

## Kurzarbeitergeld (KuG)

# Handreichung für TV COVID-Anwender

### Allgemeiner Hinweis:

© Die ppa-Bad Dürkheim - als Verfasserin steht das Urheberrecht an dieser Unterlage zu. Nachdruck, Vervielfältigung oder anderweitige Verwertung dieser Unterlage - wenn auch nur auszugsweise - ist nur mit vorheriger Genehmigung der Verfasser gestattet. Diese Unterlage enthält grundsätzliche Hinweise zu den hier dargestellten Themen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Eine Haftung für den Inhalt der Unterlage wird trotz sorgfältigster Recherche nicht übernommen, da immer erst abgestimmt auf den Einzelfall eine umfassende Betrachtung erfolgen kann.

- Stand: 08. Juli 2020 -

## Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Voraussetzung für verfahrensseitige Abwicklung von Kurzarbeitergeld (KuG)</b>                   | <b>3</b>  |
| <b>Präambel</b>  | <b>4</b>  |
| Geltungsbereich nach § 1 TV COVID  | 4         |
| <b>Kurzarbeitergeld (KuG)</b>  | <b>5</b>  |
| Gewährung von KuG  | 6         |
| Verweigerung der Auszahlung von KuG  | 6         |
| Vom KuG ausgeschlossene Personengruppen  | 6         |
| KuG und Altersteilzeit   | 6         |
| KuG bei Arbeitsunfähigkeit   | 7         |
| KuG und Bundesfreiwilligendienst   | 7         |
| KuG und Feiertag   | 8         |
| KuG bei Grenzgänger  | 8         |
| KuG und Mehrfachbeschäftigung (MfB)  | 9         |
| Programmseitige Abwicklung   | 9         |
| KuG und Mutterschutz   | 9         |
| KuG und Quarantäne   | 10        |
| KuG und Übergangsbereich   | 10        |
| KuG und Überstunden / Mehrarbeit   | 11        |
| KuG und Unterschreitung der Geringfügigkeitsgrenze   | 11        |
| KuG und Urlaub   | 11        |
| Höhe des KuG   | 12        |
| Ermittlung der Nettoentgeltdifferenz – Soll-Entgelt - Ist-Entgelt                                  | 12        |
| <b>Steuerrechtliche Abwicklung</b>   | <b>13</b> |
| <b>Sozialversicherungsrechtliche Abwicklung</b>  | <b>14</b> |
| Berechnungsgrundlage der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung des Ausfallentgelts | 14        |
| Ermittlung des fiktiven Arbeitsentgelts (Ausfallentgelt)   | 14        |
| Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze  | 15        |
| AG-Zuschuss zum KuG  | 16        |
| Beitragsverteilung   | 16        |
| Berechnung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung   | 16        |
| Meldewesen   | 16        |
| Erstattungsanspruch des Arbeitgebers   | 16        |
| <b>Umlage zur Entgeltfortzahlungsversicherung (U1/U2)</b>  | <b>17</b> |
| <b>Zusatzversorgungsrechtliche Abwicklung</b>  | <b>17</b> |
| <b>Verfahrensseitige Abwicklung</b>  | <b>18</b> |
| Berechnung des Nettomonatsentgelts (Vergleichsnetto)   | 19        |
| Berechnungsgrundlage des Vergleichsnettos (LoA 5966)   | 19        |
| Berechnung Vergleichsnetto bei Neueintritten   | 20        |
| Aufstockung des KuG (AG-Zuschuss)  | 21        |
| Berechnungsbeispiele   | 22        |
| Eingabe im Personalfall  | 25        |
| Nicht eingruppierte Personen   | 25        |
| Manuelle Einschränkungen der Berechnungsroutine  | 26        |
| KuG- Fibu-Lohnarten  | 26        |
| Leistungsgruppe / Leistungssatz  | 27        |
| Leistungssatz aus dem Soll- und Ist-Entgelt  | 28        |
| Archivlisten   | 30        |
| Dokumentation im Lohnkonto   | 31        |
| <b>Abwicklung der Verbuchung mit KuG</b>   | <b>32</b> |

## **Voraussetzung für verfahrensseitige Abwicklung von Kurzarbeitergeld (KuG)**

Sofern Ihr Betrieb bzw. Ihre Einrichtung von Kurzarbeit betroffen ist, informieren Sie bitte schnellstmöglich in schriftlicher Form Ihre bekannten Ansprechpartner\*innen im Hause der ppa.

Wir werden dann Kontakt mit Ihnen aufnehmen und die Einzelheiten zum weiteren Vorgehen mit Ihnen individuell abstimmen. Dies betrifft insbesondere evtl. spezielle KuG-Regelungen, die Anwendung der Lohnarten für die sog. Ausfallzeiten und die notwendigen Einstellungen für die Verbuchung sowie Schnittstellen zur Finanzbuchhaltung.

Die Umsetzung des KuG ist kein Bestandteil der vertraglich vereinbarten Leistungen nach unserem Leistungskatalog, sondern stellt einen außergewöhnlichen Aufwand dar. Dieser ist im Moment noch nicht quantifizierbar, da wir noch nicht abschätzen können, auf wie viele Kunden und Personalfälle der Aufwand verteilt werden kann. Im Sinne unserer Kunden priorisieren wir zunächst die Umsetzung der Zahlbarmachung des KuG und werden dann im Nachgang gemeinsam mit Ihnen eine einvernehmliche Lösung für die Abrechnung der außervertraglichen Leistung finden.

### **Allgemeiner Hinweis für die Dateneingabe der Ausfallstunden mittels Lohnarten:**

Falls Sie bei der Dateneingabe der Ausfallstunden mittels Lohnarten, gemäß nachfolgender Beschreibung unter: Verfahrensseitige Abwicklung, eine Schnittstellenlösung (Datenimport) wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihre bekannten Ansprechpartner\*innen in unserem Hause.

### **Hinweis für Beleg-Anwender:**

Die nachfolgend beschriebene Handhabung bitte in der Weise umsetzen, dass Sie die erforderlichen Daten mittels Zugangs- und Änderungsbeleg an Ihre bekannten Ansprechpartner\*innen in unserem Hause übermitteln. Die gilt insbesondere für die Übermittlung der Ausfallstunden wie unter „Verfahrensseitige Abwicklung“ beschrieben sowie ggf. zum „Beitragszuschuss zur freiwilligen / privaten KV bei Bezug von KuG“. Sollten bei Ihnen eine Vielzahl von Personalfällen betroffen sein, besteht auch die Möglichkeit die Daten per Liste zu übermitteln.

### **Hinweis für Vollservice-Anwender:**

Die nachfolgend beschriebene Handhabung bitte in der Weise umsetzen, dass Sie die erforderlichen Informationen formlos an Ihre bekannten Ansprechpartner\*innen in unserem Hause übermitteln.

Die gilt insbesondere für die Übermittlung der Ausfallstunden wie unter „Verfahrensseitige Abwicklung“ beschrieben sowie ggf. zum „Beitragszuschuss zur freiwilligen / privaten KV bei Bezug von KuG“.

## Präambel

Am 16. April 2020 haben die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und die Gewerkschaften dbb und ver.di den "**Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID)**" unterschrieben, der die Kurzarbeit für Beschäftigte von kommunalen Arbeitgebern während der Coronavirus-Krise regelt.

Der Tarifvertrag ist ausschließlich auf die Corona-Pandemie zugeschnitten. Er tritt mit Wirkung vom **01. April 2020 in Kraft und endet am 31. Dezember 2020**. Die Tarifvertragspartner haben zudem klargestellt, dass der Tarifvertrag zur Kurzarbeit **nicht** für die kommunale Kernverwaltung (Personal, Bauverwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst, sofern kommunal getragen) sowie die Ordnungs- und Hoheitsverwaltung gedacht ist.

Der Tarifvertrag sieht vor, dass die öffentlichen kommunalen Arbeitgeber unter Beteiligung des Personalrats- bzw. Betriebsrats Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen können, wenn die **gesetzlichen Voraussetzungen nach §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch III**, also Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 10 Prozent bei mehr als 10 Prozent der Beschäftigten, vorliegen. Die Kurzarbeit muss **sieben Tage im Voraus** angekündigt werden.

Die Präambel des Tarifvertrages hat keine eigenständige Regelungswirkung. Sie gibt Aufschluss über die Motivlage der Tarifvertragsparteien, die zum Abschluss dieses Tarifvertrages geführt hat. Sie kann als solche bei der Auslegung der Regelungen dieses Tarifvertrages ergänzend mit herangezogen werden.

Die Tarifvertragsparteien betonen in der Präambel den gemeinsamen Willen durch diesen Tarifvertrag während der Corona-Pandemie die finanzielle Existenz der Beschäftigten zu sichern und wirtschaftlichen Schaden von den kommunalen Einrichtungen und Betrieben abzuhalten.

## Geltungsbereich nach § 1 TV COVID

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen. Er gilt auch nur für Dienststellen bzw. Teile von Betrieben gelten, jedoch nicht für einzelne Beschäftigte.

Dieser Tarifvertrag gilt **nicht**, wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages eine betriebliche Vereinbarung zur Kurzarbeit gilt, die eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent des Nettomonatsentgelts im Sinne § 5 Abs. 1 TV COVID regelt!

## Kurzarbeitergeld (KuG)

Konjunkturelle Kurzarbeit setzen Arbeitgeber vor allem dann ein, wenn Mitarbeiter aufgrund der wirtschaftlichen Situation unterbeschäftigt sind, aber nicht entlassen werden sollen. Auch wenn ein Unternehmen aufgrund einer Pandemie, wie beispielsweise der aktuellen COVID-19-Pandemie, unter Umsatzeinbußen leidet, können die Beschäftigten Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit (BA) erhalten. Der Zugang hierzu wurde Arbeitgebern durch das "Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld" rückwirkend zum 1. März 2020 erleichtert.

Unter Kurzarbeit versteht man die vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Sie muss sich nicht auf den gesamten Betrieb erstrecken, sondern kann auch nur eine Betriebsabteilung betreffen. Kurzarbeit kann eingeführt werden, um bei einem vorübergehenden Arbeitsausfall die personellen Kapazitäten zu reduzieren, ohne betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. Für die Dauer der Kurzarbeit können die betroffenen Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld (KuG) beziehen, sofern die sozialrechtlichen Voraussetzungen nach §§ 95 ff. SGB III vorliegen.

Im Rahmen der Kurzarbeit kann die Arbeitszeit der betroffenen Mitarbeiter bis auf "Null" reduziert werden. Die Beschäftigten arbeiten vorübergehend weniger und erhalten im Gegenzug ein entsprechend reduziertes Entgelt, genannt Kurzlohn. Diesen Kurzlohn zahlt der Arbeitgeber weiter. Einen Teil der Einbußen für die Mitarbeiter fängt die Bundesagentur für Arbeit (BA) durch das Kurzarbeitergeld auf. Das Kurzarbeitergeld berechnet der Arbeitgeber und zahlt es anschließend zunächst ebenfalls an die Beschäftigten aus. Anschließend erfolgt auf Antrag eine Erstattung durch die BA.

### Hinweis zu Neuregelungen durch die Coronavirus-Krise:

Anlässlich der aktuellen Coronavirus-Krise hat der Bundestag in einem Eilverfahren am 13.3.2020 das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ verabschiedet. Auf dessen Grundlage kann die Bundesregierung nun durch Rechtsverordnung erhebliche Erleichterungen beim Bezug von Kurzarbeitergeld umsetzen ("Verordnungsermächtigung").

Konkret wurden mit dem Gesetz **befristet bis zum 31.12.2021** nachfolgende Änderungen vorgesehen, welche die Bundesregierung jederzeit durch Rechtsverordnung umsetzen kann:

- Nur noch 10 Prozent der Beschäftigten im Betrieb müssen für die Bewilligung von Kurzarbeitergeld vom Arbeitsausfall betroffen sein (statt bisher ein Drittel).
- Den Arbeitgebern werden die Sozialversicherungsbeiträge, die sie bei Kurzarbeit zu zahlen haben, vollständig erstattet.
- Auch Zeitarbeitsunternehmen können bereits jetzt einen Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit anzeigen. Eigentlich ist gemäß §11 Abs. 4 Satz 2 AÜG der Bezug von Kurzarbeitergeld für Zeitarbeitskräfte nicht gestattet, denn bei Zeitarbeit handelt es sich nicht um einen unvermeidbaren betrieblichen Arbeitsausfall. Gemäß §11a Satz 1 AÜG (neuer Gesetzesentwurf vom 13.3.2020) kann in Notsituationen nun aber durch Rechtsverordnung Kurzarbeitergeld auch für Zeitarbeitnehmer ermöglicht werden. Eine entsprechende Verordnung der Bundesregierung soll Anfang April in Kraft treten. Zuletzt wurde Kurzarbeitergeld für Zeitarbeitnehmer im Rahmen der Weltfinanzkrise 2008/2009 gewährt.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, soll auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet werden können.

Diese Erleichterungen werden **rückwirkend zum 1.3.2020 in Kraft treten** und auch rückwirkend ausgezahlt. Ansprechpartnerin ist die Agentur für Arbeit vor Ort. Die übrigen nachfolgenden Voraussetzungen der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld bleiben bestehen.

## Gewährung von KuG

Die Geltendmachung eines Anspruchs auf Kurzarbeitergeld bzw. die rechtlichen Voraussetzungen der Gewährung von KuG entnehmen Sie bitte der Website der [Bundesagentur für Arbeit](#).

## Verweigerung der Auszahlung von KuG

Der TV COVID kann die damit bezweckte Existenzsicherung der kommunalen Einrichtungen und Betriebe nur gewährleisten, wenn in dem Kurzarbeitszeitraum auch tatsächlich Kurzarbeit durch die jeweils zuständige Agentur für Arbeit gezahlt wird. Darauf baut der gesamte Tarifvertrag auf.

