

Gültig ab 1. Januar 2016
bis 31. Dezember 2016

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

Hinweise zum Antragsverfahren

Bitte beachten Sie die in diesen Hinweisen enthaltenen Ausführungen. Leistungsüberzahlungen, die bei der Leistungsgewährung durch Nichtbeachtung dieser Ausführungen entstehen, sind in aller Regel grob fahrlässig verursacht und vom Arbeitgeber zu erstatten.

Für weitergehende Auskünfte stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agentur für Arbeit gerne zur Verfügung.

Inhalt		Seite
A.	Allgemeine Hinweise	
1.	Antrag auf Kug, Anspruchszeitraum, Ausschlussfrist, Antragsvarianten, Besonderheit bei Bezug von T-Kug	4
2.	Betriebsnummer	5
3.1	Erstellen der Abrechnungslisten	5
3.2	Firmeneigene Vordrucke	5
4.	Berechnung und Auszahlung des Kug, Abschlagszahlung	5
5.	Mindesterfordernisse	5
6.0	Erklärungsteil – Verzicht auf die Empfangsbestätigung –	6
6.1	Empfangsbestätigung der Arbeitnehmer/-innen	6
6.2	Auszahlung der Kug	7
B.	Hinweise zur Ausfüllung der Abrechnungsliste für Kug	
7.0	Einzutragende Arbeitnehmer/-innen	7
7.1	Vom Kug-Bezug ausgeschlossene Arbeitnehmer/-innen	7
7.2	Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer/-innen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	8
7.3	Nicht einzutragende Personen	8
7.4	Altersrente	8
7.5	Versicherungsnummer (VSNR); Arbeitsunfähigkeit	8
7.6	Faktorverfahren	8
8.0	Umfang des Arbeitsausfalls – Anzahl der Ausfalltage	9
8.1	Bezug von mehreren Entgeltersatzleistungen	9
9.	Berechnung des Kug – Allgemeines	9

10.0	Soll-Entgelt – Allgemeines; kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarung	10
10.1	Hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt	10
10.1.1	Monatslohn/Gehalt	10
10.1.2	Stundenlohn	11
10.1.3	Leistungslohn (Akkordlohn)	11
10.1.4	Teillohnzeiträume	11
10.2	Nicht hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt	12
10.2.1	Allgemeines	12
10.2.2	Abgerechneter Lohnabrechnungszeitraum	12
10.2.3	Referenzzeitraum	12
10.2.4	Individueller Beginn des Referenzzeitraumes	12
10.2.5	In den Referenzzeitraum einzubeziehende Kalendermonate	13
10.2.6	Tage im Referenzzeitraum, an denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde	13
10.2.7	Soll-Entgelt eines/r vergleichbaren Arbeitnehmers/in	13
10.2.8	Änderungen der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgelts	13
11.0	Ist-Entgelt	13
11.1	Erhöhung des Ist-Entgeltes, wenn das Arbeitsentgelt aus anderen Gründen gemindert ist	14
11.2	Erhöhung des Ist-Entgeltes, wenn Krankengeld bezogen wurde	14
11.3	Gekündigte Arbeitnehmer/Aufhebungsvertrag	14
11.4	Feiertagslohn in Höhe des Kug	14
11.5	Zuschuss zum Kug	15
11.6	Erhöhung des Ist-Entgeltes durch Einkommen aus einer Nebentätigkeit	15
11.7	Erhöhung des Ist-Entgeltes bei nicht genannten Entgeltansprüchen	15
12.0	Höhe des Kug	15
12.1	Nettoentgeltdifferenz	15
12.2	Pauschalisiertes monatliches Nettoentgelt, Tabelle zur Berechnung des Kug, Programmablaufplan, Internet, Faktorverfahren	15
12.3	Lohnsteuerklasse	16
12.4	Leistungssatz	17
12.5	Eintragung von Kinderfreibeträgen	17
12.6	Bescheinigung der Agentur für Arbeit	17
12.7	Programmablaufplan	17
13.0	Tabelle zur Berechnung des Kug	18
13.1	Auszubildende mit einem Entgelt bis zu 325,-- € monatlich	18
14.	Durchschnittliche Leistung pro Stunde	18
15.	Auszuzahlendes Kug	19

