

Gültig ab 1. Januar 2013  
bis 31. Dezember 2013

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

## Hinweise zum Antragsverfahren

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

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

### Inhalt

	Inhalt	Seite
<b>A.</b>	<b>Allgemeine Hinweise</b>	
1.	Antrag auf Kug, Anspruchszeitraum, Ausschlussfrist, Antragsvarianten, Besonderheit bei Bezug von T-Kug	4
2.	Betriebsnummer	5
3.1	Erstellen der Abrechnungslisten	5
3.2	Firmeneigene Vordrucke	5
4.	Berechnung und Auszahlung des Kug, Abschlagszahlung	5
5.	Mindesterfordernisse	5
6.0	Erklärungsteil - Verzicht auf die Empfangsbestätigung -	6
6.1	Empfangsbestätigung der Arbeitnehmer	6
6.2	Verzicht auf Auszahlungsbescheid	6
<b>B.</b>	<b>Hinweise zur Ausfüllung der Abrechnungsliste für Kug</b>	
	Allgemeine Vorbemerkung; ESF-Förderung	
7.0	Einzutragende Arbeitnehmer	7
7.1	Vom Kug-Bezug ausgeschlossene Arbeitnehmer	8
7.2	Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	8
7.3	Nicht einzutragende Personen	8
7.4	Altersrente	8
7.5	Versicherungsnummer (VSNR); Arbeitsunfähigkeit	8
7.6	Faktorverfahren	9
8.0	Umfang des Arbeitsausfalls – Anzahl der Ausfalltage	9
8.1	Bezug von mehreren Entgeltersatzleistungen	9
9.	Berechnung des Kug – Allgemeines	10
10.0	Sollentgelt – Allgemeines; kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarung	10
10.1	Hinreichend bestimmbares Sollentgelt	11

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

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

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

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

- Unternehmen
- Finanzielle Hilfen
- Kurzarbeitergeld
- Weiter » Formulare Kurzarbeitergeld/Transferleistungen

### **Wichtiger Hinweis für Betriebe des Baugewerbes**

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

Nähere Ausführungen hierzu enthalten die „Hinweise zum Abrechnungsverfahren Saison-Kug (Kug 306)“, die Sie bei Ihrer Agentur für Arbeit erhalten bzw. im Internet selbst herunterladen können. In Zweifelsfragen nehmen Sie bitte Rücksprache mit Ihrer Agentur für Arbeit.