Vor diesem Hintergrund findet der Tarifvertrag dann **keine Anwendung**, wenn die Zahlung von Kurzarbeitergeld **von der Agentur für Arbeit verweigert** wird. Es sollte daher vor der Einführung von Kurzarbeit mit der jeweils zuständigen Agentur für Arbeit abgeklärt werden, dass keine Umstände vorliegen, die der Zahlung von Kurzarbeitergeld entgegenstehen.

Als Verweigerung i. S. d. § 6 Abs. 2 TV COVID ist nach Auskunft der VKA jedoch im Streitfall nicht die rein tatsächliche Ablehnung der KuG-Gewährung durch die Agentur für Arbeit zu verstehen, sondern die bestandskräftige Verweigerung.

## Vom KuG ausgeschlossene Personengruppen

Von den tariflichen Regelungen des TV COVID ausgenommen sind nachfolgenden Personengruppen:

- Auszubildende, Schüler Dual Studierende und Praktikanten bzw.
- Auszubildende, denen zeitlich überwiegend Tätigkeiten der Ausbildung übertragen wurden bzw. ausdrücklich gegenüber Dritten aus Auszubildende vom Arbeitgeber benannt sind.
- Schwangere und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen,
- Beschäftigte in der ATZ-Freistellungsphase.

## KuG und Altersteilzeit

Altersteilzeitbeschäftigte im Teilzeit- und Blockmodell erhalten die Aufstockungsleistungen nach § 7 TV FlexAZ beim Bezug von Kurzarbeitergeld in dem Umfang weiter, als ob der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeitszeit gearbeitet hätte.

Wird in der Arbeitsphase des Blockmodells kein Arbeitsentgelt erzielt und somit kein weiteres Wertguthaben aufgebaut, kann in entsprechender Anwendung von § 10 TV FlexAZ der Beginn der Freistellungsphase um die Hälfte der während der Kurzarbeit entstandenen Ausfalltage hinausgeschoben werden. Bei teilweise erbrachter Arbeitsleistung, sind die ausgefallenen Stunden zu ermitteln und anschließend nachzuarbeiten, alternativ besteht die Möglichkeit, dass Wertguthaben vor dem Eintritt in die Freistellungsphase in dieser Höhe aufzustocken.

Der Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 TV COVID stellt kein Regelarbeitsentgelt nach § 7 Abs. 3 Satz 2 TV FlexAZ dar.

Arbeitnehmer in der Freistellungsphase des Blockmodells sind gem. 1 Abs. 2 TV COVID von der Kurzarbeit ausgenommen.

## KuG bei Arbeitsunfähigkeit

Für den Fall der Arbeitsunfähigkeit folgt das Kurzarbeitergeld dem Arbeitsrecht und übernimmt die entsprechende Risikoabgrenzung zur Krankenversicherung. Die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld sind danach erfüllt, wenn der Arbeitnehmer **während** des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig erkrankt. Kurzarbeitergeld wird in derartigen Fällen im Wege der Leistungsfortzahlung erbracht, solange ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht bzw. ohne den Arbeitsausfall bestehen würde (§ 98 Abs. 2 SGB III). Da Kurzarbeitergeld für den Kalendermonat (Anspruchszeitraum) gezahlt wird, ist die Voraussetzung einer Erkrankung **während** des Leistungsbezugs erfüllt, wenn die Erkrankung **im Anspruchszeitraum eingetreten** ist. Ob der Beginn der Arbeitsunfähigkeit auf einen Arbeitstag, einen arbeitsfreien Tag oder einen Ausfalltag fällt, ist unerheblich.

### Beispiel:

Ein Betrieb zeigt zum 07.01. den Eintritt von Kurzarbeit an. Erster Anspruchszeitraum ist damit der Monat Januar. Der Arbeitnehmer ist am 20.01. erkrankt. Da die Arbeitsunfähigkeit im Anspruchsmonat Januar eingetreten ist, besteht Anspruch auf Kurzarbeitergeld im Wege der Leistungsfortzahlung, längstens für die Dauer der ansonsten maßgeblichen Entgeltfortzahlung.

## KuG und Bundesfreiwilligendienst

Diese Personengruppe ist versicherungspflichtig beschäftigt. Laufen die Zahlungen so weiter, als ob der Dienst geleistet würde, dann liegt kein Entgeltausfall vor und es besteht kein Anspruch auf KuG. Werden Ausfallstunden (Lohnarten 2151, 2152, 2153) programmseitig eingepflegt, wird das Entgelt (Taschengeld) gekürzt, somit liegen die Voraussetzungen für die Zahlung von KuG vor.

Da das Taschengeld steuerfrei ist und keine Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung anfallen, entspricht der Bruttobetrag dem Nettobetrag.

Dagegen werden in der Tabelle der Bundesagentur für Arbeit gesetzliche Abzüge für die Ermittlung der pauschalierten Nettoentgelte zugrunde gelegt. Somit fällt die Zahlung des KuG-Entgelts verhältnismäßig niedriger aus.

Bei der Kürzung des Entgelts (auf der Verdienstabrechnung mit „Kzg.Mon.Bez.f.KUG“ ausgewiesen) wird angenommen, dass das zuvor gezahlte Entgelt steuerpflichtig ist. Aufgrund der Steuerfreiheit des gezahlten Taschengeldes, ist kein Steuerbrutto vorhanden, das gemindert werden könnte. Dabei bildet sich ein Neg. Steuerbrutto (Lohnart 1799).

### Hinweis:

Programmseitig ist die nicht erfolgte Verminderung des Steuerbruttos mit der Lohnart 1682 in Höhe des gekürzten Entgelts zu legalisieren.

Sollte der Zuschuss zum KuG, aufgrund der eingangs erwähnten Netto-Tabelle und der damit verbundenen Hochrechnung mit der Lohnart „5968 – KuG-Zuschuss TV Covid“ zu gering sein, kann eine **manuelle** Übersteuerung des Zuschusses mit der Lohnart „5962 – KuG-Aufst. TV Cov. manuell“ und einem Betrag, der sich aus der Differenz des bisherigen Nettoentgelts und dem vereinbarten Nettoentgelt abzgl. des KuG und sonstiger Zahlungen, vorgegeben werden. Bitte beachten Sie hierzu die Ausführungen „Manuelle Einschränkungen der Berechnungsroutine“.

## KuG und Feiertag

Fällt ein **Feiertag** in den Kurzarbeitszeitraum, so ist die Feiertagsvergütung ausschließlich vom Arbeitgeber zu zahlen; Anspruch auf KuG besteht **nicht**. Der Anspruch auf Arbeitsverdienst entsteht in der Höhe, die er ohne den Arbeitsausfall aufgrund des Feiertages hätte, d. h. der Arbeitgeber muss den/die Arbeitnehmer\*in für die Arbeitszeiten bezahlen, die wegen eines gesetzlichen Feiertages ausfallen. Ein Feiertag wird wie ein **normaler Arbeitstag** bezahlt!

## KuG bei Grenzgänger

Der Arbeitnehmer ist als Grenzgänger zwar in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt, infolge des geltenden Doppelbesteuerungsabkommens aber von der Lohnsteuerpflicht in Deutschland befreit. Da deshalb die Steuerabzugsmerkmale des deutschen Einkommensteuerrechts nicht gelten, d. h. insbesondere keine Steuerklasse gebildet ist, kann der Arbeitnehmer auch als verheirateter Beschäftigter grundsätzlich nur Kurzarbeitergeld nach Steuerklasse I erhalten. Das Kurzarbeitergeld kann jedoch unter Berücksichtigung der Steuerklasse III berechnet werden, wenn er durch **gesonderten Antrag bei der Agentur für Arbeit** nachweist, dass er von seiner Ehefrau nicht dauernd getrennt lebt und diese ein Arbeitseinkommen/Entgelt erzielt das weniger als 40 % des Gesamteinkommens beider Ehegatten beträgt.

### Hinweis:

Bitte teilen Sie uns ggfs. schriftlich mit, wenn für Grenzgänger die Auszahlung von KuG in Betracht kommt. Da sich der KuG-Auszahlungsbetrag anhand der Lohnsteuerklasse berechnet, bei Grenzgänger i.d.R. aber keine Steuerdaten vorliegen, muss der KuG-Auszahlungsbetrag **manuell ermittelt** werden. Zur Auszahlung des manuell ermittelten KuG der BA steht die Lohnart „**1049 – KuG Normal man.**“ zur Verfügung. Zur Zahlung etwaiger AG-Aufstockungsbeträge (AG-Zuschuss), beachten Sie ggfs. auch die Ausführungen unter „Manuelle Einschränkungen der Berechnungsroutine“.

## KuG und Mehrfachbeschäftigung (MfB)

Das Istentgelt erhöht sich um Entgelte, die der Arbeitnehmer aus einer anderen, **während** des Bezugs von Kurzarbeitergeld (**neu**) **aufgenommenen** Erwerbstätigkeit nach § 106 Abs. 3 SGB III erzielt. Als Erwerbstätigkeit sind z. B. ein Minijob, eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit denkbar.

### Hinweis:

Für die Zeit vom **01.04.-31.10.2020** wurde aufgrund der Corona-Pandemie eine Sonderregelung für **neuaufgenommene Erwerbstätigkeiten** getroffen. Danach wird das Entgelt aus einer anderen, **während** des Kurzarbeitergeldbezugs aufgenommenen Beschäftigung dem Istentgelt **nicht** hinzugerechnet, soweit es zusammen mit dem Kurzarbeitergeld und dem verbliebenen Istentgelt die Höhe des Sollentgelts aus der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird, **nicht übersteigt**.

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich **keine** Auswirkungen. Eine Hinzurechnung des Entgelts erfolgt nämlich generell **nicht**, wenn die Erwerbstätigkeit **bereits vor Beginn des Kurzarbeitergeldbezugs** ausgeübt worden ist. Dies gilt nach Auslegung der Bundesagentur für Arbeit auch dann, wenn sich das Entgelt während des Bezugs von Kurzarbeitergeld erhöht.

### Programmseitige Abwicklung

Für **neuaufgenommene** Nebenbeschäftigungen **während** des KuG-Zeitraumes verwenden Sie bitte (unter Beachtung des o. a. Hinweises) die neue Zulagenlohnart „**1253 - MfB. KuG (SV-Entgelt weit.AG)**“.

### Hinweis:

Hinsichtlich der allgemeinen Abwicklung zum Thema „MfB“ und u.a. auf die Auskunftspflicht nach § 28 o SGB IV durch den der Beschäftigten, beachten Sie bitte die Ausführungen in den [Bearbeitungshinweisen Dialoganwender](#) unter „**Mehrfachbeschäftigung**“ bzw. „**Minijob und Übergangsbereich (zuvor Gleitzone) /Zusammenrechnung**“. Beachten Sie zudem die bereits erwähnten [FAQ's des BMI](#) in unserem Extranet/Allgemeine Informationen/KuG.

## KuG und Mutterschutz

Nach dem Mutterschutzgesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, schwangeren Arbeitnehmerinnen mit einem teilweisen oder vollständigen **Beschäftigungsverbot** grundsätzlich Mutterschutzlohn zu zahlen. Das gilt unabhängig davon, ob das Beschäftigungsverbot betrieblich (13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG) oder ärztlich veranlasst wurde.

Arbeitnehmerinnen haben nach einer aktuellen Aussage der Bundesagentur für Arbeit (BA) somit **keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld**, wenn sie sich zum Zeitpunkt der Kurzarbeit in einem **Beschäftigungsverbot** nach dem Mutterschutzgesetz befinden. Das gilt auch, wenn der Unternehmensteil, dem die Arbeitnehmerin zuzuordnen ist, von Kurzarbeit betroffen ist. Nach Auffassung der BA soll die mutterschutzbedingte Unterbrechung der Arbeitstätigkeit für Frauen kein Nachteil sein. Daher sind nach Angaben der BA beim zeitlichen Zusammenfallen von Beschäftigungsverboten und Kurzarbeit Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz zu erbringen.

### Hinweis:

Während der **Schutzfristen** (sechs Wochen vor und acht beziehungsweise zwölf Wochen nach der Entbindung, § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG) ist ein **Anspruch auf Kurzarbeitergeld ausgeschlossen**. Die Krankenkasse zahlt in dieser Zeit Mutterschaftsgeld (§ 24i SGB V) bis zu einem Betrag von 13 Euro kalendertäglich. Der Arbeitgeber zahlt für dieselbe Zeit ergänzend einen Zuschuss (§§ 20, 21 MuSchG) zum Mutterschaftsgeld bis zum Erreichen des Nettoarbeitsentgelts.

## KuG und Quarantäne

Während der Corona-Pandemie kann es passieren, dass Arbeitnehmer von Kurzarbeit betroffen sind und in dieser Zeit in Quarantäne kommen.

Treffen bei einem Arbeitnehmer beide Ausfallgründe gemeinsam zu, erhält er als Verdienstaufschlag aufgrund der Quarantäne nur das Arbeitsentgelt von seinem Arbeitgeber, das seiner erbrachten Arbeitsleistung **ohne** Quarantäne entsprochen hätte. Dieser Betrag **erhöht** sich um das Kurzarbeitergeld, auf das der Arbeitnehmer **ohne** Quarantäne Anspruch hätte. Betrifft die Kurzarbeit die **komplette** Arbeitszeit, erhält der Arbeitnehmer **ausschließlich** Kurzarbeitergeld.

Dadurch wird sichergestellt, dass kein finanzieller Vor- oder Nachteil für den Arbeitnehmer durch eine Quarantäne während der Kurzarbeit entsteht.

Das Kurzarbeitergeld erhält der Arbeitgeber auch in diesem Fall von der BA erstattet. Wird im gleichen Zeitraum, für den ein Entschädigungsanspruch nach dem IfSG besteht, Kurzarbeitergeld bezogen, geht der Entschädigungsanspruch nach dem IfSG auf die BA über. Der Arbeitgeber darf in diesem Fall die Entschädigungszahlung nur unter Berücksichtigung des zugeflossenen Kurzarbeitergeldes beantragen.

