monat Oktober.

Individueller Beginn des Referenzzeitraumes

11.2.4 Werden von der Anzeige nicht erfasste Arbeitnehmer/-innen erst zu einem späteren Zeitpunkt in die Kurzarbeit einbezogen, stellt für diese der Anspruchszeitraum, in dem sie erstmals von dem Arbeitsausfall betroffen werden, zugleich den Beginn des Arbeitsausfalls mit Entgeltausfall dar.

In den Referenzzeitraum einzubeziehende Kalendermonate

11.2.5 Ein Kalendermonat ist in den Referenzzeitraum einzubeziehen, wenn in diesem Monat für **mindestens 10 Tage Arbeitsentgelt** bezogen wurde. Andernfalls ist dieser Kalendermonat in den Referenzzeitraum nicht einzubeziehen. Der Referenzzeitraum verkürzt sich dadurch entsprechend. Wenn nicht in mindestens einem Kalendermonat im Referenzzeitraum für mindestens 10 Tage Arbeitsentgelt erzielt worden ist, ist nach 11.2.7 zu verfahren.

Tage im Referenzzeitraum, an denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde

11.2.6 Tage des in den Referenzzeitraum einzubeziehenden Kalendermonats, an denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde (z. B. unbezahlter Urlaub, Bummeltage, Tage für die eine Entgeltersatzleistung gewährt wurde), sind mit dem Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, das der Arbeitnehmer ohne diese Gründe erzielt hätte. In diesen Fällen ist das in dem betreffenden Kalendermonat erzielte Arbeitsentgelt fiktiv zu ermitteln. Wegen des damit verbundenen hohen Aufwands bestehen keine Bedenken, wenn dieses Arbeitsentgelt ermittelt wird, indem das im Kalendermonat erzielte Arbeitsentgelt durch die Zahl der Tage dividiert wird, für die es gezahlt wurde. Das Ergebnis ist dann mit der Zahl der Arbeits-(Entgelt-) tage des jeweiligen Kalendermonats zu multiplizieren.

Soll-Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers

11.2.7 Ist eine Berechnung des Soll-Entgelts aus dem Referenzzeitraum von 3 Kalendermonaten nicht möglich, ist das durchschnittliche Soll-Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers zugrunde zu legen. Von dieser Regelung werden z. B. Arbeitnehmer/-innen erfasst, die während der Kurzarbeit eine Beschäftigung im Betrieb aufnehmen (z. B. bei Übernahme von Ausgebildeten) und bei denen weder ein Soll-Entgelt nach Nr. 11.1 festgestellt werden kann, noch ein Rückgriff auf ein im Referenzzeitraum erzieltes Arbeitsentgelt (Nr. 11.2) möglich ist. Die Regelung gilt auch für den Fall, dass in keinem Kalendermonat des Referenzzeitraumes für mindestens 10 Tage Arbeitsentgelt bezogen wurde (Nr. 11.2.5).

Änderungen der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgelts

11.2.8 Änderungen der Grundlage für die Berechnung des Arbeitsentgeltes sind zu berücksichtigen, wenn und solange sie auch während des Arbeitsausfalls wirksam sind. Dies gilt für Änderungen der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgeltes sowohl aus persönlichen Gründen (z. B. Änderung der individuellen oder tariflichen Arbeitszeit) als auch bei einer Änderung des Arbeitsentgeltes bei einer Lohnerhöhung. Rückwirkende Änderungen der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgeltes (z. B. rückwirkende Entgelterhöhungen) können bei bereits abgerechneten Anspruchszeiträumen dann berücksichtigt werden, wenn die Entscheidung der Agentur für Arbeit noch nicht bindend geworden ist. Eine Änderung der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgeltes wird vom Beginn des Zeitpunktes an berücksichtigt, ab dem sie wirksam wird.

Zu Spalte 5

– Ist-Entgelt –

Ist-Entgelt

12.0 In Spalte 5 ist das Ist-Entgelt einzutragen. Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte gesamte beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt (**einschließlich der Entgelte für Mehrarbeit**) der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, zuzüglich aller ihm zustehenden Entgeltanteile (z. B. vermögenswirksame Leistungen, Stellenzulagen usw.). Dem tatsächlich erzielten Bruttoarbeitsentgelt sind daher auch die nicht gezahlten (z. B. Mehrarbeitszuschläge) bzw. die gezahlten, nur auf die Mehrarbeit entfallenden Entgeltanteile hinzuzurechnen, auf die die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einen arbeitsrechtlichen Anspruch hat. Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte bleiben außer Betracht. Zum Begriff des erzielten Arbeitsentgelts gilt Nr. 11.2.2 entsprechend.