## A. Allgemeine Hinweise

<b>Antrag auf Kug</b>	1.	Das Kug wird auf Antrag für den jeweiligen <b>Anspruchszeitraum (Kalendermonat)</b> gewährt. Für den Antrag sind möglichst die von der Bundesagentur für Arbeit vorgesehenen Vordrucke zu verwenden ( <b>Leistungsantrag – Vordruck Kug 107</b> und die dazugehörige(n) <b>Abrechnungsliste(n) - Vordruck Kug 108</b> ). Beide Vordrucke stellen zusammen den Antrag auf Kug dar. Da das Kug für den Entgeltausfall des einzelnen Arbeitnehmers gewährt wird, kann der Leistungsantrag allein keine rechtliche Wirkung entfalten; er muss daher zusammen mit der/den Abrechnungsliste(n) eingereicht werden.
<b>Anspruchszeitraum</b>		
<b>Ausschlussfrist</b>		Der Leistungsantrag und die Abrechnungsliste sind vom Arbeitgeber unter Beifügung der Stellungnahme der Betriebsvertretung (Betriebsrat) innerhalb einer <b>Ausschlussfrist von 3 Monaten</b> bei der im Anerkennungsbescheid bezeichneten Agentur für Arbeit zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Anspruchszeitraumes (Kalendermonats), für den das Kug beantragt wird. <b>Eine Zusammenfassung mehrerer Kalendermonate zur Wahrung der Ausschlussfrist ist nicht möglich.</b> Endet die Frist von 3 Monaten an einem Sonn- oder Feiertag oder an einem Sonnabend, so ist der Antrag auch dann noch rechtzeitig gestellt, wenn er am folgenden Werktag bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingeht. Wird der Antrag verspätet gestellt, so kann insoweit kein Kug gewährt werden. Der Antrag auf Gewährung von Kug kann auch von der Betriebsvertretung (Betriebsrat) gestellt werden.
<b>eAkte</b>		Die Bundesagentur für Arbeit hat den Basisdienst „elektronische Akte (eAkte)“ bundesweit eingeführt. Bitte beachten Sie, dass die von Ihnen eingereichten Papierunterlagen nach Überführung in eine elektronische Form und nach einer Aufbewahrungszeit von 6 Wochen vernichtet werden. Sollten Sie Ihre Originalunterlagen wieder benötigen, so teilen Sie dies bitte mit der Einreichung der Unterlagen schriftlich mit.
<b>Betriebsprüfung</b>		Die Agentur für Arbeit ist zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen verpflichtet. Sie kann zu diesem Zweck Einsicht in die für die Lohnabrechnung maßgebenden Originalunterlagen nehmen, z.B. in Arbeitszeitaufzeichnungen (Schichtbücher, Schichtzettel usw.), Fahrtenschreiber, Akkordaufzeichnungen u.ä. Dies kann vor Ort im Betrieb, beim Steuerberater oder - nach Auswahl und Übersendung der Unterlagen - in der Agentur für Arbeit erfolgen.
<b>SEPA – BIC und IBAN</b>		<b>Angabe von Kontonummer und Bankleitzahl bzw. BIC (Business Identifier Code) und IBAN (International Bank Account Number)</b>  Die Bundesagentur für Arbeit stellt im Rahmen von SEPA (Single Euro Payments Area) im Laufe des Jahres 2013 ihr Zahlssystem von der bisher in Deutschland üblichen Kontonummer und Bankleitzahl auf BIC und IBAN um.  In den Leistungsanträgen für Abrechnungszeiträume ab Januar 2013 sind deshalb sowohl Kontonummer und Bankleitzahl als auch BIC und IBAN anzugeben.
<b>Transferkurzarbeitergeld</b>		<b>Besonderheit bei Bezug von Transferkurzarbeitergeld</b>  Gegenüber der EU-Kommission ist ein Nachweis der Ausgaben für Transfer-Kug-Bezieher, die während des Transfer-Kug-Bezuges an aus ESF-Mitteln geförderten Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, erforderlich.  Dazu sind jeweils getrennte Leistungsanträge (Vordruck Kug 207) und Abrechnungslisten (Vordruck Kug 208) für - Transfer-Kug-Bezieher, die in dem Abrechnungsmonat an Qualifizierungsmaßnahmen (mindestens 1 Tag in dem Monat) teilgenommen haben und

- für Transfer-Kug-Bezieher, die an keiner Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben, einzureichen.