Im Rahmen der auftragsweisen Auszahlung des Kurzarbeitergeldes bzw. der Entschädigungszahlung nach dem IfSG übernimmt der Arbeitgeber auch die Berechnung und Zahlung der Beiträge an die Einzugsstelle. Fallen beide Leistungen in einem Monat zusammen, ist die Beitragsberechnung entsprechend der anteiligen Leistungsgewährung im gleichen Maße aufzuteilen.

### Hinweis:

Bitte beachten Sie hierzu auch die Ausführungen in den Bearbeitungshinweisen unter „**Entgeltfortzahlung/ Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz**“, welche Ihnen in unserem Extranet zur Verfügung stehen.

## KuG und Übergangsbereich

Die Regelungen zum Übergangsbereich gelten nicht für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer, deren monatliches Arbeitsentgelt regelmäßig mehr als 1.300 Euro beträgt und deren Ist-Entgelt wegen Kurzarbeit oder Schlechtwetter im Entgeltabrechnungszeitraum so weit gemindert ist, dass es die Entgeltgrenze von 1.300 Euro nicht mehr überschreitet.

Eine andere Beurteilung ergibt sich, wenn für den Beschäftigten die Regelungen zum Übergangsbereich bereits gelten, weil das monatliche Arbeitsentgelt auch ohne Arbeitsausfall durch Kurzarbeit oder infolge schlechten Wetters innerhalb des Übergangsbereichs liegt.

In diesen Fällen sind bei den genannten Arbeitsausfällen und hierdurch bedingter Minderung des Arbeitsentgelts bei der Beitragsberechnung aus dem Ist-Entgelt weiterhin die Regelungen zum Übergangsbereich anzuwenden. Die bei Kurzarbeit oder in der Schlechtwetterzeit vom Arbeitgeber aus dem Fiktiventgelt allein zu tragenden Beiträge werden von den Regelungen zum Übergangsbereich jedoch nicht erfasst.

### Hinweis:

Die Meldung „**AN unterschreitet in XX.20 die Gleitz.Grenze**“ in der Hinweisliste (A1R70/53) ist bei gleichzeitiger Zahlung von KuG **nicht** zu beachten.

## KuG und Überstunden / Mehrarbeit

Bei Beschäftigten, die keine Schicht- oder Wechselschichtdienst leisten, wird während des Kurzarbeitszeitraumes die für zusätzliche Arbeiten aufzubringende Arbeitszeit innerhalb der Ausgleichszeiträume, die bei der Entstehung von Überstunden- oder Mehrarbeit zu beachten sind, so ausgeglichen werden können, dass keine Überstunden- oder Mehrarbeit entsteht. Dabei können auch die Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung aufgrund des Ausgleichszeitraumes nach § 6 Abs. 2 Satz 1 TVöD sowie aufgrund von bestehenden Gleitzeitregelungen genutzt werden (Protokollerklärung zu den §§ 8 und 9).

### Hinweis:

Sollen dennoch Überstunden/Mehrarbeit in KuG-Zeiträumen zur Auszahlung gelangen, müssen die entsprechenden Lohnarten **mit den maßgebenden Stunden und Faktor manuell in den Entstehungsmonat/-zeitraum zurück verlagert werden**. Ansonsten kommt es zur Minderung des KuG, da Überstunden/Mehrarbeit ausschließlich in die Berechnung des Ist-Entgelt fließen.

Die vorgenannte Regelung betrifft ausschließlich Lohnarten für Überstunden/Mehrarbeit. Die Auszahlung anderer unständiger Bezüge (Zuschläge) erfolgt wie sonst auch nach den maßgebenden tariflichen Vorschriften.

## KuG und Unterschreitung der Geringfügigkeitsgrenze

Wird durch die Zahlung von KuG die Geringfügigkeitsgrenze unterschritten, bleibt die Sozialversicherungspflicht im bisherigen Umfang weiterhin bestehen.

### Hinweis:

Die Meldung „**AN unterschreitet in XX.20 die GfB-Grenze**“ in der Hinweisliste (A1R70/53) ist bei gleichzeitiger Zahlung von KuG **nicht** zu beachten.

## KuG und Urlaub

Urlaub kann auch während der Kurzarbeit genommen werden. Das Urlaubsentgelt ist vom Arbeitgeber in der üblichen Höhe zu gewähren. Verdienstkürzungen, die durch Kurzarbeit eintreten, bleiben gem. § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG (ungekürztes Entgelt der letzten 13 Wochen) **unberücksichtigt**.

## Höhe des KuG

Das KuG beträgt gemäß § 105 SGB III

- 1) 67 % für Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden – die also selbst mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG haben oder deren Ehegatte oder Lebenspartner mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 des EStG hat, wenn beide Ehegatten oder Lebenspartner unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben und
- 2) 60 % für die übrigen Arbeitnehmer der Nettoentgelt Differenz im Anspruchszeitraum.

### Hinweis:

Bitte beachten Sie zusätzlich die Ausführungen unter „[Temporäre Erhöhung des Leistungssatz ab dem 4. bzw. 7. Bezugsmonat](#)“.

### Ermittlung der Nettoentgelt Differenz – Soll-Entgelt - Ist-Entgelt

Die **Nettoentgelt Differenz** entspricht gemäß § 106 Abs. 1 SGB III dem Unterschiedsbetrag zwischen

- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

**Soll-Entgelt** ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall und vermindert um Entgelt für Mehrarbeit in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte.

**Ist-Entgelt** ist das in dem Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers zuzüglich aller ihm zustehenden Entgeltanteile (einschl. der Entgelte für Mehrarbeit). Bei der Ermittlung von Soll-Entgelt und Ist-Entgelt bleibt Arbeitsentgelt, das einmalig gezahlt wird, außer Betracht.

Soll-Entgelt und Ist-Entgelt sind auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag zu runden. Die Vorschriften beim Arbeitslosengeld über die Berechnung des Leistungsentgelts gelten mit Ausnahme der Regelungen über den Zeitpunkt der Zuordnung der Lohnsteuerklassen und den Steuerklassenwechsel für die Berechnung der pauschalierten Nettoarbeitsentgelte beim KuG entsprechend. Danach wird das pauschalierte monatliche Nettoentgelt ermittelt, in dem das gerundete Soll- und das gerundete Ist-Entgelt um folgende pauschalierte Abzüge vermindert wird:

- Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 %,
- Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse und
- Solidaritätszuschlag.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit legt die für die Berechnung des KuG **maßgeblichen pauschalierten** monatlichen Nettoarbeitsentgelte jeweils für ein Kalenderjahr durch **Rechtsverordnung** aufgrund des § 109 Abs. 1 Nr. 1 SGB III fest.

### Hinweis:

Zur Ermittlung der Höhe des KuG stellt die BA eine "[Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergelds \(KuG\)](#)" zur Verfügung. Aus dieser Tabelle können bei dem jeweiligen Bruttoarbeitsentgelt (Soll- und Ist-Entgelt) die pauschalierten monatlichen Nettoentgelte unter Berücksichtigung der Leistungssätze 1 und 2 (67 % oder 60 %) und der auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers eingetragenen Lohnsteuerklasse abgelesen werden (sog. rechnerische Leistungssätze). Die Differenz zwischen den nach den vorstehenden Kriterien abgelesenen Leistungssätzen stellt das für den Kalendermonat zustehende KuG dar. Das Berechnungsblatt der BA steht Ihnen in unserem Extranet/Allgemeine Information zur Verfügung. Hinsichtlich der programmseitigen Ermittlung beachten Sie die Ausführungen unter „[Leistungssatz aus dem Soll/Ist-Entgelt](#)“.

## Steuerrechtliche Abwicklung

Kurzarbeitergeld ist nach § 3 Nr. 2 EStG **steuerfrei**, unterliegt aber als Entgeltersatzleistung dem steuererhöhenden Progressionsvorbehalt nach § 32b Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a bzw. Buchst. e EStG. Betroffene Beschäftigte sind daher verpflichtet nach Abschluss des Steuerjahres eine Einkommensteuererklärung abzugeben.

Der Progressionsvorbehalt bewirkt, dass auf das steuerpflichtige zu versteuernde Einkommen – ggf. beider Ehepartner – der Steuersatz angewendet wird, der sich unter Einbeziehung der steuerfreien Leistungen ermittelt. Dies kann bei der Einkommensteueranmeldung zu Steuernachzahlungen führen.

Die Entgeltersatzleistung ist zudem im Lohnkonto aufzuzeichnen und unter Nr. 15 der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen. Für betroffene Beschäftigte darf der Arbeitgeber keinen Lohnsteuer-Jahresausgleich durchführen. Auch der sogenannte permanente Lohnsteuer-Jahresausgleich ist bei Beschäftigten, die derartige Entschädigungen bezogen haben, unzulässig.

Durch den Ausfall voller Arbeitstage entsteht **kein** Teillohnzahlungszeitraum. Es ist daher stets die **Monatstabelle** anzuwenden.

Zahlt der Arbeitgeber – freiwillig oder aus tarifvertraglichen Gründen – einen **Zuschuss zum Kurzarbeitergeld**, liegt eigentlich **steuerpflichtiger** Arbeitslohn vor.

### Hinweis:

Durch den Beschluss des Corona-Steuerhilfegesetz am 06.05.2020 sind die Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld bis 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuches **für die Zeit vom 01.03.-31.12.2020 steuerfrei** gestellt (§ 3 Nr 28a EStG). Die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse unterliegen nach § 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. g EStG dem Progressionsvorbehalt und sind daher in die elektronische Lohnsteuerbescheinigung für das Kalenderjahr 2020 unter der Nummer 15 einzutragen. Bitte beachten Sie hierzu auch die Ausführungen unter „Aufstockung des KuG (AG-Zuschuss)“.

## Sozialversicherungsrechtliche Abwicklung

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld bleibt die Versicherung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung erhalten. Der Fortbestand der Versicherung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld ergibt sich aus § 192 Abs. 1 Nr. 4 SGB V für die Krankenversicherung, § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI für die Rentenversicherung sowie § 24 Abs. 3 SGB III für die Arbeitslosenversicherung.

Während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sind Beiträge für alle Sozialversicherungszweige aus dem tatsächlich bezogenen, verminderten Arbeitsentgelt zu entrichten. Des Weiteren sind Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung aus **80 % eines fiktiv ermittelten Arbeitsentgelts** (Ausfallentgelt) zu zahlen.

Für die Beitragsberechnung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld sind § 232a Abs. 2 SGB V i. V. m. § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V und § 106 SGB III sowie § 163 Abs. 6 SGB VI maßgeblich.

Besondere Bedeutung hat das Fortbestehen der Mitgliedschaft des Kurzarbeitergeldbeziehers in der Kranken- und Pflegeversicherung insbesondere dann, wenn "**Kurzarbeit Null**" geleistet und neben dem Kurzarbeitergeld **kein** Arbeitsentgelt gezahlt wird. Soweit neben dem Kurzarbeitergeld auch Arbeitsentgelt gezahlt wird, besteht die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung ohnehin fort.

Der Fortbestand der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung aufgrund der Arbeitnehmer-eigenschaft gilt unabhängig von der Form des bezogenen Kurzarbeitergeldes; also gleichermaßen für das nach § 95 SGB III beanspruchbare Konjunktur-Kurzarbeitergeld.

Soweit das Arbeitsentgelt von Beschäftigten die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAG) überschreitet und daher der Beschäftigte krankenversicherungsfrei ist, tritt auch bei Verringerung des Arbeitsentgelts infolge Kurzarbeit unter die JAG **keine** Krankenversicherungspflicht ein.

## Berechnungsgrundlage der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung des Ausfallentgelts

Für das durch die Kurzarbeit ausgefallene Arbeitsentgelt wird – entsprechend der in § 106 SGB III getroffenen Definition – für die Beitragsberechnung ein **fiktives Arbeitsentgelt** berücksichtigt. Dabei ist von

- dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Bruttoarbeitsentgelt, das ohne den Ausfall erzielt worden wäre (Sollentgelt), und
- dem Bruttoentgelt, das tatsächlich erzielt worden ist (Istentgelt),

auszugehen. Von diesem Unterschiedsbetrag sind **80 % als Ausgangswert** zur Beitragsberechnung heranzuziehen.

## Ermittlung des fiktiven Arbeitsentgelts (Ausfallentgelt)

Bei der Ermittlung des fiktiven Arbeitsentgelts bleiben sowohl beim Sollentgelt als auch beim Istentgelt Einmalzahlungen außer Betracht. Außerdem sind beim Sollentgelt Vergütungen für Mehrarbeit (Überstunden) nicht zu berücksichtigen. Als Istentgelt gilt das im Kurzarbeitergeld-Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte Brutto-Arbeitsentgelt, zuzüglich aller ihm zustehenden Entgeltanteile.

Beispiel:

**Ermittlung des fiktiven Entgelts**

|  |           |
|--|-----------|
| Sollstunden für Juli 2020  | 188       |
| Tatsächlich geleistete Stunden   | 90        |
| Stundenlohn  | 37 EUR    |
| Sollentgelt (37 EUR × 188 Std.)  | 6.956 EUR |
| Istentgelt (37 EUR × 90 Std.)  | 3.330 EUR |
| Begrenzung Sollentgelt auf Beitragsbemessungsgrenze Arbeitslosenversicherung | 6.900 EUR |
| Ausfallentgelt (6.900 EUR – 3.330 EUR)                                       | 3.570 EUR |
| 80 % des Ausfallentgelts (Bemessungsentgelt)                                 | 2.856 EUR |
| Ausgangswert insgesamt (3.330 EUR + 2.856 EUR)                               | 6.186 EUR |

Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze

Das Soll-Entgelt ist nach den Festlegungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger für die Ermittlung des Ausfallentgelts nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen. Übersteigt das so ermittelte gesamte beitragspflichtige Entgelt (tatsächlich gezahltes Entgelt zzgl. 80 % des Ausfallentgelts) die Beitragsbemessungsgrenze, sind die Beiträge zuerst aus dem tatsächlichen Entgelt (Istentgelt) bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu ermitteln. Verbleibt dann noch Raum bis zur Beitragsbemessungsgrenze, so sind die Beiträge aus dem verbleibenden Differenzbetrag zwischen Beitragsbemessungsgrenze und Istentgelt zu ermitteln.