C.	Sozialversicherung (SV) der Kug-Bezieher/-innen	
16.0	SV-Beiträge – Allgemeines	19
16.1	Beitragberechnung – Kurzlohn	19
16.2	Beitragberechnung – Fiktives Entgelt	20
16.2.1	Beitragsbemessungsgrundlage – Fiktives Entgelt	20
16.2.2	Beitragssatz – Fiktives Entgelt	20
16.2.3	Beitragstragung – Fiktives Entgelt	21
16.3	Beitragszahlung, Meldeverfahren	21
16.4	Beitragszuschuss	21
D.	Steuerliche Behandlung des Kug	
17.0	Steuerliche Behandlung des Kug; Progressionsvorbehalt	21
17.1	Eintragung des Kug im Lohnkonto und auf der elektronischen Lohnsteuerkarte	21
E.	Schemata zur Berechnung des Soll- und des Ist-Entgeltes	22-24

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

www.arbeitsagentur.de

- Unternehmen
- Finanzielle Hilfen
- Kurzarbeitergeld
- Konjunkturelles Kurzarbeitergeld
- Weiter » Informationen – Formulare Kurzarbeitergeld/Transferleistungen

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 bei Ihrem zuständigen OS-Team Kug,Insg,AtG in der Agentur für Arbeit erhalten bzw. im Internet selbst herunterladen können. 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 unter <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Formulare/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI516367>

eingestellten Leistungsantrag. Die Pflichtfelder sind rot umrandet.

Antrag auf Kug

Anspruchszeitraum

- 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 die dazugehörige(n) **Abrechnungsliste(n) – Vordruck Kug 108/208**). Beide Vordrucke stellen zusammen den Antrag auf Kug dar. Da das Kug für den Entgeltausfall des einzelnen Arbeitnehmers gewährt wird, kann der Leistungsantrag allein keine rechtliche Wirkung entfalten; er muss daher zusammen mit der/den Abrechnungsliste(n) eingereicht werden.

Ausschlussfrist

Der Leistungsantrag und die Abrechnungsliste sind 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.

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.

Sollten Sie Ihre Originalunterlagen wieder benötigen, so teilen Sie dies bitte mit der Einreichung der Unterlagen schriftlich mit.

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).

bei Kurzarbeitergeld

Kug-Stammnummer (9-stellig) K12345678 und zusätzlich die
Ableitungsnummer (4-stellig) 1234.

bei Transfer-Kurzarbeitergeld

Kug-Stammnummer (7-stellig) TK-123456.

bei Transfermaßnahmen

Transfermaßnahmen-Nummer (6-stellig) TM-12345.