<b>Betriebsnummer</b>	2.	<p>Tragen Sie bitte auf der Vorderseite des Leistungsantrages (rechts oben unter der Stamm-Nr. Kug) die <b>Betriebsnummer</b> ein.</p> <p>Sollten einzelne Arbeitnehmer im Rahmen der DEÜV-Meldung unter einer anderen Betriebsnummer gemeldet sein, bitte ich diese zusätzlich in Spalte 2 der Abrechnungsliste mit anzugeben. Die Angaben benötigt die Agentur für Arbeit für ein Datenabgleichverfahren zur Prüfung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Kug.</p>
<b>Erstellen der Abrechnungslisten</b>	3.1	<p>Der Antrag ist aufgrund der Arbeitszeit- und Lohnunterlagen des Betriebes, möglicher Hinweise der Agentur für Arbeit und der Angaben der Arbeitnehmer (vgl. Nr. 11.6) sorgfältig auszufüllen und der Agentur für Arbeit in <b>einfacher Ausfertigung</b> einzureichen.</p> <p>Der Betrieb erhält ggf. - sofern dem Leistungsantrag nicht in vollem Umfang entsprochen wird - korrigierte Kopien des Leistungsantrages von der Agentur für Arbeit zurück.</p> <p>Beachten Sie bitte, dass unvollständige Angaben die Gewährung der Leistungen durch die Agentur für Arbeit verzögern.</p>
<b>Korrektur-Leistungsanträge mit den Korrektur-Abrechnungslisten</b>		<p>Bei der Einreichung von ggf. erforderlichen Korrektur-Leistungsanträgen mit den Korrektur-Abrechnungslisten sind die in der Kug-Abrechnungsliste aufgeführten Arbeitnehmer/innen in der gleichen Reihenfolge wie in der ersten Kug-Abrechnungsliste für den jeweiligen Abrechnungszeitraum aufzuführen. Die Arbeitnehmer, deren Abrechnungsdaten geändert wurden, sind in der ersten Spalte (lfd. Nr.) mit einem „K“ zu kennzeichnen.</p>
<b>Firmeneigene Vordrucke</b>	3.2	<p>Werden Leistungsanträge im Wege der elektronischen Datenverarbeitung erstellt, kann der Aufbau der firmeneigenen Vordrucke von den amtlichen Vordrucken abweichen, wenn sichergestellt ist, dass alle für die Bearbeitung erforderlichen Angaben problemlos entnommen werden können. Amtliche EDV-Vordrucke existieren nicht.</p>
<b>Berechnung und Auszahlung des Kug; Abschlagszahlung</b>	4.	<p>Der Arbeitgeber hat das Kug kostenlos zu errechnen und auszuzahlen. Werden vor Ablauf des Anspruchszeitraumes (Kalendermonat) an den jeweiligen Lohnzahltagen den Arbeitnehmern Vorschüsse (Abschläge) auf das zu beanspruchende Kug gewährt, so kann die Agentur für Arbeit auf Antrag einen Abschlag auf die voraussichtlich anfallenden Leistungen an den Arbeitgeber zahlen, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nachgewiesen werden.</p>
<b>Mindestefordernisse</b>	5.	<p>Das Kurzarbeitergeld kann nur dann gezahlt werden, wenn in der betrieblichen Einheit, für die eine Anzeige über Arbeitsausfall erstattet wurde (Betrieb/Betriebsabteilung), die Mindestefordernisse erfüllt sind (§ 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III).</p> <p>Danach muss im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 1/3 der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts betroffen sein. Zu dem Drittel der Arbeitnehmer, mit denen die Mindestefordernisse erfüllt werden sollen, zählen zunächst die Arbeitnehmer, bei denen der Unterschiedsbetrag zwischen dem in Spalte 4 der Abrechnungsliste einzutragenden Sollentgelt und dem in Spalte 5 der Abrechnungsliste einzutragenden Istentgelt mehr als 10 Prozent beträgt. Soweit ein Drittel der Beschäftigten einen Entgeltausfall aus den zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen von mehr als 10 Prozent ihres Bruttoarbeitsentgelts erleidet, kann auch den anderen Arbeitnehmern, deren Entgeltausfall diese Größe nicht erreicht, das Kug gewährt werden.</p>