Beispiel:

|   |           | KV/PV        | RV        |
|---|-----------|--------------|-----------|
| Sollentgelt   | 6.968 EUR |              |           |
| Istentgelt  | 3.330 EUR |              |           |
| Ausfallentgelt (begrenzt auf Beitragsbemessungsgrenze)  | 3.570 EUR |              |           |
| 80 % des Ausfallentgelts (Fiktiventgelt)  | 2.856 EUR |              |           |
| Beitragsbemessungsgrenze 2020   |           | 4.687,50 EUR | 6.900 EUR |
| Beitragsberechnung aus Istentgelt   |           | 3.330 EUR    | 3.330 EUR |
| Beitragsberechnung aus dem Fiktiventgelt<br>(KV/PV: 4.687,50 – 3.330 = 1.357,50 < 2.856 EUR)<br>(RV: 6.900 – 3.330 = 3.570 > 2.856)   |           | 1.357,50 EUR | 2.856 EUR |
| <b>Ergebnis:</b> Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind aus 4.687,50 EUR (3.330 + 1.357,50) und zur Rentenversicherung aus 6.186 EUR (3.330 + 2.856) zu berechnen. |           |              |           |

## AG-Zuschuss zum KuG

Verschiedene tarifvertragliche Regelungen sehen Zuschüsse des Arbeitgebers zum KuG vor. Zuschüsse zum KuG sind dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt **nicht** zuzurechnen, soweit sie zusammen mit dem KuG 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Sollentgelt und dem Istentgelt **nicht** übersteigen.

Der Aufstockungsbetrag unterliegt nur insoweit der Sozialversicherungspflicht, als die Summe aus dem Kurzarbeitergeld und dem Aufstockungsbetrag 80 Prozent der Differenz zwischen dem Brutto-Soll-Entgelt und dem Brutto-Ist-Entgelt übersteigt.

Bitte beachten Sie hierzu auch die Ausführungen unter „[Aufstockung des KuG \(AG-Zuschuss\)](#)“.

## Beitragsverteilung

Die Beiträge sind in allen Versicherungszweigen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte (paritätisch) aufzubringen, soweit sie auf das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt (= Istentgelt) entfallen. Lediglich den **Zuschlag zur Pflegeversicherung** für Kinderlose über 23 Jahre trägt der **Arbeitnehmer allein**.

Die auf das **fiktive** Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge sind vom **Arbeitgeber in voller Höhe alleine** (KV = 14,6 %/14,0 % zzgl. Zusatzbeitragssatz) zu tragen. Den ggf. anfallenden Zuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose über 23 Jahre trägt die Bundesanstalt für Arbeit.

## Berechnung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind nur aus dem **tatsächlich erzielten Entgelt** zu berechnen, ein fiktives Arbeitsentgelt wird hier **nicht** gebildet. Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden jeweils hälftig durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgebracht.

## Meldewesen

Das Vorliegen von Kurzarbeit und der Bezug von KuG hat melderechtlich keine besonderen Auswirkungen. Bei Vorliegen der melderechtlich relevanten Tatbestände sind die regulären An-, Ab- und Unterbrechungsmeldungen nach der DEÜV abzugeben.

In den Entgeltmeldungen (Abmeldungen und Unterbrechungsmeldungen) ist als beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt allerdings das Arbeitsentgelt zu bescheinigen, das zur Beitragspflicht in der Rentenversicherung heranzuziehen war, also **inklusive des fiktiven** Arbeitsentgelts. Hierbei darf **maximal** ein Betrag in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung eingetragen werden.

## Erstattungsanspruch des Arbeitgebers

Der **Arbeitgeber** trägt die Gesamtsozialversicherungsbeiträge aus dem fiktiven Entgelt im Rahmen des Kurzarbeitergeldes **allein**. Den Arbeitgebern werden die Sozialversicherungsbeiträge vollständig erstattet.

### Hinweis:

Aufgrund der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt, ausgelöst durch die Corona-Pandemie, hat die Bundesregierung vom 01.03.2020 an die Möglichkeit erhalten, die Regelungen für das Kurzarbeitergeld befristet zu verbessern. So sieht die aktuelle Rechtsverordnung u. a. vor, dass dem Arbeitgeber die Gesamtsozialversicherungsbeiträge aus dem fiktiven Entgelt in voller Höhe erstattet werden. Die Beiträge werden von der Agentur für Arbeit zusammen mit dem vom Arbeitgeber ausgezahlten Kurzarbeitergeld zurückgezahlt. Diese Vergünstigung ist zunächst bis zum **31.12.2021** befristet ([näheres siehe Hinweis unter Kurzarbeitergeld](#)).

## Umlage zur Entgeltfortzahlungsversicherung (U1/U2)

Eine von der Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherungsbeiträge abweichende Regelung gilt für Bezieher von Kurzarbeitergeld. Bei der Berechnung der Umlage ist nur das **tatsächlich erzielte** Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde zu legen. Das fiktive Arbeitsentgelt wird also **nicht** für die Umlageberechnung herangezogen.

## Zusatzversorgungsrechtliche Abwicklung

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist grundsätzlich der **steuerpflichtige** Arbeitslohn. Das KuG zählt somit als steuerfreier Lohnbestandteil nach § 3 Nr. 2 EStG **nicht** zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt (§ 15 Abs. 2 Satz 1 ATV-K bzw. § 62 Abs. 2 d. S. ZVK-BVK).

Der [AG-Zuschuss zum KuG](#) (Aufstockung) ist jedoch steuer- und zugleich zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

### Hinweis:

Bitte beachten Sie hierzu die Sonderregelungen zur „Steuerlichen Abwicklung“.

## Verfahrensseitige Abwicklung

Für die verfahrensseitige Abwicklung von KuG gibt es zwei Möglichkeiten:

- Einstellungen im Personalfall unter Sonstiges / KuG bzw. die
- Verwendung von Lohnarten

Im nachfolgenden wird die **vereinfachte** Form der KuG-Berechnung mit der **Verwendung von Lohnarten** beschrieben.

### 1. Normale Ausfallstunden „Lohnart 2151 – KuG-Ausfallstunden“

Bei einem Mitarbeiter der eine tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hat, an einem Tag jedoch nur 6 Stunden verkürzte Arbeitszeit gearbeitet hat, muss eine Ausfallzeit von 2 Stunden erfasst werden. Entsprechend ist dies bei einem teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter zu berücksichtigen. Nach der Ermittlung der kompletten Ausfallstunden für den aktuellen Lohnabrechnungszeitraum sind diese pro Personalfall programmseitig zu hinterlegen.

### 2. Arbeitsunfähigkeit während des KuG-Zeitraumes „Lohnart 2152 – KuG Krank AA Std.“

Wird ein Mitarbeiter **während** des KuG-Zeitraum krank, sind die Ausfallstunden gesondert aufzuführen. Für die verkürzte Arbeitszeit besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Die Ausfallstunden ergeben sich aus der Differenz von vereinbarter Arbeitszeit und verkürzter Arbeitszeit und sind mit der Lohnart 2152 zu programmseitig zu hinterlegen.

### 3. Arbeitsunfähigkeit, mit Beginn vor dem KuG-Zeitraum „Lohnart 2153 – KuG Krank Lfz Std.“

Ist ein Arbeitnehmer bereits **vor** dem KuG-Zeitraum krank, sind die Ausfallstunden gesondert aufzuführen. Für die verkürzte Arbeitszeit besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Die Ausfallstunden ergeben sich aus der Differenz von vereinbarter Arbeitszeit und verkürzter Arbeitszeit und sind mit der Lohnart 2153 programmseitig zu hinterlegen.

#### Hinweis:

Die vorgenannte Regelung greift **nicht** für Feiertage und Wochenenden, an denen lt. Arbeitsplan nicht gearbeitet werden muss!

Beachten Sie bitte zudem, dass Kurzarbeit bei einem **vollen Kalendermonat** maximal die monatliche Sollarbeitszeit betragen kann. Dementsprechend sind die Ausfallstunden **maximal in Höhe der Sollarbeitszeit** einzupflegen. Bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem Teilzeitquotienten.

Die monatliche Sollarbeitszeit beträgt bei Vollbeschäftigten mit

- 38,5 Stunden/Woche ( $38,5 \times 4,348 =$ ) 167,40 Stunden,
- 39 Stunden/Woche ( $39 \times 4,348 =$ ) 169,57 Stunden,
- 40 Stunden/Woche ( $40 \times 4,348 =$ ) 173,92 Stunden.

#### WICHTIG:

Der uns mitgeteilte KuG-Beginn muss **immer identisch** mit dem Datum der **ersten Eingabe der Ausfallstunden** sein. Wenn uns also ein KuG-Beginn ab 20.04.2020 mitgeteilt wurde, müssen auch ab 04/2020 Ausfallstunden hinterlegt werden. Wurde ein KuG-Beginn ab 01.05.2020 mitgeteilt, müssen Ausfallstunden auch in 05/2020 eingegeben werden. Ansonsten bildet sich programmseitig **kein Vergleichsnetto** und resultierend hieraus **keine AG-Aufstockung**. Sofern Sie **Betriebe innerhalb des gleichen Arbeitgebers mit unterschiedlichem KuG-Beginn** haben oder der tatsächliche KuG-Beginn **später** als beantragt (und bei der ppa hinterlegt) stattfindet, teilen Sie uns bitte **dringend** betroffene Arbeitgeber respektive Personalfälle formlos über den zuständigen ppa-Sachbearbeiter\*in mit.

## Berechnung des Nettomonatsentgelts (Vergleichsnetto)

Bei der Ermittlung des Nettomonatsentgelts (im nachfolgenden als **Vergleichsnetto** bezeichnet) bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), leistungs- oder erfolgsabhängige Entgelte oder Prämienzahlungen, jährliche Sonderzahlungen, an eine bestimmte Dauer der Beschäftigungszeit anknüpfende Entgelte oder Prämienzahlungen, Zahlungen aufgrund des Todes von Beschäftigten sowie sonstige einmalige Sonderzahlungen unberücksichtigt. Das für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes maßgebliche Nettomonatsentgelt ist durch die Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III begrenzt.

### Hinweis:

Das durchschnittliche Vergleichsnetto wird für den nachfolgenden AG-Zuschuss TV-Covid im Beginnmonat des KuG **einmalig** maschinell ermittelt, in die Folgemonate übertragen und mit der Lohnart „**5966 - VgInt.TV-Cov.100%**“ in der Verdienstabrechnung ausgewiesen. Rückwirkende individuelle Änderungen im Personalfall (z. B. Teilzeitänderungen, Höhergruppierungen etc.) finden (mit Ausnahme von unbezahlten Fehlzeiten – siehe u.a. Nr. 1) Berücksichtigung.

## Berechnungsgrundlage des Vergleichsnettos (LoA 5966)

Zur Ermittlung des bisherigen durchschnittlichen Vergleichsnetto, ist der Durchschnitt aus den Nettoentgelten der letzten drei (soweit vorhanden) vollen Kalendermonate **vor der Einführung der Kurzarbeit** (im Folgenden als „Basismonate“ bezeichnet) zu bilden.

### Hinweis:

Die nachfolgende Berechnung basiert unter Zugrundelegung der Durchführungshinweise der VKA nach unseren Auslegungen auf der tariflichen Grundlage des § 5 TV COVID. Da sich die geforderten Werte als Ausgangswert in keinem Lohnkonto wiederfinden, beruht die Ermittlung des Vergleichsnettos auf einer zwangsläufig teilweisen **pauschalierten** Berechnung.