Prüfung der Antragsunterlagen vorrangig in den Räumen der Agentur		<p>Die Agentur für Arbeit ist zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen verpflichtet. Sie kann zu diesem Zweck Einsicht in die für die Lohnabrechnung maßgebenden Originalunterlagen 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 der Agentur für Arbeit erfolgen.</p> <p>Die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen wird künftig überwiegend in der Agentur für Arbeit durchgeführt. Damit sollen u.a. eine mit der Prüfung einhergehende Störung der internen Abläufe in Ihrem Betrieb vermieden werden und kurzfristige abschließende Entscheidungen der Agentur für Arbeit ermöglicht werden.</p>
Betriebsnummer	2.	<p>Tragen Sie bitte auf der Vorderseite des Leistungsantrages (rechts oben unter der Stamm-Nr. Kug) die Betriebsnummer ein.</p> <p>Sollten einzelne Arbeitnehmer/-innen im Rahmen der DEÜV-Meldung unter einer anderen Betriebsnummer gemeldet sein, bitte ich diese zusätzlich in Spalte 2 der Abrechnungsliste mit anzugeben. Dabei bietet sich eine Gruppierung der Arbeitnehmer/-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.</p>
Erstellen der Abrechnungslisten	3.1	<p>Der Antrag ist aufgrund der Arbeitszeit- und Lohnunterlagen des Betriebes, möglicher Hinweise der Agentur für Arbeit und der Angaben der Arbeitnehmer/-innen (vgl. Nr. 11.6) sorgfältig auszufüllen und der Agentur für Arbeit in einfacher Ausfertigung einzureichen.</p> <p>Der Betrieb erhält ggf. – sofern dem Leistungsantrag nicht in vollem Umfang entsprochen wird – korrigierte Kopien des Leistungsantrages von der Agentur für Arbeit zurück.</p> <p>Beachten Sie bitte, dass unvollständige Angaben die Gewährung der Leistungen durch die Agentur für Arbeit verzögern.</p>
Korrektur-Leistungsanträge mit den Korrektur-Abrechnungslisten		<p>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.</p>
Firmeneigene Vordrucke	3.2	<p>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. Amtliche EDV-Vordrucke existieren nicht.</p>
Berechnung und Auszahlung des Kug; Abschlagszahlung	4.	<p>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.</p>
Mindestefordernisse	5.	<p>Das Kurzarbeitergeld kann nur dann gezahlt werden, wenn in der betrieblichen Einheit, für die eine Anzeige über Arbeitsausfall erstattet wurde (Betrieb/Betriebsabteilung), die Mindestefordernisse erfüllt sind (§ 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).</p>

Danach muss im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 1/3 der in dem Betrieb 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 Mindestanforderungen 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
Empfangs-
bestätigung –
(Einzelquittung)
der Arbeitneh-
mer/-innen

6.0 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. 5 (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 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 DE5076000000076001617
 BIC MARKDEF1760 zurück zu überweisen.

Empfangs-
bestätigung der
Arbeitnehmer/-
innen

6.1 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.

Auszahlung der Kug


6.2 Die jeweilige Leistungsart, den Abrechnungszeitraum und den beantragten Auszahlungsbetrag bitte ich Ihrem Kontoauszug zu entnehmen.

Die Auszahlung der Kug vor Prüfung der Unterlagen erfolgt nach § 328 SGB III im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung.

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

Zu Spalte 2

– Name, Vorname, Versicherungsnummer –

Kug-Abrechnungsliste - Anlage zum Leistungsantrag		Seite 1	Stamm-Nr. Kug K <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		Abrechnungsmonat:	 3				
<input type="checkbox"/> 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	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	Auszahlendes Kug (Sp. 7 ././ Sp. 8) oder Kug-Stunden Sp. 3 x durchschnittliche Leistung (Spalte 9)
						Leistungs- satz 1 oder 2				
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
1		Metz, Peter VSNR <input type="text"/> 0 <input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2 <input type="text"/> 9 <input type="text"/> 1 <input type="text"/> 0 <input type="text"/> 7 <input type="text"/> 0 <input type="text"/> M <input type="text"/> 2 <input type="text"/> 5 <input type="text"/> 7 Faktor <input type="text"/> 0 <input type="text"/> . <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Kug : <input type="text"/> KrG: <input type="text"/>	Ins.: <input type="text"/> 0						

Einzutragende Arbeitnehmer/-innen

7.0 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. 11.3). 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!

Vom Kug-Bezug ausgeschlossene Arbeitnehmer/-innen

7.1 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.

- Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer/-innen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung** 7.2 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 der Arbeitnehmer/-innen im Anspruchszeitraum oder an einem Tag, an dem dieser beginnt, erkrankt) 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** 7.3 Nicht einzutragen sind **versicherungsfreie** Arbeitnehmer/-innen, z. B. Personen
- a) die das für die Regelaltersgrenze im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet 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.
- Altersrente** 7.4 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.
- Versicherungsnummer (VSNR); Arbeitsunfähigkeit** 7.5 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** 7.6 Das optionale Faktorverfahren zur Berechnung der Lohnsteuer für Arbeitnehmerhegatten 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

- 8.0 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.