Beispiel (Kalenderdaten beziehen sich nicht auf das aktuelle Jahr)**:**

Anspruchszeitraum Februar; Arbeitnehmer hat 77 Stunden gearbeitet x 15,-- € Stundenlohn = 1.155,-- € + 26,-- € vermögenswirksame Leistungen = insgesamt 1.181,-- € = Ist-Entgelt.

	* Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Soll-Entgelt (ungerundet)	Ist-Entgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse / Leistungssatz 1 oder 2	Re Le
1	2	3	4	5	6	
1	Metz, Peter VSNR 0 1 2 9 1 0 7 0 M 2 5 7 Faktor 0 ,	**Kug** : 77 Ins.: 77 KrG:	2.336,00	1.181,00		

Erhöhung des Ist-Entgeltes, wenn das Arbeitsentgelt aus anderen Gründen gemindert ist; Teillohnzeitraum

12.1 Da das Kug nur den Entgeltausfall ausgleichen soll, der infolge der zum Kug-Bezug berechtigenden genannten Gründe eintritt, ist das Ist-Entgelt um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus anderen als diesen Gründen gemindert ist (z. B. unbezahlte Fehlzeiten). Dies gilt nicht in Fällen der kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarung (vgl. 11.0). Gleiches gilt, wenn in einem Anspruchszeitraum das Arbeitsentgelt nur für einen Teilmonat gezahlt wird (z. B. wegen Beendigung oder Beginn des Arbeitsverhältnisses). Das Ist-Entgelt ist in diesen Fällen um den Betrag zu erhöhen, um den wegen der Beschäftigung für den Teilmonat das Entgelt vermindert wurde. Als Soll-Entgelt ist das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im gesamten Anspruchszeitraum erzielt hätte (also ohne Berücksichtigung der Entgeltminderung).

Erhöhung des Ist-Entgeltes, wenn Krankengeld bezogen wurde

12.2 Das Ist-Entgelt ist auch in den Fällen entsprechend zu erhöhen, in denen die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während des Anspruchszeitraums Krankengeld (§§ 44, 45 SGB V) erhält. Das Ist-Entgelt dieser Personen ist so zu berechnen, als hätte eine Arbeitsunfähigkeit im Anspruchszeitraum nicht vorgelegen. Bei dieser fiktiven Berechnungsweise sind auch die zusätzlich zum Entgelt zu leistenden Zuschläge oder Zulagen zu berücksichtigen, die im Falle einer Arbeitsleistung zum Arbeitsentgelt gezahlt worden wären. **Dies gilt nicht für die Krankengeld-Zahlung in Höhe des Kug nach § 47b Abs. 5 SGB V.**

Gekündigte Arbeitnehmer/ -innen; Aufhebungsvertrag

12.3 Personen, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder aufgehoben ist, kann kein Kug gewährt werden (vgl. auch Nr. 8.0). Da eine Kündigung nur wirksam ist, wenn sie schriftlich erfolgt (§ 623 BGB) und der Person zugegangen ist (§ 130 Abs. 1 BGB), entfällt der Anspruch auf Kug bei

• **Übergabe** des Kündigungsschreibens	- mit dem darauffolgenden Tag
• **Zusendung** des Kündigungsschreibens durch Brief	- 3 Tage nach der Absendung des Kündigungsschreibens (Tag der Absendung wird nicht mitgerechnet)
• **Abschluss** des Aufhebungsvertrages	- mit dem Tag nach Abschluss des Aufhebungsvertrages.

Wird in der Kündigungsfrist ein vermindertes Arbeitsentgelt gezahlt, ist das Ist-Entgelt um das Arbeitsentgelt zu erhöhen, um das es vermindert wurde.

Feiertagslohn in Höhe des Kug

12.4 Wurde innerhalb eines Anspruchszeitraumes die **Entgeltzahlung an Feiertagen** wegen der Kurzarbeit im Betrieb auf den Betrag des Kug reduziert (abhängig von tarif-/arbeitsrechtlicher Regelung), ist bei unverändertem Soll-Entgelt das Ist-Entgelt einzutragen, das um den gekürzten Betrag erhöht wird. Aufgrund der Steuerprogression können sich zwischen den vorstehenden Berechnungsmethoden geringe Differenzen in der Höhe der Leistungen ergeben.

Zuschuss zum Kug

12.5 **Arbeitsentgelt**, das der Arbeitgeber unter Anrechnung des Kug zu diesem zahlt (**Zuschuss** zum Kug), bleibt bei der Berechnung des Ist-Entgeltes außer Betracht.