Folgende Entgeltbestandteile werden hierbei berücksichtigt:

|     |   | <u>Beispiel</u> |
|-----|---|-----------------|
| 1.  | " <b>Nettoentgelt ungekürzt</b> ". Diese maschinelle Lohnart „Netto Ist Lfd“ (313) enthält ein fiktives Netto für <b>die vollen ungekürzten Basismonate</b> , auch wenn kürzende Fehlzeiten vorliegen. Berücksichtigt werden:<br>- das Nettoentgelt (lt. § 1 Abs 2 Nr 4 EBV) ohne einmalig gezahltes Entgelt (EGA),<br>- zzgl. Arbeitgeberzuschüsse (lt. § 1 Abs 2 Nr 5 EBV),<br>- abzgl. Beiträge zur freiw./priv. KV/PV bzw. Ersatz-RV, die vom AG oder AN überwiesen werden (lt. § 1 Abs 2 Nr 1 EBV),<br>- abzgl. Nebenbezüge (geldwerte Vorteile lt. § 1 Abs. 3 Nr. 1 Buchst. b EBV), die sich auf das Gesamtbruttoentgelt auswirken, aber nicht ausgezahlt werden (Abzugslohnart 7654).<br>Dieses " <b>Nettoentgelt ungekürzt</b> " wird fiktiv, ausgehend vom sv-pflichtigen laufenden Brutto-Entgelt und nicht vom arbeitsrechtlichen Brutto berechnet und daher | <b>2.149,98</b> |
| 2.  | + erhöht um die steuer- und sv-freien Zuschläge aus Sonn-/Feiertag-/Nachtarbeit (SFN),  | 122,29          |
| 3.  | ./. gemindert um die sv-pflichtigen Hinzurechnungsbeträge aus ZV,   | 37,27           |
| 4.  | + erhöht um einen pauschalierten Betrag auf der Basis der SV-freien Anteile aus lfd. Entgeltumwandlungen und Direktversicherung,  | 101,37          |
| 5.  | + erhöht um einen pauschalierten Anteil auf der Basis der Absenkung des SV-Brutto (für Fälle, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis im Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 SGB IV befinden).   | 81,27           |
| 6.  | = Anschließend wird diese Summe (Vergleichsnetto inkl. nicht dienstplanmäßige Mehrarbeit und Überstunden)   | <b>2.417,64</b> |
| 7.  | um die Bezüge für nicht dienstplanmäßige Mehrarbeit und Überstunden (KZ „1“ Spalte "KuG" im ppa-LoA-Verzeichnis)  | 904,00          |
| 8.  | ./. gemindert, da diese Lohnarten den Brutto-Betrag enthalten, werden 65% der Brutto-Summe als pauschaliertes Netto abgezogen.  | 587,60          |
| 9.  | = Daraus ergibt sich die Summe Vergleichsnetto.   | <b>1.830,04</b> |
| 10. | = 1/3 der Summe Vergleichsnetto (Anzahl Basismonate) ergibt das <b>monatliche Vergleichsnetto</b>   | <b>610,01</b>   |
| 11. | Dieses monatliche Vergleichsnetto wird ggfs. auf einen Höchstbetrag gekappt, der sich an dem Netto aus der Beitragsbemessungsgrenze RV (6.900 € Rechtskreis West) ergibt. Dabei werden die zum KuG-Zeitraum vorliegenden ELStAM des Mitarbeiters berücksichtigt.  |                 |

## Berechnung Vergleichsnetto bei Neueintritten

Für Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis nach in Kraft treten des TV COVID (01.04.2020) beginnt, haben auch Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Seitens der VKA wurde zu dieser Thematik auf Folgendes hingewiesen:

Auch Beschäftigte, mit denen während des Kurzarbeitszeitraumes ein Beschäftigungsverhältnis begründet wird, sind ab dem Zeitpunkt der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses vom Geltungsbereich des TV COVID erfasst. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitsvertrag vor der Einführung der Kurzarbeit oder während des Kurzarbeitszeitraumes geschlossen worden ist. Maßgeblich ist hier der Beginn des Beschäftigungsverhältnisses.

Auch diese Beschäftigten können von Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses in die Kurzarbeit einbezogen werden.

Da das Beschäftigungsverhältnis dieser Beschäftigten während des Kurzarbeitszeitraumes beginnt, kann es **kein** bisheriges durchschnittliches Vergleichsnetto geben. Das bisherige durchschnittliche Vergleichsnetto beträgt daher 0,00 Euro, was dazu führen würde, dass diese Beschäftigten **keinen** AG-Aufstockungsbetrag erhalten.

Dagegen könnte eingewandt werden, dass dadurch der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt würde. Dies wäre aber nur dann der Fall, wenn keine sachgerechte Differenzierung vorliegt. Hier spricht einiges dafür, dass eine zulässige Sachgruppendifferenzierung zwischen bei Einführung der Kurzarbeit bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen und während des Kurzarbeitszeitraumes neu beginnenden Beschäftigungsverhältnissen getroffen werden kann, zumal der letzte Fall durch die Tarifvertragsparteien nicht gesondert geregelt worden ist.

**Es sollten jedoch keine Bedenken dagegen erhoben werden, wenn in diesen Fällen anstelle des bisherigen durchschnittlichen Vergleichsnetto das sich aus dem Brutto-SoII-Entgelt (in Höhe des Monatstabellenentgelts unter Zugrundelegung der arbeitsvertraglichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit) ergebende Nettoentgelt tritt.**

### Hinweis:

Die Ermittlung des Vergleichsnettos muss manuell erfolgen und mit der Lohnart „5961 - VgINt.TV-Covid manuell“ in den Personalfall übertragen werden. Die Kürzung auf den der Entgeltgruppe entsprechenden v.H.-Satz mit der Lohnart „5967 - VgINto TV-Covid gekürzt“ erfolgt wiederum maschinell, sofern der Beschäftigte nach TVöD eingruppiert ist.

### Hinweis für **Beleganwender ohne** Lesezugriff:

Zur Ermittlung des Vergleichsnettos mittels Testabrechnung wenden Sie sich bitte an die/den zuständige/n Mitarbeiter\*in der ppa.

### Hinweis für **Beleganwender mit** Lesezugriff und **Dialoganwender**:

Zur Ermittlung des Vergleichnetto erstellen Sie bitte eine Testabrechnung unter **Zugrundelegung des Monatstabellenentgelts** und übertragen das ermittelte Nettoentgelt mit der Lohnart „5961 - VgINt.TV-Covid manuell“ in den betroffenen Personalfall.

### Hinweis für **Vollserviceanwender**:

Die Ermittlung und Übertragung des Vergleichsnettos mit der Lohnart „5961 - VgINt.TV-Covid manuell“ in den Personalfall erfolgt durch die/den zuständige/n Mitarbeiter\*in der ppa.

## Aufstockung des KuG (AG-Zuschuss)

Die Beschäftigten, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten nach § 5 Abs. 1 TV COVID vom Arbeitgeber zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine **nach Entgeltgruppen** (siehe nachfolgend) **gestaffelte** Aufstockung auf

- 95 Prozent bzw.
- 90 Prozent

des Nettomonatsentgelts, welches sie in den **drei vollen Kalendermonaten** vor Einführung der Kurzarbeit **durchschnittlich** erhalten haben.

Dazu ist ein Aufstockungsbetrag zu ermitteln, der sich aus der Differenz zwischen dem auf 95 bzw. 90 Prozentpunkte gekürzten bisherigen durchschnittlichen Nettomonatsentgelt und der Summe aus dem für den jeweiligen Kalendermonat im Kurzarbeitszeitraum zu zahlenden KuG und dem bei verbleibender Arbeitszeit im Kurzarbeitszeitraum zu zahlenden Arbeitsentgelt ergibt. Ist die Arbeitszeit im Kurzarbeitszeitraum **auf „null“ reduziert**, entspricht der Aufstockungsbetrag der Differenz zwischen dem bisherigen durchschnittlichen Nettomonatsentgelt, das auf 95 bzw. 90 Prozentpunkte gekürzt ist, und dem KuG.

Der Prozentsatz für die Kürzung des Vergleichsnettos wird maschinell aus der Entgeltgruppe des Mitarbeiters mit folgenden Prozentsätzen je Tarifbereich ermittelt.

| Tarifart | Tarifbereich | ab EG | Tgrp. | v.H.-Satz |
|----------|--------------|-------|-------|-----------|
| 150      | TVöD VKA     | 1     | 10    | 95        |
| 150      | TVöD VKA     | 11    | 110   | 90        |
| 151      | TVöD Bund    | 1     | 10    | 95        |
| 151      | TVöD Bund    | 11    | 110   | 90        |
| 153      | TVöD BT-B    | P5    | 231   | 95        |
| 153      | TVöD BT-B    | P14   | 311   | 90        |
| 156      | TVöD BT-K    | 1     | 10    | 95        |
| 156      | TVöD BT-K    | 11    | 110   | 90        |
| 156      | TVöD BT-K    | P5    | 231   | 95        |
| 156      | TVöD BT-K    | P14   | 311   | 90        |
| 157      | TV-W RP      | 1     | 10    | 95        |
| 500      | TVöD SuE     | S 2   | 20    | 95        |
| 500      | TVöD SuE     | S 17  | 170   | 90        |
| 506      | TVöD SuE/K   | S 2   | 20    | 95        |
| 506      | TVöD SuE/K   | S 17  | 170   | 90        |
| 840      | TV-V         | 1     | 1     | 95        |
| 840      | TV-V         | 10    | 10    | 90        |

### Hinweis:

Mit der Lohnart „**5967 - VgINto TV-Covid gekürzt**“ wird der v.H.-Satz und das darauf gekürzte Vergleichsnetto auf der Verdienstabrechnung nachrichtlich angedruckt. Mit der Lohnart „**5968 - KuG Zuschuss TV-Covid**“ wird der Zuschuss (Aufstockung) zum KuG nach TV COVID automatisch ermittelt und ausgezahlt. Das KuG-Netto-Istentgelt zur Ermittlung des Aufstockungsbetrages wird auf Basis des § 106 SGB III **fiktiv** ermittelt und wird mit der LoA „**5969 - KuG-Netto-Istentgelt**“ in der Verdienstabrechnung ausgewiesen. Diese maschinellen Lohnarten können **nicht manuell** erfasst werden. Bitte beachten Sie hierzu die Ausführungen unter „**Manuelle Einschränkungen der Berechnungsroutine**“.

## Berechnungsbeispiele

### Lohnart 2151 - „KuG Ausfallstunden“

Mit dieser Lohnart werden **die normalen Ausfallstunden** erfasst (wenn der AN regulär gearbeitet hat und nicht krank ist).

#### Beispiel 1:

Der MA erhält 3.363,54 (incl. VL-AG-Anteil v. 6,65 €) € bei einer 39-Std.-Woche (= 169,57 Std./Monat). In 06.2020 hat er 40 Stunden/Monat weniger gearbeitet. Sein Gehalt muss also um 40 Stunden (mit LoA 2151) gekürzt werden.

| Tariffart             | Verg.-<br>gruppe | Stufe            | End-<br>stufe                           | nächste<br>Steigerung          | Fallgruppe | DZ/<br>SZ | FS<br>KS | Pa l l z e i t<br>Basis | Tag pro<br>Woche | Zuwend. 1<br>Art. Nr. z | Zuwend. 2<br>Art. Nr. z | Sperre-<br>Verm. | Zulage<br>TV Sond. | Bezahlte<br>Zeit  |         |
|-----------------------|------------------|------------------|---|--------------------------------|------------|-----------|----------|-------------------------|------------------|-------------------------|-------------------------|------------------|--------------------|---|---------|
| TV6D VKA              | 9a               | 03               | 06                                      | 01.22                          |            |           |          | 39,00                   | 5,000            |                         | 17                      |                  |                    | 30,00   |         |
| <b>Tagestabelle</b>   |                  |                  |   |                                |            |           |          |                         |                  |                         |                         |                  |                    |   |         |
|                       |                  |                  |   |                                |            |           |          |                         |                  |                         |                         |                  |                    | KZ<br>Ausgl.<br>1   |         |
|                       |                  |                  |   |                                |            |           |          |                         |                  |                         |                         |                  |                    | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 |         |
| Bezeichnung           | Lohnart          | Gültig von - bis | t/Schichtbase/<br>Verwendungszweck/Zeit | Faktor/<br>Nachrichtl. Beträge | SV         | SV        | SV       | GR                      |                  |                         |                         |                  |                    |   | Netto   |
| Entgelt               |                  |                  | 30,00                                   |                                | L          | L         | J        | J                       |                  |                         |                         |                  |                    |   | 3356,89 |
| KUG Normal A2         |                  |                  | 40,00                                   |                                |            |           |          | J                       |                  |                         |                         |                  |                    |   | 255,97  |
| Kzg. Mon. Bez. f. KUG |                  |                  | -40,00                                  |                                | L          | L         | J        | J                       |                  |                         |                         |                  |                    |   | 793,60- |
| Ausfallentgelt KUG    |                  |                  | 40,00                                   |                                |            |           |          |                         |                  |                         | 649,60*                 |                  |                    |   |         |
| KuG Ausfallstunden    | 2151             |                  | 40,00                                   |                                |            |           |          |                         |                  |                         |                         |                  |                    |   |         |
| Pausch. SV-Erst. KUG  | 5003             |                  |   |                                |            |           |          |                         |                  |                         | 244,25                  |                  |                    |   |         |
| P. SV-Erst. KUG Ggnb  | 5004             |                  |   |                                |            |           |          |                         |                  |                         | 244,25-                 |                  |                    |   |         |
| VglNt. TV-Cov. 100%   | 5966             |                  |   | 2141,58                        |            |           |          |                         |                  |                         |                         |                  |                    |   |         |
| VglNt. TV-Cov. gekür  | 5967             |                  | 95,00                                   | 2034,50                        |            |           |          |                         |                  |                         |                         |                  |                    |   |         |
| KUG-Aufst. TV-Covid   | 5968             |                  |   |                                |            |           |          |                         |                  |                         | 7,84                    |                  |                    |   |         |
| KUG Nto. IST-Entg.    | 5969             |                  |   | 1770,69                        |            |           |          |                         |                  |                         |                         |                  |                    |   |         |
| VL-AG-Anteil          |                  |                  |   |                                | L          | L         | J        |                         |                  |                         |                         |                  |                    |   | 6,65    |

#### Berechnung:

3.363,54 € / 169,57 Mon. Std = 19,84 €/Std.

19,84 € \* 40 Ausfallstunden = 793,60 € Kürzungsbetrag

- Das Gehalt aus 05.2020 wird also um 793,60 € (**Kzg. Mon. Bez. f. KuG**) gekürzt.
- Von dieser Kürzung<sup>1)</sup> sind 649,60 € (= 80%) sv-relevantes **Ausfallentgelt KuG**.
- Anhand der Differenz zwischen Soll- (3.442,79 €) und Ist-Entgelt (2.630,79 €) ergibt sich ein rechnerischer Leistungssatz aus der [KuG-Tabelle der BA](#) in Höhe von 255,97 € (**KuG Normal A2**)

<sup>1)</sup> Kürzung = Entgelt zzgl. sv-pfl. Zuksi voll<sup>2)</sup> (**aus Vormonat ohne KuG**) / MonStd x Ausfallstd x 80 %  
 = 3.363,54 € + 79,25 € = 3.442,79 € / 169,57 = 20,30 x 40 = 812,00 € x 80 v.H. = 649,60 €  
 Ermittlung Ist-Entgelt: 3.442,79 € - 812,00 € = 2.630,79 €

<sup>2)</sup> Bei ZV-Pflicht.