1	2	3	4	5	6	7
	Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Soll-Entgelt (ungerundet)	Ist-Entgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse Leistungs- satz 1 oder 2	Rechnerischer Leistungssatz für das Soll-Entgelt (Spalte 4) lt. Tabelle
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 Entgeltsatzleistungen in einem Anspruchszeitraum

- 8.1 Wenn im Anspruchszeitraum neben dem Kug **noch Krankengeld** in Höhe des Kug - vgl. Nr. 7.2) 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. 14).

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.

Berechnung des Kug

Berechnung des Kug – Allgemeines –

9. Für die Berechnung des Kug ist der pauschalisierte 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. 7.6),
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. 7.6).

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

Zu Spalte 4

– Soll-Entgelt –

Soll-Entgelt – Allgemeines –

- 10.0 **Soll-Entgelt** ist das Bruttoarbeitsentgelt, 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. 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.

kollektiv-rechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen

Bei der Berechnung der Nettoentgeltendifferenz 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 2015: monatlich West 6.050 € und Ost 5.200 €). Hierbei wird davon ausgegangen, dass der Betrieb regelmäßig in der Lage ist, das **Soll-Entgelt** der Kurzarbeiter/in in dem Anspruchszeitraum mit **hinreichender Sicherheit** festzustellen. 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. 10.2 bzw. Berechnungsschema auf S. 23).

Zunächst werden in den nachfolgenden Nrn. **10.1.1** bis **10.1.3** die Fälle behandelt, bei denen das Soll-Entgelt mit **hinreichender Sicherheit** bestimmt werden kann.

10.1 Hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt

Hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt – Monatslohn / Gehalt –

- 10.1.1 Bei Personen, die ein gleichbleibendes Monatseinkommen erhalten, ist der Monatslohn oder das Gehalt als Soll-Entgelt einzutragen. Zulagen oder sonstige Leistungen zum Monatslohn (z.B. vermögenswirksame Leistungen, Stellenzulagen usw.) sind zu berücksichtigen. Kann die Höhe der Zulagen oder Zuschläge, die im laufenden Kalendermonat angefallen wären, nicht ermittelt werden (z.B. in der Metall- und Elektroindustrie), bestehen keine Bedenken, wenn ausnahmsweise auf die variablen Lohnbestandteile des letzten abgerechneten Lohnabrech-

nungszeitraumes (Nr. 10.2) 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. 10.0).

Hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt – Stundenlohn –

10.1.2 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. Erschwerenizuschläge, Leistungszulagen), die im Kalendermonat ohne die Kurzarbeit angefallen wären. Soweit deren Höhe im laufenden Kalendermonat nicht feststellbar ist, gilt Nr. 10.1.1 entsprechend. Nicht zu berücksichtigen sind die Entgelte für **Mehrarbeit** (vgl. Nr. 10.0) und **einmalig gezahltes Arbeitsentgelt**.

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**.

1	2	3	4	5	6	Rechnerischer Leistungssatz (1 oder 2)
1	Metz, Peter VSNR 01291070M257 Faktor 0	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt Kug: 77 Ins.: 77 KrG:	Soll-Entgelt (ungerundet) 2.336,00	Ist-Entgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse Leistungs-satz 1 oder 2	S (lt

Hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt – Leistungslohn (Akkordlohn) –

10.1.3 Auch bei Personen, die im **Leistungslohn** beschäftigt werden, kann das Soll-Entgelt in vielen Fällen mit hinreichender Sicherheit bestimmt werden. Das gilt z.B. dann, wenn sich der Leistungslohn aus einem verstetigten Entgelt und einem prozentualen Zuschlag zusammensetzt (Metallindustrie). Eine Bestimmung des Soll-Entgelts ist aber auch möglich, wenn im jeweiligen Anspruchszeitraum (noch) Leistungslohn erzielt wird. Basis für die Ermittlung des Soll-Entgelts ist der Durchschnittslohn pro Stunde aus dem tatsächlich erzielten Entgelt und die Zahl der ohne die Kurzarbeit zu leistenden Arbeitsstunden des Kalendermonats, d.h., das Soll-Entgelt wird ermittelt, indem das tatsächlich erzielte Entgelt (einschließlich der erzielten Zuschläge) durch die dafür aufgewandte Arbeitszeit dividiert und das Ergebnis mit den Sollarbeitsstunden des Kalendermonats (bzw. bei einem Monatslöhner mit der vereinbarten Monatsstundenzahl) multipliziert wird.