Erhöhung des Ist-Entgeltes durch Einkommen aus einer Nebentätigkeit

12.6 Erzielt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls ein **Entgelt aus einer anderen während des Bezuges von Kug aufgenommenen Beschäftigung**, selbständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger, ist das Ist-Entgelt um dieses Entgelt zu erhöhen. Das erzielte und aufgrund einer Nebeneinkommensbescheinigung nachgewiesene Entgelt ist in voller Höhe, d.h. ohne gesetzliche Abzüge, dem Ist-Entgelt hinzuzurechnen. Das gilt auch dann, wenn das Entgelt „brutto wie netto“ gezahlt wird.

Das Arbeitseinkommen aus einer schon vor Beginn der Kurzarbeit (vor Beginn des Anspruchszeitraumes) aufgenommenen (auch im Bereich der Selbständigkeit liegenden) Nebentätigkeit, ist auch dann nicht im Rahmen des § 106 Abs. 3 zu berücksichtigen, wenn sich dieses Arbeitseinkommen während der Kurzarbeit

erhöht. Zur Beurteilung der Fortführung der Nebentätigkeit ist eine Mindestbeschäftigungszeit vor Beginn der Kurzarbeit nicht erforderlich. Maßgeblich für den Beginn der Kurzarbeit ist der erste Abrechnungsmonat des Betriebes bzw. der Betriebsabteilung.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über die Höhe des **Nebeneinkommens** einen **schriftlichen Nachweis** zu führen. Fügen Sie bitte diesen Nachweis dem Leistungsantrag bei.

Erhöhung des Ist-Entgeltes bei nicht gezahlten Entgeltansprüchen

12.7 Das Ist-Entgelt ist fiktiv um die Entgeltanteile zu erhöhen, die dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zu stehen, aber nicht gezahlt wurden. Hierunter fallen insbesondere Zuschläge auf geleistete Mehrarbeit (vgl. S. 24).

Zu Spalte 6

– Leistungsgruppe –

– Leistungssatz –

Höhe des Kug

13.0 Die Höhe des Kug beträgt für Arbeitnehmer/-innen,

die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmer/-innen, deren Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben, **67 Prozent (erhöhter Leistungssatz – Leistungssatz 1)** und

- **für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz – Leistungssatz 2)**

der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum (Kalendermonat).

Für Personen in **eingetragenen Lebenspartnerschaften** trifft dies ebenfalls zu.

Nettoentgeltdifferenz

13.1 Die Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Bei der Ermittlung der pauschalierten Nettoentgelte sind grundsätzlich die Vorschriften über die Berechnung des Leistungsentgelts beim Arbeitslosengeld anzuwenden.

Pauschaliertes monatliches Nettoentgelt

13.2 Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt ist das um die pauschalisierten Abzüge, verminderte Bruttoarbeitsentgelt (Bemessungsentgelt).

Abzüge sind:

1. eine Sozialversicherungspauschale in Höhe von 20 v.H. des Bemessungsentgelts,

2. die Lohnsteuer, die sich nach dem vom Bundesministerium der Finanzen auf Grund des § 51 Abs. 4 Nr. 1a des Einkommensteuergesetzes bekannt gegebenen Programmablauf, bei Berücksichtigung der Vorsorgepauschale nach § 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 3 Buchstabe a) bis c), des Einkommensteuergesetzes zu Beginn des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist, ergibt

3. und der Solidaritätszuschlag.

Bei der Berechnung der Abzüge nach Nr. 2 und 3 sind Freibeträge und Pauschalen, die nicht jeder Arbeitnehmerin/jedem Arbeitnehmer zustehen, nicht zu berücksichtigen.

Tabelle zur Berechnung des Kug

Von den Agenturen für Arbeit wird Ihnen eine „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)“ zur Verfügung gestellt. Diese Tabelle enthält die rechnerischen Leistungssätze, die sich auf Grund der vorstehenden Berechnung der pauschalisierten Nettoentgelte und unter Berücksichtigung der Leistungssätze 1 und 2 (siehe 13.0 und 13.4) ergeben.

Internet

Die Tabelle kann auch im Internet von der Homepage der Bundesagentur für Arbeit (vgl. S. 3) heruntergeladen werden.

Programmablaufplan

Die pauschalierten Nettoentgelte können auch nach dem vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit erstellten Programmablaufplan ermittelt werden.

Faktorverfahren

Faktorverfahren nach § 39f EStG

Bei der Wahl des steuerlichen Faktorverfahrens nach § 39f Einkommen-steuergesetz kann das Kurzarbeitergeld nur maschinell errechnet und nicht aus der Kug-Tabelle abgelesen werden (vgl. Nr. 8.5).