LS BA 2 aus Soll-Entgelt v. 3.442,79 € = 1.321,09 €  
 LS BA 2 aus Ist-Entgelt v. 2.630,79 € = 1.065,12 €  
 Diff. = **255,97 €**

Der Aufstockungsbetrag nach § 5 TV COVID ermittelt sich wie folgt:

Vergleichsnetto TV COVID gekürzt (LoA 5967 – VglNt. TV COV gekürzt) = 2.034,50 €  
 abzgl. KuG-Netto-Istentgelt (LoA 5969 – KuG Nto. IST-Entg) = 1.770,69 €  
abzgl. ausbezahltes KuG (KuG Normal A2) = 255,97 €

**KuG-Aufst. TV COVID (LoA 5968) = 7,84 €**

Bitte beachten Sie die Ausführungen der LoA 5003/5004 unter „[KuG-Fibu-Lohnarten](#)“.

Lohnart 2152 „KuG Krank AA Std.“

Wenn eine **Arbeitsunfähigkeit während des KuG-Zeitraums eintritt**, die die Agentur für Arbeit zahlt, sind die Ausfallstunden dieses Zeitraums mit dieser Lohnart zu erfassen.

Beispiel 2:

**Zusätzlich** zum vorgenannten Beispiel 1 sind **16 Stunden** Arbeitsunfähigkeit **während** des Arbeitsausfalls (mit LoA 2152) zu berücksichtigen. Die Ausfallstunden belaufen sich also insgesamt auf **56 Std.**

| Tariffart             | Verg.-gruppe | Stufe            | Endstufe                                   | nächste Stufe Steigerung | Fallgruppe                     | DE/SE | VE/KE | Teilzeit | Basix | Tage pro Woche | Zuwend.l. Art | Zuwend.l. Kürz. Art | Sperr-Verm. | Entgelt                | bezählte Zeit |   |
|-----------------------|--------------|------------------|--|--------------------------|--------------------------------|-------|-------|----------|-------|----------------|---------------|---------------------|-------------|------------------------|---------------|---|
| TVöD                  | VKA          | 9a               | 03   | 06                       | 01.22                          |       |       |          |       | 39,00          | 5,000         |                     | 17          |                        | 30,00         |   |
| <b>Tagestabelle</b>   |              |                  |  |                          |                                |       |       |          |       |                |               |                     |             | Krank-<br>lohnzuschlag | KE<br>Anzgl.  |   |
|                       |              |                  |  |                          |                                |       |       |          |       |                |               |                     |             |                        | 1             | 1 |
| Bezeichnung           | Lohnart      | Gültig von - bis | l./Schl. Basisl./<br>Verwendungszweck/Zeit |                          | Faktor/<br>Nachrichtl. Beträge |       | SP    | SV       | SR    | GR             | Betrag        |                     |             |                        |               |   |
| Entgelt               |              |                  | 30,00                                      |                          |                                |       | L     | L        | J     | J              | 3356,89       |                     |             |                        |               |   |
| KUG Normal A2         |              |                  | 40,00                                      |                          |                                |       |       |          |       | J              | 263,60        |                     |             |                        |               |   |
| KUG Krank AA A2       |              |                  | 16,00                                      |                          |                                |       |       |          |       | J              | 105,44        |                     |             |                        |               |   |
| Kzg. Mon. Bez. f. KUG |              |                  | -56,00                                     |                          |                                |       | L     | L        | J     | J              | 1111,04-      |                     |             |                        |               |   |
| Ausfallentgelt KUG    |              |                  | 56,00                                      |                          |                                |       |       |          |       |                | 909,44*       |                     |             |                        |               |   |
| KuG Ausfallstunden    | 2151         |                  | 40,00                                      |                          |                                |       |       |          |       |                |               |                     |             |                        |               |   |
| KuG Krank AA Std.     | 2152         |                  | 16,00                                      |                          |                                |       |       |          |       |                |               |                     |             |                        |               |   |
| Pausch. SV-Erst. KUG  | 5003         |                  |  |                          |                                |       |       |          |       | J              | 341,95        |                     |             |                        |               |   |
| P. SV-Erst. KUG Ggnb  | 5004         |                  |  |                          |                                |       |       |          |       | J              | 341,95-       |                     |             |                        |               |   |
| VglNt. TV-Cov. 100%   | 5966         |                  |  |                          | 2141,58                        |       |       |          |       |                |               |                     |             |                        |               |   |
| VglNt. TV-Cov. gekür  | 5967         |                  | 95,00                                      |                          | 2034,50                        |       |       |          |       |                |               |                     |             |                        |               |   |
| KUG-Aufst. TV-Covid   | 5968         |                  |  |                          |                                |       |       |          |       | J              | 75,06         |                     |             |                        |               |   |
| KUG Nto. IST-Entg.    | 5969         |                  |  |                          | 1590,40                        |       |       |          |       |                |               |                     |             |                        |               |   |
| VL-AG-Anteil          |              |                  |  |                          |                                |       | L     | L        | J     |                | 6,65          |                     |             |                        |               |   |

Berechnung:

3.363,54 € / 169,57 Mon. Std = 19,84 €/Std.

19,84 € \* 56 Ausfallstunden = 1.111,04 € Kürzungsbetrag

- Das Gehalt aus 05.2020 wird also um 1.111,04 € (**Kzg. Mon. Bez. f. KuG**) gekürzt.
- Von dieser Kürzung<sup>1)</sup> sind 909,44 € (= 80%) sv-relevantes **Ausfallentgelt KuG**.
- Anhand der Differenz zwischen Soll- (3.442,79 €) und Ist-Entgelt (2.305,99 €) ergibt sich ein rechnerischer Leistungssatz aus der KuG-Tabelle der BA in Höhe von 263,60 € (**KuG Normal A2**) und 105,44 € (**KuG Krank AA A2**).

<sup>1)</sup> Kürzung = Entgelt zzgl. sv-pfl. Zuksi voll<sup>2)</sup> (**aus Vormonat ohne KuG**) / MonStd x Ausfallstd x 80 %  
 = 3.363,54 € + 79,25 € = 3.442,79 € / 169,57 = 20,30 x 56 = 1.136,80 € x 80 v.H. = 909,44 €  
 Ermittlung Ist-Entgelt: 3.442,79 € - 1.136,80 € = 2.305,99 €

<sup>2)</sup> Bei ZV-Pflicht.

LS BA 2 aus Soll-Entgelt v. 3.442,79 € = 1.321,09 €

LS BA 2 aus Ist-Entgelt v. 2.305,99 € = 951,98 €

Diff. = **369,04 € \*)**

\*) Aufgrund der Aufrundung des Std. Satzes auf **zwei** Dezimalstellen, kann es zu Rundungsdifferenzen im Cent-Bereich kommen!

Der Aufstockungsbetrag nach § 5 TV COVID ermittelt sich wie folgt:

Vergleichsnetto TV COVID gekürzt (LoA 5967 – VglNt. TV COV gekürzt) = 2.034,50 €

abzgl. KuG-Netto-Istentgelt (LoA 5969 – KuG Nto. IST-Entg) = 1.590,40 €

abzgl. ausbezahltes KuG (KuG Normal A2) = 369,04 €

**KuG-Aufst. TV COVID (LoA 5968) = 75,06 €**

## Lohnart 2153 „KuG Krank Lfz Std.“

Wenn eine **Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des KuG-Zeitraums eintritt** und Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht, sind die Ausfallstunden dieses Zeitraums mit dieser Lohnart zu erfassen. In der KuG-Liste für Krankenkassen werden diese Stunden aufgeführt und berechnet (Krankengeld anstelle von KuG).

### Beispiel 3:

**Zusätzlich** zum vorgenannten Beispiel 2 sind **20 Stunden** Arbeitsunfähigkeit **vor** dem Arbeitsausfall (mit LoA 2153) zu berücksichtigen. Die Ausfallstunden belaufen sich also insgesamt auf **76 Std.**

| Tariffart | Verg.-gruppe | Stufe | Mod.-stufe | Nachdate | Fallgruppe | 02/03 | 04/05 | 06/07 | 08/09 | 10/11 | 12/13 | 14/15 | 16/17 | 18/19 | 20/21 | 22/23 | 24/25 | 26/27 | 28/29 | 30/31 | Seite | Basiss | Wochen | Art | Kürz | Art | Kürz | Verz. | TV | Sond. | besetzte | Zeit |
|-----------|--------------|-------|------------|----------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-----|------|-----|------|-------|----|-------|----------|------|
| TVöD      | VKA          | 9a    | 03         | 06       | 01.22      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | 39,00  | 5,000  |     |      |     |      | 17    |    |       | 30,00    |      |

| Tagestabelle       |      |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | Grunds-<br>Lohnaufschlag | Kranken-<br>Lohnaufschlag | KZ<br>Ausgl. |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
|--------------------|------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|--------------------------|---------------------------|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|--|---|--|
| 1                  | 2    | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                       | 18                        | 19           | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |  |  | 1 |  |
| Besoldung          |      |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| Entgelt            |      |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| KuG Normal A2      |      |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| KuG Krank AA A2    |      |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| KuG Krank LFZ A2   |      |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| KzG. Mon.Bez.f.KuG |      |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| Ausfallentgelt KuG |      |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| KuG Ausfallstunden | 2151 |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| KuG Krank AA Std.  | 2152 |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| KuG Krank Lfz. Std | 2153 |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| Pausch.SV-Erst.KuG | 5003 |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| P.SV-Erst.KuG Ggnb | 5004 |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| VglNt.TV-Cov.100%  | 5966 |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| VglNt.TV-Cov.gekür | 5967 |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| KuG-Aufst.TV-Covid | 5968 |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| KuG Nto.IST-Entg.  | 5969 |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |
| VL-AG-Anteil       |      |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                          |                           |              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |  |  |   |  |

### Berechnung:

3.363,54 € / 169,57 Mon.Std = 19,84 €/Std.

19,84 € \* 76 Ausfallstunden = 1.507,84 € Kürzungsbetrag

- Das Gehalt aus 05.2020 wird also um 1.587,04 € (**KzG. Mon.Bez. f. KuG**) gekürzt.
- Von dieser Kürzung<sup>1)</sup> sind 909,44 € (= 80%) sv-relevantes **Ausfallentgelt KuG**.
- Anhand der Differenz zwischen Soll- (3.442,79 €) und Ist-Entgelt (2.305,99 €) ergibt sich ein rechnerischer Leistungssatz aus der KuG-Tabelle der BA in Höhe von 266,00 € (**KuG Normal A2**), 106,40 € (**KuG Krank AA A2**) und 133,00 € (**KuG Krank Lfz A2**).

<sup>1)</sup> Berechnungsgrundlage des sv-relevanten Ausfallentgelt bleibt auch hier das Kürzungsentgelt nach Beispiel 2 i.H.v. **909,44 €**. Zeiten des Bezugs von Krankengeld in Höhe des KuG (hier 406,00 € mit LoA 2153) sind nach § 47 b Abs. 4 SGB V **nicht** in die Beitragsberechnung einzubeziehen.

Kürzung = Entgelt zzgl. sv-pfl. Zuksi voll<sup>2)</sup> (aus Vormonat ohne KuG) / MonStd x Ausfallstd x 80 %  
 = 3.363,54 € + 79,25 € = 3.442,79 € / 169,57 = 20,30 x 56 = 1.136,80 € x 80 v.H. = 909,44 €

Ermittlung Ist-Entgelt: 3.442,79 € - 1.542,80 € (76 Std) = 1899,99 €

<sup>2)</sup> Bei ZV-Pflicht.

LS BA 2 aus Soll-Entgelt v. 3.442,79 € = 1.321,09 €

LS BA 2 aus Ist-Entgelt v. 1.899,99 € = 815,53 €

Diff. = **505,40 € \*)**

\*) Aufgrund der Aufrundung des Std. Satzes auf **zwei** Dezimalstellen, kann es zu Rundungsdifferenzen im Cent-Bereich kommen!

Der Aufstockungsbetrag nach § 5 TV COVID ermittelt sich wie folgt:

Vergleichsnetto TV COVID gekürzt (LoA 5967 – VglNt. TV COV gekürzt) = 2.034,50 €

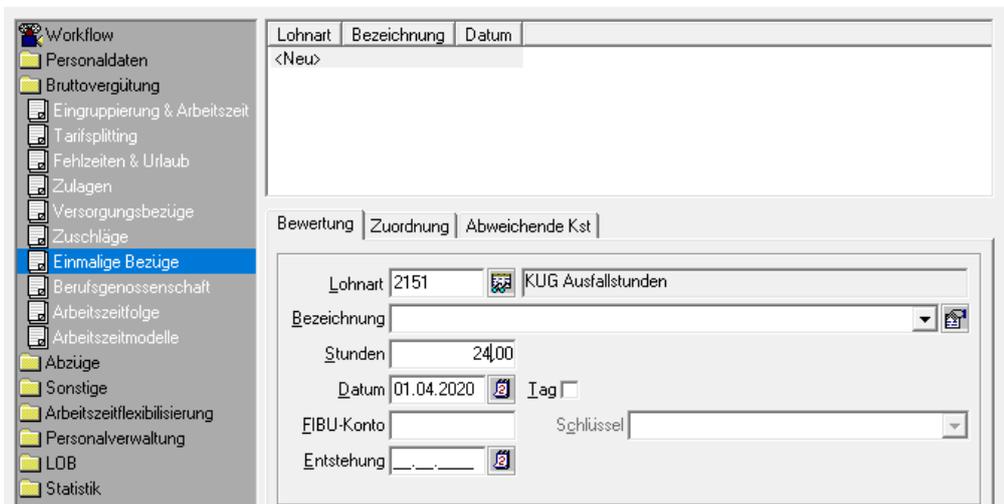
abzgl. KuG-Netto-Istentgelt (LoA 5969 – KuG Nto.IST-Entg) = 1.359,52 €

abzgl. ausbezahletes KuG (KuG Normal A2) = 505,40 €

**KuG-Aufst. TV COVID (LoA 5968) = 169,58 €**

## Eingabe im Personalfall

Bei diesen Lohnarten handelt es sich um **Zuschläge**, die einmalig – und daher vor jeder Abrechnung neu – mit den jeweiligen Ausfallstunden des Anspruchsmonats im Personalfall unter „**Einmalige Bezüge**“ zu hinterlegen sind.