<b>Erklärungsteil</b>	6.0	<p>Die Agentur für Arbeit verzichtet auf besonderen Antrag und unter bestimmten Voraussetzungen auf die Empfangsbestätigungen der Bezieher von Kug. Dieser Antrag und eine Verpflichtungserklärung sind in dem Leistungsantrag in Nr. 5 (Vordruck Kug 107) enthalten. In diesem Falle bestätigen der Betriebsinhaber oder ein insoweit zur Vertretung Berechtigter mit der Unterschrift im Leistungsantrag, dass die in Spalte 10 eingetragenen Kug-Beträge an die empfangsberechtigten Arbeitnehmer tatsächlich und ordnungsgemäß ausgezahlt worden sind.</p> <p><b>Ein Bescheid der Agentur für Arbeit zu Ihrem Antrag auf Verzicht auf die Einzelquittung ergeht nur dann, wenn sie Ihrem Antrag nicht entspricht.</b> Ergeht kein derartiger Bescheid, erklärt sich die Agentur für Arbeit unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs damit einverstanden, dass Sie Kug an die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer Ihres Betriebes bis auf weiteres jeweils ohne Empfangsbestätigung (Einzelquittung) auszahlen.</p> <p>Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die Agentur für Arbeit gem. § 319 SGB III befugt ist, die Voraussetzungen für die Gewährung des Kug und seine Auszahlung durch Einsichtnahme in Geschäftsbücher, Geschäftsunterlagen und Belege zu prüfen,</li> <li>b) Nachforderungen (Doppelzahlungen) an Kug, die sich aus dem Verzicht auf die Einzelquittung ergeben können, aufgrund der von Ihnen abgegebenen Verpflichtungserklärung zu Ihren Lasten gehen und</li> <li>c) die Unterlassung der Auszahlung der von der Agentur für Arbeit für die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer überwiesenen Beträge u. U. auch strafrechtlich verfolgt werden kann.</li> </ul> <p>Beträge, die Sie nicht an die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer auszahlen können (z. B. wegen Ausscheidens aus Ihrem Betrieb), sind unaufgefordert unter Angabe des Grundes, der Agentur für Arbeit und des Aktenzeichens an das</p> <p>Service-Haus der Bundesagentur für Arbeit, 90478 Nürnberg, Konto-Nr.: 760 016 17 oder IBAN DE50760000000076001617 Bankleitzahl: 760 000 00 oder BICMARKDEF1760 bei der BBk Nürnberg zurückzu überweisen.</p>
<b>Empfangsbestätigung der Arbeitnehmer</b>	6.1	<p>Hat die Agentur für Arbeit auf die Empfangsbestätigung der Bezieher von Kug nicht verzichtet, so haben die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer in einer der Abrechnungsliste beigefügten Anlage den Empfang des in der Abrechnungsliste ausgewiesenen Kug-Betrages zu bestätigen. Wird das Kug an den Arbeitnehmer überwiesen oder an seinen Bevollmächtigten ausgezahlt, so ist der Abrechnungsliste der Überweisungsbeleg bzw. die schriftliche Vollmacht beizufügen.</p>
<b>Verzicht auf Auszahlungsbescheid</b>	6.2	<p>Zur Sicherstellung einer schnellen Bearbeitung und Auszahlung der beantragten Leistungen wird ein vereinfachtes Verwaltungsverfahren praktiziert.</p> <p>Auf die Versendung von Leistungsbescheiden wird verzichtet, wenn die von Ihnen beantragten Leistungen in voller Höhe an Sie ausgezahlt werden. Dies gilt in Fällen des Vorbehaltes und nach erfolgter Listenprüfung. Die vorläufige Auszahlung beruht auf § 328 SGB III. <b>Dies gilt aufgrund der besonderen tariflichen Regelungen zum Überbrückungsgeld nicht für Betriebe des Gerüstbaugewerbes.</b></p>
<b>Ausnahme Gerüstbau</b>		<p>Die jeweilige Leistungsart, den Abrechnungszeitraum und den beantragten Zahlungsbetrag bitte ich Ihrem Kontoauszug zu entnehmen.</p>

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

### Zu Spalte 2

- Name, Vorname, Versicherungsnummer -

Kug-Abrechnungsliste - Anlage zum Leistungsantrag			Seite	Kug-Stammnummer		Abrechnungsmonat			
Lfd. Nr.	Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor	<u>Umfang des Arbeitsausfalls</u> Anzahl der Kug-Ausfall- stunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Lohn- steuer- klasse  Leistungs- satz 1 oder 2	Rechnerischer Leistungssatz  für das Sollentgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	Rechnerischer Leistungssatz  für das Istentgelt (Spalte 5) lt. Tabelle	Durch- schnittliche Leistung pro Stunde (Spalte 7 / Spalte 8 : Ingesamt- stunden aus Spalte 3)	Auszuzahlendes Kurzarbeitergeld (Sp. 7 / Sp. 8) oder Kug-Stunden (Spalte 3) x durchschnittliche Leistung (Spalte 9)

### nur für T-Kug: ESF-Förderung

Soweit eine Förderung der Qualifizierungsmaßnahme bei Bezug von T-Kug mit Mittel des Europäischen Sozialfonds (**ESF**) erfolgt, ist ein gesonderter Leistungsantrag mit Abrechnungsliste(n) einzureichen (s.a. A Nr. 1).