Lohnsteuerklasse

13.3 In welche Lohnsteuerklasse die einzelne Arbeitnehmerin/der einzelne Arbeitnehmer einzuordnen ist, hängt grundsätzlich von den Eintragungen in der elektronischen Lohnsteuerkarte im jeweils maßgeblichen Anspruchszeitraum (Kalendermonat) ab. Wird eine Eintragung zu einem späteren Zeitpunkt geändert, ist sie für einen bereits abgerechneten Kalendermonat unbeachtlich.

Bei ausländischen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die sich infolge beschränkter Aufenthaltserlaubnis voraussichtlich weniger als 6 Monate im Bundesgebiet aufhalten, tritt an die Stelle der elektronischen Lohnsteuerkarte eine Bescheinigung des Betriebsstättenfinanzamtes. Aus ihr sind die für die Zuordnung zu einer Lohnsteuerklasse maßgeblichen Daten zu entnehmen.

Die Eintragungen in der elektronischen Lohnsteuerkarte bzw. auf einer Bescheinigung des Betriebsstättenfinanzamtes sind für die Zuordnung zu einer Lohnsteuerklasse bindend.

Ändern sich während des laufenden Kalenderjahres die Eintragungen in der elektronischen Lohnsteuerkarte oder in der o. a. Bescheinigung des Betriebsstättenfinanzamtes und ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in eine andere Lohnsteuerklasse (oder anderen Leistungssatz) einzustufen, ist der Leistungsbetrag ab Beginn des Kalendermonats maßgebend, in dem die Änderung wirksam geworden ist. Voraussetzung hierfür ist, dass dieser noch nicht abgerechnet wurde bzw. noch keine Bindungswirkung der Bescheide eingetreten ist (vgl. Nr. 11.2.8).

Bei jedem/jeder in der Abrechnungsliste aufgeführten Arbeitnehmer/in ist die für die Kug-Bemessung jeweils maßgebende Lohnsteuerklasse und der zutreffende Leistungssatz (1 oder 2) in Spalte 6 einzutragen.

Leistungssatz

13.4 **Der Leistungssatz 1** (= 67 v.H.) ist ohne Rücksicht auf den Familienstand und die Zahl der eingetragenen Kinder immer dann maßgebend, wenn in der elektronischen Lohnsteuerkarte der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers **ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5** vermerkt ist. In allen anderen Fällen ist vom **Leistungssatz 2** (= 60 v.H.) auszugehen.

Eintragung von Kinderfreibeträgen

13.5 Für ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, kann unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Berufsausbildung) in der elektronischen Lohnsteuerkarte der Kinderfreibetrag auf Antrag durch das Finanzamt eingetragen werden. Den hiervon betroffenen Personen, für die sonst der Leistungssatz 2 maßgebend wäre, sollte eine entsprechende Ergänzung der elektronischen Lohnsteuerkarte empfohlen werden.

Bescheinigung der Agentur für Arbeit

13.6 Keine Eintragung von Kinderfreibeträgen erfolgt bei Personen mit Lohnsteuerklasse V oder VI sowie solchen, deren Kinder ihren Wohnsitz im Ausland haben. In diesen Fällen kann der Leistungssatz 1 nur beim Vorliegen einer Bescheinigung der Agentur für Arbeit über die Berücksichtigung solcher Kinder zugrunde gelegt werden. Den Antrag auf eine solche Bescheinigung kann der Arbeitgeber, der Betriebsrat oder die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer stellen; er hat Name, Vorname und Geburtsdatum des Leistungsempfängers sowie des zu berücksichtigenden Kindes zu enthalten. Im Falle der Lohnsteuerklasse V ist dem Antrag entweder ein Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten oder eine Bescheinigung des Finanzamtes oder des Arbeitgebers des Ehegatten über die Eintragung der Kinderfreibeträge in dessen elektronischer Lohnsteuerkarte beizufügen. Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit der Lohnsteuerklasse VI ist die Beifügung eines Auszuges der elektronischen Lohnsteuerkarte erforderlich. Wurde deshalb kein Kinderfreibetrag in der elektronischen Lohnsteuerkarte eingetragen, weil sich die Kinder des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin im Ausland aufhalten, ist mit dem Antrag möglichst eine Bescheinigung des Finanzamtes darüber vorzulegen, dass dem Steuerpflichtigen ein Steuerfreibetrag für den Unterhalt mindestens eines Kindes i. S. des § 32 Abs. 1, 4 und 5 EStG gewährt wird.

Zu Spalte 7 und Spalte 8

– Pauschaliertes Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und Pauschaliertes Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt –

Tabelle zur Berechnung des Kug

14.0 Aus der von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellten **Tabelle zur Berechnung des Kug** sind die für das Soll-Entgelt (Spalte 4) und die für das Ist-Entgelt (Spalte 5), entsprechend der Zuordnung der Arbeitnehmer/-innen zur Lohnsteuerklasse und dem Leistungssatz (Spalte 6), maßgebenden rechnerischen Leistungssätze abzulesen und in Spalte 7 und 8 einzutragen.