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

Teillohnzeiträume

10.1.4 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. 11.1.

10.2 Nicht hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt

Soll-Entgelt kann nicht hinreichend bestimmt werden

– Allgemeines –

10.2.1 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. 10.0 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, siehe auch Nr. 10.2.8).

Soll-Entgelt kann nicht hinreichend bestimmt werden – Abgerechneter – Lohnabrechnungszeitraum –

10.2.2 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 Überweisungs Vorganges bedarf, damit der Arbeitnehmer über das Entgelt verfügen kann. Das muss vor Beginn des Arbeitsausfalls der Fall sein.

Soll-Entgelt kann nicht hinreichend bestimmt werden; Referenzzeitraum –

10.2.3 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.

Soll-Entgelt kann nicht hinreichend bestimmt werden – Individueller Beginn des Referenzzeitraumes –

10.2.4 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.

- Soll-Entgelt kann nicht hinreichend bestimmt werden – in den Referenzzeitraum einzubeziehende Kalendermonate –**
- 10.2.5 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 10.2.8 zu verfahren.
- Soll-Entgelt kann nicht hinreichend bestimmt werden – Tage im Referenzzeitraum, an denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde –**
- 10.2.6 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. Das Ergebnis ist kaufmännisch zu runden.
- Soll-Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers**
- 10.2.7 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. 10.1 festgestellt werden kann, noch ein Rückgriff auf ein im Referenzzeitraum erzieltes Arbeitsentgelt (Nr. 10.2) möglich ist. Die Regelung gilt auch für den Fall, dass in keinem Kalendermonat des Referenzzeitraumes für mindestens 10 Tage Arbeitsentgelt bezogen wurde (Nr. 10.2.5).
- Änderungen der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgelts**
- 10.2.8 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. Die Änderung der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgeltes ist nur dann zu berücksichtigen, wenn und solange diese Änderung auch für die Dauer der Kurzarbeit wirksam ist. 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**
- 11.0 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) des Arbeitnehmers, zuzüglich aller ihm zustehenden Entgeltanteile. Dem tatsächlich erzielten Bruttoarbeitsentgelt sind daher auch die nicht gezahlten Entgeltanteile (z.B. Mehrarbeitszuschläge) hinzuzurechnen, auf die die Arbeitnehmerinnen/der Arbeitnehmer einen arbeitsrechtlichen Anspruch hat. Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte bleiben außer Betracht. Zum Begriff des erzielten Arbeitsentgelts gilt Nr. 10.2.2 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.

1	2	3	4	5	6	Rechnerischer Le
	Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Soll-Entgelt (ungerundet)	Ist-Entgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse Leistungs- satz 1 oder 2	S (I
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

11.1 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 wirtschaftlichen Gründen gemindert ist (z.B. unbezahlte Fehlzeiten). Dies gilt nicht in Fällen der kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarung (vgl. 10.0). 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 Arbeitnehmerinnen/der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im gesamten Anspruchszeitraum erzielt hätte (also ohne Berücksichtigung der Entgeltminderung).

Erhöhung des Ist-Entgeltes, wenn Krankengeld bezogen wurde

11.2 Das Ist-Entgelt ist auch in den Fällen entsprechend zu erhöhen, in denen die Arbeitnehmerinnen/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

11.3 Personen, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder aufgehoben ist, kann kein Kug gewährt werden (vgl. auch Nr. 7.0). Da eine Kündigung nur wirksam ist, wenn sie schriftlich erfolgt (§ 623 BGB) und der Personen zugewandt ist (§ 130 Abs. 1 BGB), entfällt der Anspruch auf Kug bei

- **Übergabe** des Kündigungsschreibens - mit dem darauffolgenden Tag
- **Zusendung** des Kündigungsschreibens durch Brief - nach 3 Tagen 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