The screenshot shows the PPA software interface. On the left is a navigation menu with categories like 'Workflow', 'Personaldaten', 'Bruttovergütung', 'Eingruppierung & Arbeitszeit', 'Tarifsplitting', 'Fehlzeiten & Urlaub', 'Zulagen', 'Versorgungsbezüge', 'Zuschläge', 'Einmalige Bezüge' (highlighted), 'Berufsgenossenschaft', 'Arbeitszeitfolge', 'Arbeitszeitmodelle', 'Abzüge', 'Sonstige', 'Arbeitszeitflexibilisierung', 'Personalverwaltung', 'LOB', and 'Statistik'. The main area is titled 'Lohnart | Bezeichnung | Datum' and contains a table with a single row: '<Neu>'. Below this, there are tabs for 'Bewertung', 'Zuordnung', and 'Abweichende Kst'. The 'Bewertung' tab is active, showing a form with the following fields: 'Lohnart' (2151), 'Bezeichnung' (KUG Ausfallstunden), 'Stunden' (24,00), 'Datum' (01.04.2020), 'Tag' (checkbox), 'FIBU-Konto', 'Schlüssel', and 'Entstehung'.

### **Hinweis:**

Bitte beachten Sie hierzu auch die „[Voraussetzungen zur verfahrensseitigen Abwicklung](#)“.

## Nicht eingruppierte Personen

In nicht eingruppierten Personalfällen (z. B. Stundenlöhner oder Fälle mit Fix-Gehalt) erfolgt aufgrund der fehlenden Eingruppierung **keine automatische** KuG-Berechnung.

Mit der Lohnart „**5963 - % Kürz.VgINt TV-Cov. manuell**“ muss daher im Personalfall ein **individueller Prozentsatz** für die Kürzung des Vergleichsentgelts hinterlegt werden.

## Manuelle Einschränkungen der Berechnungsroutine

Die nachfolgenden Lohnarten sind **optionale Lohnarten** und nur zu verwenden, wenn die vorgenannte Berechnungsroutine **abweichend bzw. überhaupt nicht** erfolgen soll. Die Eingabe der Lohnart ist stets auf **Personenebene** vorzunehmen und bewirkt Folgendes:

- **5960 - Sperr-Loa TV-Covid**

Mit dieser Lohnart wird die Berechnungsroutine (Programmautomatik) des TV COVID **komplett außer Kraft** gesetzt. Die Lohnart ist **ohne weitere Werteingaben** im Personalfall zu hinterlegen und wird **nicht** in der Verdienstabrechnung angedruckt.

- **5961 - Vgl.Nt.TV-Covid manuell**

Wird mit dieser Lohnart **manuell** ein Betrag eingegeben, dann übersteuert der Betrag den automatisch ermittelten Betrag für das Vergleichsnetto (LoA 5967) ab dem Monat, für den die Lohnart erfasst ist. Dieser manuell übersteuerte Betrag wird **automatisch** in Folgemonate übertragen.

### Hinweis

Die Korrektur des maschinell ermittelten Vergleichsnettos ist nur in Ausnahmefällen nötig. Der Betrag dieser Lohnart wird entsprechend der Entgeltgruppe der Person mit dem Prozentsatz 90 oder 95% bewertet; die Eingabe muss daher als **ungekürzter Wert (100%)** erfolgen. Der Ausdruck der manuellen Lohnart 5961 erfolgt **nachrichtlich** in der Verdienstabrechnung.

- **5962 - KuG-Aufst.TV-Cov. manuell**

Wird mit dieser Lohnart ein Betrag eingegeben, dann übersteuert der Betrag den automatisch ermittelten Aufstockungsbetrag in dem Monat, für den die Lohnart erfasst ist.

### Hinweis

Die Lohnart 5960 „Sperr-Loa TV-Covid“ darf **nicht zusätzlich** erfasst werden. Der Ausdruck der manuellen Lohnart 5962 erfolgt **nachrichtlich** in der Verdienstabrechnung.

- **5963 - % Kürz.Vgl.Nt TV-Cov. manuell**

Mit dieser Lohnart kann der Person ein **individueller Prozentsatz** für die Kürzung des Vergleichsentgelts zugewiesen werden. Dies wird erforderlich, wenn es sich um eine Person handelt, die **ohne Eingruppierung** eine Aufstockung zum KuG nach TV COVID erhalten soll.

Des Weiteren kann mit dieser Lohnart auch der programmseitig hinterlegte Prozentsatz (nach EG) übersteuert werden.

### Hinweis

Der Ausdruck der manuellen Lohnart 5963 erfolgt **in der Verdienstabrechnung mit der maschinellen Lohnart „5967 - Vgl.Nt.TV-Cov.“**.

## KuG- Fibu-Lohnarten

Die nachfolgenden Lohnarten werden nach Kostenstellen aufgeteilt und dienen zur Weiterverarbeitung in der Finanzbuchhaltung ([Fibu](#))

- **5003 - Pausch.SV-Erst.KuG**
- **5004 - P.SV-Erst-Ggnb**

Der Betrag der pauschalen SV-Erstattung bei KuG wird mit der Lohnart 5003 in der Abrechnung ermittelt und mit **negativem** Vorzeichen an die Lohnart 5004 als **Gegenbuchung** übergeben. Die Lohnarten werden ohne weitere Eingabe bei Personen mit KuG in künftigen Abrechnungen automatisch ermittelt und **nachrichtlich** in der Verdienstabrechnung angedruckt.

## Leistungsgruppe / Leistungssatz

Die Leistungsgruppe (LG) und der Leistungssatz (LS) sind abhängig von den ELStAM.

Die Leistungs**gruppe** orientiert sich nach der eingetragenen Steuerklasse.

| Lohnsteuerklasse | Leistungsgruppe |
|------------------|-----------------|
| I oder IV        | A               |
| II               | B               |
| III              | C               |
| V                | D               |
| VI               | E               |

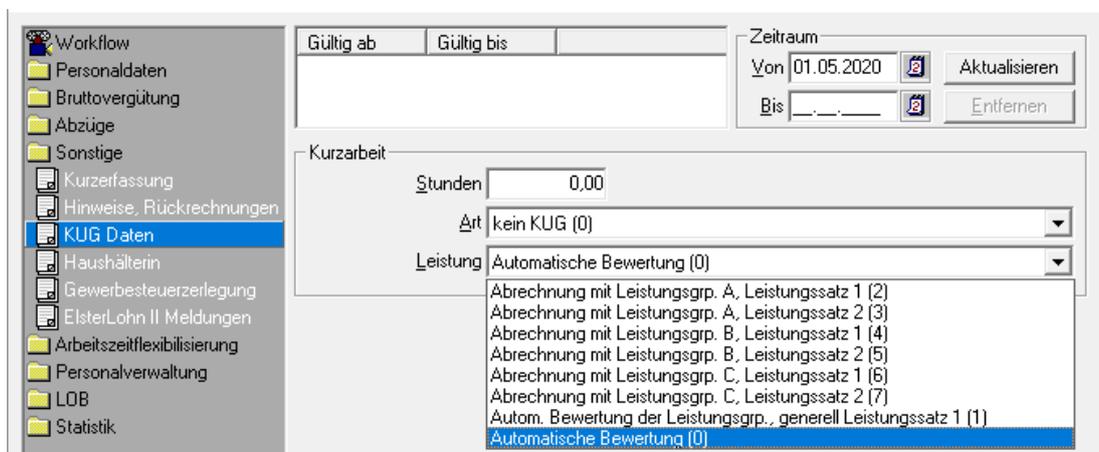
Der Leistungs**satz** ist abhängig vom Kinderfreibetrag:

|  | Leistungssatz | Prozentsatz |
|--|---------------|-------------|
| AN, die einen Kinderfreibetrag von mind. 0,5 aufweisen oder für die aufgrund einer Bescheinigung der Agentur für Arbeit der Leistungssatz 1 maßgebend ist (betrifft meistens Mitarbeiter mit Steuerklasse V oder VI, deren LST-Abzugsmerkmale keine Kinderfreibeträge aufweisen) | 1             | 67 %        |
| Alle übrigen AN (dies betrifft auch Mitarbeiter, die zwar die Elterneigenschaft besitzen, aber keinen Kinderfreibetrag beanspruchen können)  | 2             | 60 %        |

Wurden bei Beschäftigten **keine** Kinderfreibeträge in den ELStAM-Daten geliefert, wird programmseitig der **LS 2 (60%)** für die KuG-Berechnung zugrunde gelegt.

### Hinweis zur KuG-Berechnung mit erhöhtem Leistungssatz 1 (67 %)

Wenn die **KuG-Berechnung** auf Basis des erhöhten Leistungssatzes 1 (67%) zu ermitteln ist, obwohl keine Kinderfreibeträge in den ELStAM-Daten vorliegen (unter Vorlage einer Bescheinigung), muss für die korrekte Berechnung die nachfolgende Kennzeichnung (im Feld „Leistung“) hinterlegt werden. Nach uns vorliegenden Informationen der BA reicht es aus, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber einen entsprechenden Nachweis über die Elterneigenschaft erbringt, dass Anspruch auf den **erhöhten LS 1 von 67%** besteht.



- Abrechnung mit LG A (Stkl. I/IV) mit LS 1 (67%) = KZ 2
- Abrechnung mit LG B (Stkl. II) mit LS 1 (67%) = KZ 4
- Abrechnung mit LG C (Stkl. III) mit LS 1 (67%) = KZ 6
- Abrechnung der LG (Stkl. V/VI) generell mit LS 1 (67%) = KZ 1

## Temporäre Erhöhung Leistungssatz ab dem 4. bzw. 7. Bezugsmonat

Durch das Sozialschutzpaket II, veröffentlicht im BGBl. 2020 Teil I Nr. 24 vom 28.05.2020, wurde mit § 421c Abs. 2 SGB III der Leistungssatz für KuG erhöht.

Beträgt die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat mindestens 50 Prozent, wird das KuG

- ab dem **4. Bezugsmonat** auf 70 % (**LS 4**) und auf 77 % (**LS 3**) für Beschäftigte mit Kindern sowie
- ab dem **7. Bezugsmonat** auf 80 % (**LS 6**) und auf 87 % (**LS 5**) für Beschäftigte mit Kindern

der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum angehoben.

Die Anspruchsvoraussetzungen auf den erhöhten LS sind demnach erfüllt, wenn die/der Beschäftigte im 4. oder in folgenden Bezugsmonaten **mindestens 50 % Entgeltausfall** hat. Bei einer arbeitsrechtlich vereinbarten Monatsarbeitszeit von 169,57 Std müssten also mindestens 84,79 KuG-Ausfallstunden (50 %) im Bezugsmonat vorhanden sein.

Für die Berechnung der Bezugsmonate sind Monate mit KuG ab März 2020 zu berücksichtigen. Die Regelung ist **vorerst bis zum 31. Dezember 2020 befristet** und reduziert auch die [Aufstockung auf das KuG](#), die kommunale Arbeitgeber nach § 5 Abs. 1 TV COVID zu leisten haben.

### **Hinweis:**

Für eine korrekte Berechnung des KuG mit den neuen erhöhten Leistungssätzen wurde in betroffenen Personalfälle eine **maschinelle** Rückrechnung ab dem erstmaligen Beginn der Kurzarbeit hinterlegt. Es sind keine weiteren Eingaben notwendig.

## Leistungssatz aus dem Soll- und Ist-Entgelt

Aus dem vom Arbeitsamt zur Verfügung gestellten Tabelle zur Berechnung des KuG werden für das Soll- und für das Ist-Entgelt (unter Berücksichtigung des pauschalierten Nettoentgeltes nach § 179 SGB III), entsprechend der Zuordnung der AN zu der Leistungsgruppe und dem Leistungssatz, die maßgebenden rechnerischen Leistungssätze ermittelt.

Um die Höhe des KuG zu ermitteln, ist der ermittelte rechnerische Leistungssatz des Ist-Entgelts von dem ermittelten rechnerischen Leistungssatz des Soll-Entgelts abzuziehen.

Dieser Betrag wird auf der Abrechnung unter der Position „**KUG Normal XX**“ ausgewiesen.

Auf der Archivliste „**R20/75**“ wird der Leistungssatz für das Soll- bzw. Ist-Entgelt in **Spalte 7 bzw. 8** ausgewiesen.

## SV-relevantes Ausfallentgelt

Für den Entgeltausfall (Ausfallentgelt KuG) eines pflichtversicherten KuG-Empfängers werden die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nach einem **fiktiven Arbeitsentgelt** berechnet.

Die Höhe dieser vom AG allein zu tragenden Beiträge wird bestimmt durch:

- 80% der gekürzten Monatsbezüge (entspricht somit der Differenz zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt).
- den maßgebenden Beitragssatz der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

### Hinweis:

Das fiktive Arbeitsentgelt wird **nachrichtlich** auf der Gehaltsabrechnung als „Ausfallentgelt KuG (mit der Kennzeichnung \*)“ angedruckt.

Da die AN während der Kurzarbeit nur auf das gekürzte Arbeitsentgelt SV-Beiträge zahlen, ist der AG verpflichtet, aus dem errechneten „Ausfallentgelt KuG“ zusätzliche Beiträge zur KV, RV und PV zu zahlen. Die Beiträge hat der AG in voller Höhe zu tragen.