Beispiel: **Rechnerischer Leistungssatz (2019):**

Soll-Entgelt: 2.336,-- € → **1.221,41 €**

Ist-Entgelt: 1.181,-- € → **632,48 €**

Leistungsgruppe/Leistungssatz: **III / 1**

r	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt		Soll-Entgelt (ungerundet)	Ist-Entgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse / Leistungssatz 1 oder 2	Rechnerischer Leistungssatz für das Soll-Entgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	Rechnerischer Leistungssatz für das Ist-Entgelt (Spalte 5) lt. Tabelle	
	3		4	5	6	7	8	
M 2 5 7	**Kug** : 77	Ins.: 77	2.336,00	1.181,00	III / 1	1.221,41	632,48	
	KrG:							

Auszubildende mit einem Entgelt bis 325 € monatlich Tabelle für Geringverdiener

14.1 Wenn in Ausnahmefällen für diesen Personenkreis ein Anspruch auf Kug besteht (z. B. bei Erschöpfung des Anspruchs auf Ausbildungsvergütung) ist das Kug aus der Tabelle für Geringverdiener (Kug 51) zu bemessen. Im Zweifel halten Sie bitte Rückfrage bei der Agentur für Arbeit.

Durchschnittliche Leistung pro Stunde

Zu Spalte 9

– Durchschnittliche Leistung pro Stunde (Spalte 7 ./. Spalte 8 : Insgesamtstunden aus Spalte 3) –

15. Sind im Kalendermonat nur Kug-Ausfallstunden angefallen, ist es nicht erforderlich, die Spalte 9 auszufüllen, weil sich das in Spalte 10 einzutragende Kug aus der Differenz zwischen den rechnerischen Leistungssätzen aus dem Soll-Entgelt und aus dem Ist-Entgelt (Spalten 7 und 8) ergibt. Ist neben dem Kug noch Krankengeld in Höhe des Kug – vgl. Ausführungen in Nr. 9.1) angefallen, ist der **Durchschnittsbetrag** zu ermitteln, indem die Differenz zwischen den rechnerischen Leistungssätzen aus dem Soll-Entgelt und aus dem Ist-Entgelt (Spalten 7 und 8) durch die Zahl der insgesamt in Spalte 3 eingetragenen Ausfallstunden aller Leistungen dividiert wird.

Beispiel:
1. Anspruchszeitraum des Betriebes ist Monat Januar; bei dem Arbeitnehmer Peter Metz tritt Arbeitsunfähigkeit mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom 27. Dezember bis einschl. 6. Januar ein. Ohne die arbeitsunfähige Erkrankung hätte dieser Arbeitnehmer vom 2. Januar bis zum 6. Januar (38,5 Stunden) kurzarbeiten müssen. Kurzgearbeitet hat er in der Zeit vom 9. bis 20. Januar (77 Stunden). Für die in der Zeit vom 23. bis 27. Januar erhält der Arbeitnehmer 603,50 € (38,5 Std. x 15,-- € + 26,-- € vermögenswirksame Leistungen). Da die Arbeitsunfähigkeit vor dem betrieblichen Beginn der Kurzarbeit eingetreten ist, besteht vom 2. bis 6. Januar (38,5 Stunden) Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kug (§ 47b Abs. 4 SGB V), das der Arbeitgeber im Auftrag der Krankenkasse zahlt und von dieser erstattet bekommt.

* Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Soll-Entgelt (ungerundet)	Ist-Entgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse / Leistungssatz 1 oder 2	Rechnerischer Leistungssatz für das Soll-Entgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	Rechnerischer Leistungssatz für das Ist-Entgelt (Spalte 5) lt. Tabelle	Durchschnittliche Leistung pro Stunde (Spalte 7 ./. Spalte 8 : Insgesamtstunden aus Sp.3
2	3	4	5	6	7	8	9
Metz, Peter VSNR 01291070M257 Faktor 0,	**Kug**: 77 Ins.: 115,5 KrG: 38,5	2.336,00	603,50	III 1	1.221,41	321,60	7,79

Berechnung der durchschnittlichen Leistung pro Stunde:

Rechnerischer Leistungssatz (2019) für das Soll-Entgelt: 1.221,41 €

Rechnerischer Leistungssatz (2019) für das Ist-Entgelt: 321,60 €

899,81 € : 115,5 = 7,79 €

Zu Spalte 10

– Auszuzahlendes Kurzarbeitergeld (Differenz zwischen Spalte 7 und Spalte 8) oder Kug- Stunden (Spalte 3) x durchschnittliche Leistung (Spalte 8) –