11.4 Wurde innerhalb eines Anspruchszeitraumes die **Entgeltzahlung an Feiertagen** wegen der Kurzarbeit im Betrieb auf den Betrag des Kug reduziert, 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	11.5	<p>Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber unter Anrechnung des Kug zu diesem zahlt (Zuschuss zum Kug), bleibt bei der Berechnung des Ist-Entgeltes außer Betracht.</p>
Erhöhung des Ist-Entgeltes durch Einkommen aus einer Nebentätigkeit	11.6	<p>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.</p> <p>Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über die Höhe des Nebeneinkommens einen schriftlichen Nachweis zu führen. Fügen Sie bitte diesen Nachweis der Abrechnungsliste bei.</p>
Erhöhung des Ist-Entgeltes bei nicht gezahlten Entgeltansprüchen	11.7	<p>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)</p>
		<p>Zu Spalte 6</p> <p>– Leistungsgruppe –</p> <p>– Leistungssatz –</p>
Höhe des Kug	12.0	<p>Die Höhe des Kug beträgt für Arbeitnehmer/-innen,</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> • für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz – Leistungssatz 2) <p>der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum (Kalendermonat).</p> <p>Für Personen in eingetragenen Lebenspartnerschaften trifft dies ebenfalls zu.</p>
Nettoentgeltdifferenz	12.1	<p>Die Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen</p> <ul style="list-style-type: none"> • dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und • dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt. <p>Bei der Ermittlung der pauschalierten Nettoentgelte sind grundsätzlich die Vorschriften über die Berechnung des Leistungsentgeltes beim Arbeitslosengeld anzuwenden.</p>
Pauschaliertes monatliches Nettoentgelt	12.2	<p>Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Entgeltabzüge, die bei Arbeitnehmern/innen gewöhnlich anfallen, verminderte Bruttoarbeitsentgelt (Bemessungsentgelt)</p> <p>Abzüge sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eine Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 v.H. des Bemessungsentgelts,

2. die Lohnsteuer nach der Lohnsteuertabelle, 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 § 10c Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes in dem Jahr, in 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 erhält die rechnerischen Leistungssätze, die sich auf Grund der vorstehenden Berechnung der Leistungssätze 1 und 2 (siehe 12.0 und 12.4) ergeben.

Um die rechnerischen Leistungssätze aus der Tabelle ermitteln zu können, ist es erforderlich, neben dem Leistungssatz die Lohnsteuerklasse der jeweiligen Person festzustellen.

Internet

Die Tabelle kann auch im Internet von der Homepage der Bundesagentur für Arbeit:

(<https://www.arbeitsagentur.de> → Unternehmen → Finanzielle Hilfen → Kurzarbeitergeld → Weiter Informationen → Sammlung ausfüllbarer Formulare für die Bereiche Konjunkturelles ... → mehr) heruntergeladen werden.

Faktorverfahren

Einführung des Faktorverfahren nach § 39f EStG

Bei der Wahl des steuerlichen Faktorverfahrens nach § 39f Einkommensteuergesetz kann das Kurzarbeitergeld nur maschinell errechnet und nicht aus der Kug-Tabelle abgelesen werden (vgl. Nr. 7.6).

Lohnsteuerklasse

12.3 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, so 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 zugunsten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in eine günstigere Lohnsteuerklasse (oder Leistungssatz) einzustufen, so kann der höhere Leistungsbetrag dann ab Beginn des Kalendermonats gewährt werden, in dem die Änderung wirksam geworden ist, wenn dieser noch nicht abgerechnet wurde bzw. noch keine Bindungswirkung der Bescheide eingetreten ist (vgl. Nr. 10.2.8).

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 | 12.4 | 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 | 12.5 | 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 | 12.6 | 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. |
| Programmablaufplan | 12.7 | Die pauschalierten Nettoentgelte können auch nach dem vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit erstellten Programmablaufplan ermittelt werden. Der Programmablaufplan kann im Internet von der Homepage der Bundesagentur (siehe Hinweis unter 12.2 heruntergeladen werden). |

Zu Spalte 7 und Spalte 8

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

Tabelle zur Berechnung des Kug

- 13.0 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 zu der Leistungsgruppe und dem Leistungssatz (Spalte 6), maßgebenden rechnerischen Leistungssätze abzulesen und in Spalte 7 und 8 einzutragen.