Für die AV werden keine zusätzlichen Beiträge gezahlt.

Das fiktive Arbeitsentgelt wird nur bis zur Höhe der jeweils geltenden BBG berücksichtigt.

Wenn tatsächlich erzielttes Arbeitsentgelt (Kurzlohn) und fiktives Arbeitsentgelt zusammen die BBG übersteigen, wird das fiktive Arbeitsentgelt entsprechend gekürzt.

Das fiktive Arbeitsentgelt wird für Pflichtversicherte, freiwillig & privat Versicherte gleichermaßen berechnet. Somit ist eine Gleichbehandlung aller Versicherten sichergestellt.

Für Abrechnungszeiträume, in denen auch Einmalzahlungen zu berücksichtigen sind, gilt für die Beitragsberechnung die Rangfolge:

- tatsächlich erzielttes Arbeitsentgelt (Kurzlohn)
- fiktives Arbeitsentgelt
- Einmalzahlung. In diesen Fällen ist die (höhere) anteilige Jahres-BBG maßgebend.

## Archivlisten

Im Archiv stehen die folgenden Listen, die automatisch mit der Abrechnung erzeugt bzw. für Beleg- und Vollservice-Anwender ohne Lesezugriff wie gewohnt mit den monatlichen Abrechnungsunterlagen versandt werden:

- R20/75 "KuG Abrechnungsliste an Arbeitsamt" (1/10/109)
- R20/76 "KuG-Abrechnungsliste an Krankenkasse" (1/10/110)
- R20/7E "KuG-Abrechnungsliste" (1/10/143)

Die Liste „**R20/75 – KuG Abrechnungsliste an Arbeitsamt**“ ist im Archiv unter KuG Abrechnungsliste (Arbeitsamt) dargestellt. Diese Liste wird nur bei Arbeitgebern erstellt, welche für die KuG Abrechnung im ppa-Teilnehmerstamm **nicht** vorbereitet sind

### Hinweis:

Falls im Archiv diese Liste hinterlegt ist, nehmen Sie bitte **dringend** Kontakt mit Ihrem\*er zuständigen ppa-Sachbearbeiter\*in auf. Diese Listen sind i.d.R. nicht relevant und daher **nicht zu verwenden!**

Die Liste „**R20/76 – KuG Abrechnungsliste an Krankenkassen**“ ist für die Erstattung der Anträge bei den Krankenkassen. Im Aufbau identisch, es erfolgt jedoch eine Trennung nach KrK mit Absummierung. Sind bei der KuG-Abrechnung sowohl KuG-Normalstunden (LoA 2151) als auch KuG-Krankstunden (LoA 2152 oder 2153) enthalten, wird bei der Ermittlung des auszahlenden KuG eine Verhältnisrechnung vorgenommen, so dass das KuG jeweils im Verhältnis der ausgefallenen Stunden auf der KuG-Liste des Arbeitamtes **und** der KuG-Liste der Krankenkasse ausgewiesen wird.

### Hinweis:

Zur Erstattung der Ausfallstunden bei Krankheit (**LoA 2153**) i.V.m. KuG müssen Sie diese Archivliste bei der zuständigen Krankenkasse einreichen. Es erfolgt **keine** maschinelle Übermittlung!

Die Liste „**R20/7E "KuG-Abrechnungsliste"**“ dient der Erstattung sämtlicher Erstattungsleistungen aus KuG durch die Agentur für Arbeit. Hierunter fallen die normalen Ausfallstunden (LoA 2151) als auch die Ausfallstunden für Arbeitsunfähigkeit **während** KuG (LoA 2152).

Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden dem Arbeitgeber in pauschalierter Form erstattet.

Für die Pauschalierung wird die Sozialversicherungspauschale nach § 153 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch abzüglich des Betrags zur Arbeitsförderung zu Grunde gelegt.

Die „Summe pauschalierte Erstattung nach Monat XX/20“ setzt wie folgt zusammen:

20% (Sozialversicherungspauschale) - 1,2% (Hälfte vom Beitragssatz von 2,4% zur Arbeitslosenversicherung)  
= 18,8%

Dieser Betrag muss noch verdoppelt werden.

Das ergibt 37,6% Erstattung. Die vom Arbeitgeber zu zahlenden SV-Beiträge betragen 36,25% + den krankenkassenindividuellen Zusatzbeitragssatz.

### Hinweis:

Zur Erstattung aller AG-Leistungen aus KuG (**LoA 2151/2152**) müssen Sie diese Archivliste beim zuständigen Arbeitsamt einreichen. Es erfolgt **keine** maschinelle Übermittlung!

1. Spalte Lfd. Nummer
2. Spalte Name, Vorname, Personalnummer, Versicherungsnummer
3. Spalte Ausfallstunden bzw. Stunden insgesamt
4. Spalte Soll-Entgelt
5. Spalte Ist-Entgelt
6. Spalte Lohnsteuerklasse, Bezugsmonat und Leistungssatz
7. Spalte Leistungssatz aus dem Soll-Entgelt
8. Spalte Leistungssatz aus dem Ist-Entgelt
9. Spalte Durch. Stunden
10. Spalte Auszuzahlendes KuG

## Hinweis:

Zur detaillierten Beschreibung der einzelnen Spalten verweisen wir auf die „[Hinweise zum Antragsverfahren \(KuG 006\)](#)“ der BA, welche als **Download** (rechts unten) zur Verfügung stehen!

## Dokumentation im Lohnkonto

Es werden die folgenden Systemlohnarten maschinell gebildet:

- 101 = Normalstunden + Betrag aus Normalstunden (Integrations-LoA 21)
- 102 = Krank AA Stunden + Betrag aus Krank AA Stunden (Integrations-LoA 22)
- 103 = Krank Lfz Stunden + Betrag aus Krank Lfz Stunden (Integrations-LoA 23)
- 104 = Krank Krk Stunden + Betrag aus Krank Krk Stunden (Integrations-LoA 24)
- 105 = Kürzungsstunden + Betrag aus Kürzungsstunden wegen Bezug von KUG (Integrations-LoA 25)
- 106 = Ausfallentgelt
- 107 = KV Brutto KuG
- 116 = RV Brutto KuG
- 117 = Ersatz RV Brutto KuG
- 381 = KuG Sollentgelt
- 382 = KuG Ist-entgelt
- 385 = KuG Nettofaktor
- 386 = KuG ausgezahlt
- 388 = KuG Gesamtstunden
- 393 = KuG Netto aus Sollentgelt
- 394 = KuG Netto aus Ist-entgelt
- 412 = KV AG Zuschuss aus KuG
- 427 = PV AG Zuschuss aus KuG
- 613 = KV AG aus KuG
- 614 = KV Zusatz aus KuG
- 622 = Ersatz RV AG aus KuG
- 623 = RV AG aus KuG
- 637 = PV AG aus KuG

## Hinweis:

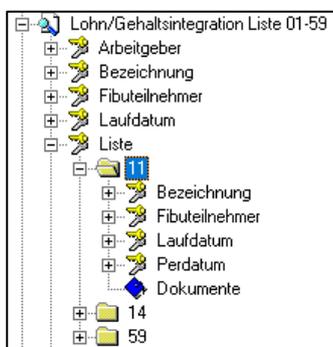
Zur Selektion von abgerechneten KuG-Werten aus dem Lohnkonto steht ab sofort die gleichnamige SQL-Abfrage „**KuG-Werte (Lkto.)**“ zur Verfügung.

## Abwicklung der Verbuchung mit KuG

Buchungsrelevant sind die Systemlohnarten 101-105 (Integrationslohnarten 21-25) und 412,427,613,614,622,623,637.

Entsprechend der Standard-Kontierungen in den Kontenplänen laufen die Integrationslohnarten 21-25 über die 0\*\*\*\*\*-Einträge (Brutto-Bezüge) im Kontenplan standardmäßig auf die dort festgelegten Aufwandskonten. Während die Integrationslohnart 25 Aufwand darstellt, welche somit korrekt verbucht wird, handelt es sich bei den Lohnarten 21-24 nicht um Aufwände, sondern um Forderungen (21+22 gegenüber dem Arbeitsamt und 23+24 gegenüber Krankenkasse). Die Beträge dieser Lohnarten dürfen deshalb nicht auf die Aufwandskonten laufen, weshalb die Kontierungen für die Lohnarten 21-24 beim Einsatz von KuG angepasst werden müssen. Dieser Schritt wird so weit wie möglich durch die ppa und SD Worx übernommen. Nach der Anpassung werden Sie per E-Mail informiert.

Die Beträge der Lohnarten 21-24 müssen **manuell** auf ein Forderungskonto gebucht werden. Die Beträge der Lohnarten können Sie der Archivliste „Lohn/Gehaltsintegration Liste 01-59“ und dort der Liste 11 entnehmen:



| LI 11 PERS Lohnart |                      |      |          |             |    |           |  |
|--------------------|----------------------|------|----------|-------------|----|-----------|--|
| LOA                | Bezeichnung          | RR   | Konto/UK | G.Konto/UK  | ST | Betrag    |  |
| 0000100            | Brutto-Bezüge EA20   | 2005 | 502210   | 379900      |    | 11.910,78 |  |
| 0000110            | Brutto-Bezüge EA30   | 2005 | 502210   | 379900      |    | 519,58    |  |
| 0002100            | KUG Normalstd. (101) | 2004 | 999100   | 88888888 88 |    | 2.126,86  |  |
|                    | KUG Normalstd. (101) | 2005 | 999100   | 88888888 88 |    | 2.146,06  |  |
|                    | ** Saldo LOA         |      |          |             |    | 4.272,92  |  |
| 0002500            | Brutto-Bezüge EA20   | 2004 | 502210   | 379900      |    | 5.268,80  |  |
|                    | Brutto-Bezüge EA20   | 2005 | 502210   | 379900      |    | 5.268,80  |  |
|                    | ** Saldo LOA         |      |          |             |    | 10.537,60 |  |

**In Einzelfällen nehmen wir Kontakt zu Ihnen auf** und stellen Ihnen für die Integrationslohnarten 21-24 ein Kontierungsformular zur Verfügung.

Das Kontierungsformular **muss dann VOR der Abrechnung mit KuG bei der ppa eingereicht und systemseitig umgesetzt werden**. Wird dies versäumt, werden Korrekturen und Änderungen erst in der nächsten Abrechnung vorgenommen. In diesem Fall ist die Nacherstellung einer Fibu-Schnittstellendatei / Buchungsliste für den bereits abgerechneten Monat bei unserem Softwarepartner SD Worx kostenpflichtig: 50,00 € pauschal pro Teilnehmer und Abrechnungslauf.

Die SV-Anteile aus KuG (Systemlohnarten 412-637) werden analog der regulären SV-Beiträge gebucht. Eine Differenzierung der Konten (SV-Anteile aus KuG und normalem Entgelt) ist nicht möglich. Der Betrag der Lohnart 5003 (pauschale SV-Erstattung KuG) muss auf ein Forderungskonto gebucht werden, da dieser von der Agentur für Arbeit bzw. durch die Krankenkassen erstattet wird.

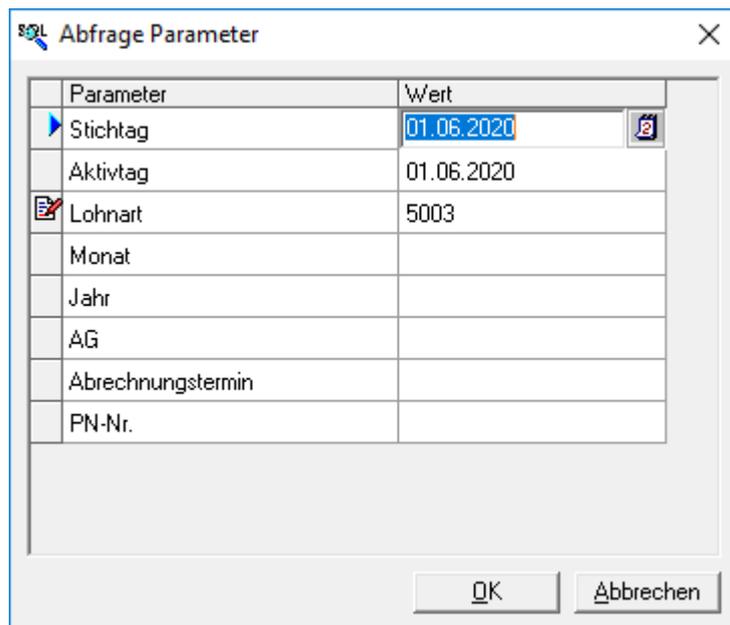
Die Erstattung der pauschalierten SV von der Agentur für Arbeit bzw. durch die Krankenkassen ist als Ertrag zu buchen.

Um die Erstattung der pauschalierten SV auf die Kostenstellen der Personalfälle anteilig buchen zu können, müssen die einzelnen Beträge pro Kostenstelle ermittelt werden:

**Hinweis für Dialog-Anwender und Anwender mit Leserechten:**

Die anteiligen Beträge können pro Kostenstelle mithilfe der SQL-Abfrage „LOA Abfrage Lohnkonto KST-Verteil“ dargestellt werden.

Die folgenden Parameter stehen zur Verfügung:



| Parameter         | Wert       |
|-------------------|------------|
| Stichtag          | 01.06.2020 |
| Aktivtag          | 01.06.2020 |
| Lohnart           | 5003       |
| Monat             |            |
| Jahr              |            |
| AG                |            |
| Abrechnungstermin |            |
| PN-Nr.            |            |

**Hinweis Vollservice- und Beleg-Anwender ohne Leserechte:**

Wenden Sie sich für die Aufstellung der anteiligen Beträge pro Kostenstelle an Ihren zuständigen Sachbearbeiter/ Ihre zuständige Sachbearbeiterin.