Auszuzahlendes Kug

16. Der Unterschiedsbetrag zwischen dem rechnerischen Leistungssatz für das Soll-Entgelt (Spalte 7) und dem rechnerischen Leistungssatz für das Ist-Entgelt (Spalte 8) ergibt das in Spalte 10 einzutragende Kurzarbeitergeld. Ist außer dem Kug noch Krankengeld i. H. des Kug angefallen, wird das auszuzahlende Kug ermittelt, indem die **Kug**-Stunden aus Spalte 3 mit der durchschnittlichen Leistung aus Spalte 9 multipliziert werden.

	* Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Soll-Entgelt (ungerundet)	Ist-Entgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse / Leistungssatz 1 oder 2	Rechnerischer Leistungssatz für das Soll-Entgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	Rechnerischer Leistungssatz für das Ist-Entgelt (Spalte 5) lt. Tabelle	Durchschnittliche Leistung pro Stunde (Spalte 7 ./. Spalte 8 : Insgesamtstunden aus Sp.3	Auszuzahlendes Kug (Sp. 7 ./. Sp. 8) oder Kug-Stunden Sp. 3 x durchschnittliche Leistung (Spalte 9)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Metz, Peter VSNR 01291070M257 Faktor 0,	**Kug**: 77 Ins.: 115,5 KrG: 38,5	2.336,00	603,50	III 1	1.221,41	321,60	7,79	599,83

Die Höhe des Anspruchs auf Krankengeld in Höhe des Kug (§ 47b Abs. 4 SGB V) lässt sich anhand der durchschnittlichen Leistung (Spalte 9) und der Ausfallstunden (Spalte 3) ermitteln.

C. Sozialversicherung (SV) der Kug-Bezieher/-innen

SV-Beiträge – Allgemeines

17.0 Für Versicherte in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sind bei Bezug von Kug SV-Beiträge zu entrichten

- auf das tatsächlich noch erzielte Bruttoarbeitsentgelt (Kurzlohn – § 226 Abs. 1 Nr. 1 SGB V)
- auf 80 % des fiktiven ausgefallenen Arbeitsentgelts (§ 232a Abs. 2 SGB V).

Für Zeiten des Bezuges von Krankengeld in Höhe des Kug (§ 47b Abs. 4 SGB V) sind keine SV-Beiträge zu entrichten.

Beitragsberechnung – Kurzlohn

17.1 (1) Auf den Kurzlohn sind Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu entrichten. Die Beiträge auf den Kurzlohn sind in der üblichen Weise zu berechnen. Sie sind zu den üblichen Anteilen von Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber zu tragen.

(2) In der Pflegeversicherung trägt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin den Beitragszuschlag für Kinderlose in Höhe von 0,25 Prozentpunkten allein (§ 58 Abs. 1 S. 3 SGB XI).

Beitragsberechnung – Fiktives Entgelt

17.2 Auf das fiktive Arbeitsentgelt sind Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zu entrichten. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind nicht zu entrichten.

Beitragsbemessungsgrundlage – Fiktives Entgelt

17.2.1 (1) Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sind 80 % des fiktiven Arbeitsentgelts.

(2) Fiktives Arbeitsentgelt ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem ungerundeten Soll-Entgelt und dem ungerundeten Ist-Entgelt.

(3) Für die Berechnung des fiktiven Arbeitsentgelts wird das Soll-Entgelt höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung berücksichtigt.

Beispiel:	Ist-Entgelt:	2.000,-
	Soll-Entgelt:	7.000,-
	Beitragsbemessungsgrenze Alv: (Wert für 2019)	6.700,-

das fiktive Entgelt beträgt 4.700,- (6.700,- ./. 2.000,-).

(4) Die Beitragsbemessungsgrenze erhöht sich nicht durch Einmalzahlungen im Abrechnungszeitraum; die um sog. „SV-Luft“ erhöhte anteilige Beitragsbemessungsgrenze (§ 23a Abs. 3, 4 SGB IV) ist nur für die auf die Einmalzahlung entfallenden Beiträge maßgebend.

(5) Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Rentenversicherung sind 80 % des so begrenzten fiktiven Entgelts, im Beispiel 80 % von 4.700,- = 3.760,-.

(6) Für die Berechnung der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung wird die Beitragsbemessungsgrundlage ggf. weiter gemindert: Die Summe aus

- Ist-Entgelt und
- 80 % des fiktiven Arbeitsentgelts

wird auf die Beitragsbemessungsgrenze zur Kranken- und Pflegeversicherung begrenzt. Soweit erforderlich, wird der Wert 80 % des fiktiven Arbeitsentgelts entsprechend gemindert.