Lfd. Nr.	Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor	<u>Umfang des Arbeitsausfalls</u> Anzahl der Kug-Ausfall- stunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Lohn- steuer- klasse  Leistungs- satz 1 oder 2
1	2	3	4	5	6
	<b>Metz, Peter</b> VSNR <b>0 1 2 9 1 0 7 0 M 2 5 7</b> Faktor 0, , , , ,	Kug: _____ Ins.: <b>0</b> Krg: _____			

### Einzutragende Arbeitnehmer

7.0 Tragen Sie bitte nur die Arbeitnehmer ein, die die Voraussetzungen zum Bezug von Kug erfüllen, d.h. Arbeitnehmer,

- die nach Beginn des Arbeitsausfalls im Betrieb eine **arbeitslosenversicherungspflichtige** Beschäftigung fortsetzen oder aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnehmen und
- deren Arbeitsverhältnis **zu Beginn des jeweiligen Anspruchszeitraumes nicht gekündigt** oder durch Aufhebungsvertrag **aufgelöst** ist\*) und
- die nicht vom Kug-Bezug ausgeschlossen sind.

\*) wird im Anspruchszeitraum der Aufhebungsvertrag abgeschlossen oder die Kündigung ausgesprochen, sind diese Arbeitnehmer in die entsprechende Abrechnungsliste einzutragen (zur Bemessung des Kug siehe Nr. 11.3). Fügen Sie bitte in diesen Fällen dem Leistungsantrag eine besondere Liste mit Namen und Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bzw. des Abschlusses des Aufhebungsvertrages bei!

- Vom Kug-Bezug ausgeschlossene Arbeitnehmer** 7.1 Vom Kug-Bezug **ausgeschlossen** sind Arbeitnehmer,
1. die als Teilnehmer an einer **beruflichen Weiterbildungsmaßnahme Arbeitslosengeld** oder **Übergangsgeld** beziehen, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird,
  2. während der Zeit, in der sie **Krankengeld** beziehen.
- Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung** 7.2 Die Voraussetzungen zum Kug-Bezug erfüllen auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer,
- a) wenn die Arbeitsunfähigkeit **während des Bezuges von Kug** eintritt (das ist grundsätzlich dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer im Anspruchszeitraum oder an einem Tag, an dem dieser beginnt, erkrankt) und
  - b) solange **Anspruch auf Fortzahlung** des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.
- Ist die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten eingetreten (z. B. Verkehrsunfall), geben Sie bitte Namen und Anschrift des Ersatzpflichtigen und des Geschädigten an (vgl. auch Nr. 2.5.3 des Merkblattes 8a).
- Bei Arbeitnehmern mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung, die vor dem Beginn des ersten betrieblichen Anspruchszeitraums erkranken, richtet sich der Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kug (§ 47b Abs. 4 SGB V) gegen die zuständige Krankenkasse. Gleiches gilt in den Fällen, in denen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht (mehr) besteht (§§ 44, 45 SGB V); d.h. ein Krankengeldanspruch ist ebenfalls gegen die Krankenkasse zu richten.
- Nicht einzutragende Personen** 7.3 Nicht einzutragen sind **versicherungsfreie** Arbeitnehmer, z. B. Personen
- a) die das für die Regelaltersgrenze im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erforderliche Lebensjahr vollendet haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats,
  - b) während der Zeit, für die ihnen eine dem Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist,
  - c) in einer **geringfügigen Beschäftigung** i.S. des § 8 SGB IV,
  - d) in einer **unständigen Beschäftigung**, die berufsmäßig ausgeübt wird.
- Altersrente** 7.4 Nicht einzutragen sind Personen, die eine **Altersrente** aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Knappschaftsausgleichleistung oder ähnliche Leistungen öffentlich rechtlicher Art als Vollrente beziehen.
- Ist die Altersrente zwar beantragt, aber noch nicht zuerkannt, kann Kug gewährt werden. In diesem Falle ist in einer Anlage zum Antrag folgendes anzugeben:
- Name, Anschrift, Geburtsdatum und Versicherungsnummer des Arbeitnehmers, Anschrift des Rentenversicherungsträgers, bei dem die Altersrente beantragt wurde.
- Versicherungsnummer (VSNR); Arbeitsunfähigkeit** 7.5 Um die Prüfung missbräuchlicher Inanspruchnahme von Kug zu erleichtern, sind mit dem Antrag auf Kug bestimmte individuelle Daten der Leistungsbezieher mitzuteilen. Ich bitte Sie daher, in Spalte 2 die Versicherungsnummer der Rentenversicherung (VSNR) der Arbeitnehmer anzugeben. Im Falle der Erkrankung des Arbeitnehmers bitte ich auch den Zeitraum der Erkrankung einzutragen.