Beispiel:

Rechnerischer Leistungssatz (2015):

Soll-Entgelt: 2.336,-- € → **1.184,52 €**

Ist-Entgelt: 1.181,-- € → **624,57 €**

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 Leistungs- satz 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
	Kug : 77				III		
	Ins.: 77		2.336,00	1.181,00	1	1.184,52	624,57
	KrG: _____						

Auszubildende mit einem Entgelt bis zu 325 € monatlich

- 13.1 Für im Rahmen betrieblicher Berufsausbildung Beschäftigte, deren monatliches Arbeitsentgelt (nicht wegen der Kurzarbeit) regelmäßig 325,-- € nicht übersteigt, gelten **besondere rechnerische Leistungssätze**. Wenn in Ausnahmefällen für diesen Personenkreis ein Anspruch auf Kug besteht (z.B. bei Erschöpfung des Anspruchs auf Ausbildungsvergütung), halten Sie bitte Rückfrage bei der Agentur für Arbeit.

Zu Spalte 9

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

Durchschnittliche Leistung pro Stunde

14. 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. 8.1) 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 Januar; bei einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin tritt Arbeitsunfähigkeit mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom 27. Dezember bis einschl. 6. Januar ein. Ohne die arbeitsunfähige Erkrankung hätte dieser Arbeitnehmer/diese Arbeitnehmerin vom 2. Januar bis zum 6. Januar (38,5 Stunden) kurzarbeiten müssen. Kurzgearbeitet hat er/sie in der Zeit vom 9. bis 20. Januar (77 Stunden). Für die in der Zeit vom 23. bis 27. Januar erhält der/die Arbeitnehmer/in 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-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
Metz, Peter VSNR 0 1 2 9 1 0 7 0 M 2 5 7 Faktor 0	Kug : 77 Ins.: 115,5 KrG: 38,5	2.336,00	603,50	III 1	1.184,52	317,58	7,51

Berechnung der durchschnittlichen Leistung pro Stunde:

Rechnerischer Leistungssatz (2014) für das Soll-Entgelt: 1.184,52 €

Rechnerischer Leistungssatz (2014) für das Ist-Entgelt: 317,58 €

866,94 € : 115,5 = 7,51 €

Zu Spalte 10

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

Auszuzahlen- des Kug

15. 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. Sind außer dem Kug noch andere gleich zubemessende Sozialleistungen 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-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
Metz, Peter VSNR 0 1 2 9 1 0 7 0 M 2 5 7 Faktor 0	Kug : 77 Ins.: 115,5 KrG: 38,5	2.336,00	603,50	III 1	1.184,52	317,58	7,51	578,27	

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

- 16.0 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 Arbeitsentgelts (Entgeltausfall – § 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.

Beitragsbe- rechnung – Kurzlohn

- 16.1 (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: In der Krankenversicherung wird der hälftige Arbeitgeberanteil ohne den kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz errechnet (§ 249 Abs. 1 SGB V); den Rest trägt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin.

(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).

Beitragsbe- rechnung – Fiktives Entgelt

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

Beitragsbe- messungs- grundlage – Fiktives Entgelt

16.2.1 (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 2015) 6.050,-
das fiktive Entgelt beträgt 4.050,- (6.050,- ./. 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 4.050,- = 3.240,-.

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

- Ist-Entgelt und
- 80 % der 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 2015) 6.050,-
Fiktives Entgelt: 4.050,-
80 % des fiktiven Entgelts: 3.240,-
Beitragsbemessungsgrenze KV:
(Wert für 2015) 4.125,-
Bemessungsgrundlage für die KV/PV-Beiträge sind 2.125,-
(4.125,- ./. 2.000,-); der Wert 80 % des fiktiven Arbeitsentgelts wird von 3.240 auf 2.125,- gemindert.