Beispiel:		
	Ist-Entgelt:	2.000,-
	Soll-Entgelt:	7.000,-
	Beitragsbemessungsgrenze RV/Alv: (Wert für 2019)	6.700,-
	Fiktives Entgelt:	4.700,-
	80 % des fiktiven Entgelts:	3.760,-
	Beitragsbemessungsgrenze KV: (Wert für 2019)	4.537,50

Bemessungsgrundlage für die KV/PV-Beiträge sind 2.537,50 (4.537,50 ./. 2.000,-); der Wert 80 % des fiktiven Arbeitsentgelts wird von 3.760,- auf 2.537,50 gemindert.

Beitragssatz – Fiktives Entgelt

17.2.2 Auf das fiktive Arbeitsentgelt ist der für den Kurzlohn maßgebende KV-Beitragssatz (einschließlich kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz) anzuwenden. Der PV-Beitragszuschlag für Kinderlose fällt für das fiktive Arbeitsentgelt nicht an; er wird von der BA pauschal entrichtet (§ 60 Abs. 7 SGB XI).

Beitragstragung – Fiktives Entgelt

17.2.3 Die auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen (§ 249 Abs. 2 SGB V, 58 Abs. 5 SGB XI). Eine Berechnung der Krankenversicherungsbeiträge ohne den kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz erfolgt nicht.

Beitragszahlung, Meldeverfahren

17.3 (1) Die Regelungen zur Beitragsabrechnung, Beitragsnachweis, Fälligkeit, Meldeverfahren (z. B. Beitragszahlungsverordnung, DEÜV) gelten auch während der Kurzarbeit.

(2) In die Meldungen ist das SV-Entgelt einzutragen, aus dem die RV-Beiträge berechnet wurden (nicht der evtl. geringere Wert, aus dem die KV-Beiträge berechnet wurden). Das SV-Entgelt besteht aus der Summe

a) des tatsächlich erzielten Arbeitsentgelts (Kurzlohn)
b) 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem ungerundeten Soll-Entgelt und dem ungerundeten Ist-Entgelt,
c) ggf. der Einmahlzahlung.

Beitragszuschuss

17.4 Für Bezieher/innen von Kug, die in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung freiwillig oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist der Beitragszuschuss wie folgt zu zahlen:

- der auf den Kurzlohn entfallende Beitragszuschuss in Höhe des Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Krankenversicherung

- der auf das fiktive Entgelt entfallende Beitragszuschuss in Höhe des Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteils zur gesetzlichen Kranken- und zur sozialen Pflegeversicherung (§ 257 Abs. 2 S. 4 SGB V, § 61 Abs. 1 S. 3 SGB XI). Der Berechnung des Arbeitnehmeranteils ist der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz (§ 242a SGB V) zugrunde zu legen.

D. Steuerliche Behandlung des Kug

Steuerliche Behandlung des Kug; Progressionsvorbehalt

18.0 Das Kug ist gem. § 3 Nr. 2 EStG lohnsteuerfrei. Hat ein unbeschränkt Steuerpflichtiger Kug bezogen, so ist gem. § 32b Abs. 1 EStG auf das nach § 32a Abs. 1 EStG zu versteuernde Einkommen ein besonderer Steuersatz in Höhe der bezogenen Leistungen nach Abzug des Arbeitnehmerpauschbetrages (§ 9a EStG) anzuwenden (Progressionsvorbehalt). Der Progressionsvorbehalt wird ausschließlich vom Finanzamt im Rahmen der Antragsveranlagung (§ 46 Abs. 2 Nr. 8 EStG) oder bei der Einkommensteuerveranlagung (§ 46 Abs. 2 Nr. 1 bis 7 EStG) berücksichtigt.

Eintragung des Kug im Lohnkonto und auf der elektronischen Lohnsteuerkarte

18.1 Der Arbeitgeber hat das ausgezahlte Kug im Lohnkonto einzutragen (§ 41 EStG). Bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder am Ende des Kalenderjahres hat der Arbeitgeber in der elektronischen Lohnsteuerkarte / Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin u.a. das ausgezahlte Kug zu bescheinigen (§ 41 EStG).

Weitere Auskünfte über die steuerliche Behandlung erteilt das Finanzamt.