**Faktorverfahren** 7.6 Das seit 01.01.2010 eingeführte optionale Faktorverfahren zur Berechnung der Lohnsteuer für Arbeitnehmerehegatten hat Auswirkungen auf die Berechnung des Kug (bzw. alle Entgeltersatzleistungen). In Fällen, in denen Arbeitnehmer die Steuerklassenkombination IV / IV und das Faktorverfahren gewählt hatten ist der Faktor in Spalte 2 einzutragen und das Kug entsprechend der Vorgaben im Programmablaufplan, zu berechnen. Das errechnete Kug kann nicht anhand der Kug-Tabelle (Kug 050) nachvollzogen werden.

**Zu Spalte 3**

**- Umfang des Arbeitsausfalls - Anzahl der Ausfallstunden -**

**Umfang des Arbeitsausfalls – Anzahl der Ausfalltage**

8.0 Geben Sie hier für jeden Arbeitnehmer den **Umfang des Arbeitsausfalls** (Anzahl der **Kug-Ausfallstunden**) im Kalendermonat an. Die Agentur für Arbeit benötigt diese Angabe, um plausibel nachvollziehen zu können, ob der aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Sollentgelt (Spalte 4) und dem Istentgelt (Spalte 5) resultierende Entgeltausfall des einzelnen Arbeitnehmers seinem Arbeitsausfall im Kalendermonat entspricht.

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

Anspruchszeitraum Februar; bei dem Arbeitnehmer Metz, Peter fällt in der Zeit vom 6. bis 17. Februar (2 Wochen á 38,5 Stunden) die Arbeit ganz aus.

		Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Lohnsteuer- Klasse Leistungs- satz 1 oder 2	R L
		3	4	5	6	
	Kug:	77				
2	5	KrG:	77			

**Bezug von mehreren Entgeltersatzleistungen in einem Anspruchszeitraum**

8.1 Wenn im Anspruchszeitraum neben dem Kug **noch Krankengeld** in Höhe des Kug - vgl. Nr. 7.2) angefallen sind, sind die Leistungen anteilig entsprechend dem Umfang des Arbeitsausfalls, der auf die einzelnen Sozialleistungen entfällt, zu berechnen. In diesen Fällen ist zunächst die Höhe aller im Anspruchszeitraum angefallenen Leistungen zu ermitteln und dann eine Aufteilung nach dem Umfang des Arbeitsausfalls vorzunehmen, der auf jede der einzelnen Leistungen entfällt. Es ist deshalb erforderlich, in der Spalte 3 die auf die einzelnen Lohnersatzleistungen entfallenen Stunden und die Gesamtstundenzahl anzugeben. Die Eintragungen dienen insoweit der Ermittlung der durchschnittlichen Leistung pro Stunde (vgl. die Hinweise zu Spalte 9 bzw. in Nr. 14).

Für derartige Ausfallzeiten steht nachfolgende Abkürzungen:

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

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

## Berechnung des Kug

### Berechnung des Kug - Allgemeines -

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

Zur Ermittlung des Entgeltausfalls sind 5 Teilschritte erforderlich:

1. Feststellung des Sollentgeltes,
2. Feststellung des Istentgeltes,
3. Feststellung der Leistungsgruppe und des Leistungssatzes.
4. Ermittlung der rechnerischen Leistungssätze, die aus den pauschalierten Nettoentgelten für das Sollentgelt und für das Istentgelt nach den Leistungssätzen 1 und 2 errechnet wurden und in der Tabelle zur Berechnung des Kug abgedruckt sind (vgl. jedoch Nr. 7.6),
5. Ermittlung des Unterschiedsbetrages zwischen den aus der Tabelle abgelesenen rechnerischen Leistungssätzen für das Sollentgelt und für das Istentgelt. Das Ergebnis stellt das Kurzarbeitergeld dar (vgl. jedoch Nr. 7.6).