Beitragssatz – Fiktives Entgelt

16.2.2 Auf das fiktive Arbeitsentgelt ist der für den Kurzlohn maßgebende (allgemeine oder ermäßigte) 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** 16.2.3 Die auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge hat der Arbeitgeber allein zutragen (§ 249 Abs. 2 SGB V, 58 Abs. 5 SGB XI). Eine Berechnung der Krankenversicherungsbeiträge ohne den kassenindividuellen Zusatzbeitragsatz erfolgt nicht.
- Beitragszahlung, Meldeverfahren** 16.3 (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 Einmalzahlung.
- Beitragszuschuss** 16.4 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 Krankenversicherung (§ 257 Abs. 2 S. 4 SGB V, § 61 Abs. 1 S. 3, Abs.2 S.3 SGB XI).

D. Steuerliche Behandlung des Kug

- Steuerliche Behandlung des Kug; Progressionsvorbehalt** 17.0 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** 17.1 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. 10.0):

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

<p>Berechnung des Soll-Entgelts</p> <ul style="list-style-type: none"> • ohne Entgelt für Mehrarbeit 		<p>..... X</p> <p>(Stundenlohn) (betriebsübliche Arbeitszeit im Anspruchszeitraum)</p> <p>=€</p>
		<p>+ beitragspflichtige Lohnbestandteile (z.B. vermögenswirksame Leistungen, sonstige Zulagen oder Zuschläge wie Schichtzulagen, Erschwerniszuschläge usw.)</p> <p>=€</p>
		<p>+ höhere Entgelte, z.B. für Urlaub, Krankheit (wenn im Ist-Entgelt enthalten)</p> <p>=€</p>
		<p>Soll-Entgelt</p> <p>= €</p>
oder		
<ul style="list-style-type: none"> • ohne Mehrarbeitszuschläge für tatsächlich geleistete Mehrarbeit 		<p>Vereinbartes Monatsentgelt</p> <p>=€</p>
		<p>+ beitragspflichtige Lohnbestandteile (z.B. vermögenswirksame Leistungen, sonstige Zulagen oder Zuschläge wie Schichtzulagen, Erschwerniszuschläge usw.)</p> <p>=€</p>
		<p>+ höhere Entgelte, z.B. für Urlaub, Krankheit (wenn im Ist-Entgelt enthalten)</p> <p>=€</p>
		<p>Soll-Entgelt</p> <p>= €</p>
oder		
<ul style="list-style-type: none"> • ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt 		<p>..... X</p> <p>(durchschnittlicher Leistungsstunden-lohn) (betriebsübliche Arbeitszeit im Anspruchszeitraum)</p> <p>=€</p>
		<p>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).</p>
		<p>Soll-Entgelt</p> <p>= €</p>
		<p>= €</p>

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? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein		Referenzzeitraum vom bis
		wenn <input checked="" type="checkbox"/> ja:	
Arbeitsrechtlicher Beginn der Kurzarbeit		Datum wenn <input checked="" type="checkbox"/> nein:	
Wurde im Referenzzeitraum • in jedem Monat für mindestens 10 Tage Arbeitsentgelt bezogen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein →	verbleibt mindestens 1 Kalendermonat mit einem Entgeltbezug von mindestens 10 Tagen? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein →	Das Soll-Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers (§ 106 Abs. 4 Satz 2 SGB III) beträgt: = _____ €
• an allen Tagen des Kalendermonats / der Kalendermonate Arbeitsentgelt erzielt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> 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

<p>Feststellung des Ist-Entgelts</p> <ul style="list-style-type: none"> • einschließlich Entgelt für Mehrarbeit • einschließlich Mehrarbeitszuschläge • ohne Zuschuss zum Kug • ohne Einmalzahlungen 	<p>Im Anspruchszeitraum tatsächlich erzieltes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (einschließlich erhöhtes Entgelt für z.B. Urlaub, Krankheit)</p>	<p>=..... €</p>
	<p>+ Erhöhungsbetrag (ggf. fiktiv) , wenn das Entgelt aus anderen als zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen vermindert wurde, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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) 	<p>=..... €</p>
	<p>Ist-Entgelt</p>	<p>=..... €</p>