E. Schemata zur Bemessung des Kug

Auf den folgenden Seiten sind Schemata zur Berechnung des Soll- und des Ist-Entgeltes abgedruckt (bitte Sonderfall der Kug-Bemessung bei kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen beachten - Nr. 11.0):

1. Berechnungsschema für das hinreichend bestimmbare Soll-Entgelt (§ 106 Abs. 1 Satz 2 SGB III)

Berechnung des Soll-Entgelts • ohne Entgelt für Mehrarbeit	☐	..... X ..... (Stundenlohn) (betriebsübliche Arbeitszeit im Anspruchszeitraum) + beitragspflichtige Lohnbestandteile (z.B. vermögenswirksame Leistungen, sonstige Zulagen oder Zuschläge wie Schichtzulagen, Erschwerniszuschläge usw.) + höhere Entgelte, z.B. für Urlaub, Krankheit (wenn im Ist-Entgelt enthalten) Soll-Entgelt	= .....€ = ...€ = ...€ = _____ €
	oder		
• ohne Mehrarbeitszuschläge für tatsächlich geleistete Mehrarbeit • ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	☐	Vereinbartes Monatsentgelt + beitragspflichtige Lohnbestandteile (z.B. vermögenswirksame Leistungen, sonstige Zulagen oder Zuschläge wie Schichtzulagen, Erschwerniszuschläge usw.) + höhere Entgelte, z.B. für Urlaub, Krankheit (wenn im Ist-Entgelt enthalten) Soll-Entgelt	= .....€ = ...€ = ...€ = _____ €
	oder		
	☐	..... X ..... (durchschnittlicher Leistungsstunden-lohn) (betriebsübliche Arbeitszeit im Anspruchszeitraum) Berechnungsmethode im Gesetz nicht genannt, daher unterschiedliche Methoden zulässig, wenn dadurch dem Grundsatz des Soll-Entgelts (Soll-Entgelt ist das Entgelt, das ohne den Arbeitsausfall erzielt worden wäre) entsprochen wird (z.B. Ermittlung eines durchschnittlichen Stundenlohnes aus dem Entgelt des laufenden Monats, aus dem Vormonat). Soll-Entgelt	= .....€ = _____ €

2. Berechnungsschema für das nicht hinreichend bestimmbare Soll-Entgelt (§ 106 Abs. 4 SGB III)

	Arbeitsentgelt des Monats vor dem 1. Anspruchszeitraum vor Beginn der Kurzarbeit abgerechnet? ☐ ja ☐ nein		**Referenzzeitraum vom bis**
		wenn ☒ ja:	
Arbeitsrechtlicher Beginn der Kurzarbeit	Datum	wenn ☒ nein:	
Wurde im Referenzzeitraum • in jedem Monat für mindestens 10 Tage Arbeitsentgelt bezogen?	☐ ja ☐ nein →	verbleibt mindestens 1 Kalendermonat mit einem Entgeltbezug von mindestens 10 Tagen? ☐ ja ☐ nein →	Das Soll-Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers (§ 106 Abs. 4 Satz 2 SGB III) beträgt: =_____ €
• an allen Tagen des Kalendermonats / der Kalendermonate Arbeitsentgelt erzielt?	☐ ja ☐ nein →	fiktive Berechnung des Arbeitsentgelts im Kalendermonat (erzieltes Arbeitsentgelt : Arbeitstage x Arbeitstage des Kalendermonats)	=_____ € =_____ €
• **Berechnung des Soll-Entgelts** • ohne Entgelt für Mehrarbeit • ohne Mehrarbeitszuschläge für tatsächlich geleistete Mehrarbeit • ohne Einmalzahlungen	Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 1. Kalendermonat 2. Kalendermonat 3. Kalendermonat des Referenzzeitraumes insgesamt **: Zahl der Kalendermonate**		=..... € =..... € =..... € =_____ € =_____ €
Soll-Entgelt			=_____ €

3. Schema für die Feststellung des Ist-Entgelts

Feststellung des Ist-Entgelts • **einschließlich Entgelt für Mehrarbeit** • **einschließlich Mehrarbeitszuschläge** • **ohne Zuschuss zum Kug** • **ohne Einmalzahlungen**	Im Anspruchszeitraum tatsächlich erzieltes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (einschließlich erhöhtes Entgelt für z.B. Urlaub, Krankheit)	=..... €
	+ Erhöhungsbetrag (ggf. fiktiv) , wenn das Entgelt aus anderen als zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen vermindert wurde, z.B. - Fehlzeiten ohne Entgeltzahlung, - Bezug von Krankengeld (§§ 44, 45 SGB V), - bei Teillohnzeiträumen (Beginn oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisse im Laufe des Anspruchszeitraumes), - niedrigere tarifl. Vorausleistung - nicht gezahlte Entgeltanteile, auf die ein arbeitsrechtlicher Anspruch besteht (u.a. bei Nichtbeachtung von Ankündigungsfristen, Entgeltgarantien, Mehrarbeitszuschläge)	=..... €
	Ist-Entgelt	= _____ €