**Hinweis: Unter Abschnitt E sind Schemata zur Berechnung des Soll- und des Istentgeltes abgedruckt!**

### Zu Spalte 4

#### - Sollentgelt -

### Sollentgelt - Allgemeines -

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

### kollektiv-rechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen

Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach § 106 Abs. 1 SGB III bleiben **kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen** die eine vorübergehende Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vorsahen, dann außer Betracht, wenn diese ab dem 1. Januar 2008 vereinbart und binnen Jahresfrist vor Einführung der Kurzarbeit umgesetzt wurden.

Einzutragen ist als Sollentgelt das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne die Kurzarbeit im jeweiligen Kalendermonat ohne Mehrarbeit erzielt hätte, aber **nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung** (für das Jahr 2013 geplant - Stand: Oktober 2012: 2013 monatlich West 5.800 € und Ost 4.900 €). Hierbei wird davon ausgegangen, dass der Betrieb regelmäßig in der Lage ist, das **Sollentgelt** der Kurzarbeiter in dem Anspruchszeitraum mit **hinreichender Sicherheit** festzustellen. Ist in **Ausnahmefällen** eine Feststellung des Sollentgeltes wegen der Besonderheiten der Entgeltvereinbarung **nicht mit hinreichender Sicherheit** möglich, sieht das Gesetz eine besondere Berechnungsmethode vor (vgl. Nr. 10.2 bzw. Berechnungsschema auf S. 23).

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

**10.1 Hinreichend bestimmbares Sollentgelt**

**Hinreichend bestimmbares Sollentgelt - Monatslohn / Gehalt -**

10.1.1 Bei Arbeitnehmern, die ein gleichbleibendes Monatseinkommen erhalten, ist der Monatslohn oder das Gehalt als Sollentgelt einzutragen. Zulagen oder sonstige Leistungen zum Monatslohn (z.B. vermögenswirksame Leistungen, Stellenzulagen usw.) sind zu berücksichtigen. Kann die Höhe der Zulagen oder Zuschläge, die im laufenden Kalendermonat angefallen wären, nicht ermittelt werden (z.B. in der Metall- und Elektroindustrie), bestehen keine Bedenken, wenn ausnahmsweise auf die variablen Lohnbestandteile des letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraumes (Nr. 10.2) zurückgegriffen und das Sollentgelt entsprechend erhöht wird. Dieser Wert ist dann für die gesamte Dauer des Kug-Bezuges zu berücksichtigen. Soweit zum Monatslohn oder Gehalt Entgelt für Mehrarbeit gezahlt wird, bleibt dieses Entgelt außer Betracht (Nr. 10.0).

**Hinreichend bestimmbares Sollentgelt - Stundenlohn -**

10.1.2 Für die im **Stundenlohn** beschäftigten Arbeitnehmer ist das Sollentgelt zu ermitteln, indem der Stundenlohn mit der Arbeitsstundenzahl (einschließlich der Entgeltstunden und Entgeltanteile z.B. für Urlaub, Feiertage usw.) multipliziert wird, die ohne die Kurzarbeit im jeweiligen Monat zu leisten gewesen wäre. Diesem Entgelt hinzuzurechnen sind die beitragspflichtigen Lohnbestandteile (z.B. Erschwerniszuschläge, Leistungszulagen), die im Kalendermonat ohne die Kurzarbeit angefallen wären. Soweit deren Höhe im laufenden Kalendermonat nicht feststellbar ist, gilt Nr. 10.1.1 entsprechend. Nicht zu berücksichtigen sind die Entgelte für **Mehrarbeit** (vgl. Nr. 10.0) und **einmalig gezahltes Arbeitsentgelt**.

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

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

		<u>Umfang des Arbeitsausfalls</u>			Lohnsteuerklasse
		Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Leistungssatz 1 oder 2
		3	4	5	6
M   2   5   7	Kug: <u>77</u>	Ins.: <u>77</u>	<b>2.336,00</b>		
	KrG: _____				

**Hinreichend bestimmbares Sollentgelt - Leistungslohn (Akkordlohn) -**

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

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

### **Teillohnzeit- räume**

- 10.1.4 Wird in einem Anspruchszeitraum das Arbeitsentgelt nur für einen Teillohnzeitraum gezahlt (z.B. wegen Beendigung oder Beginn des Arbeitsverhältnisses), ist als Sollentgelt das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im gesamten Abrechnungszeitraum erzielt hätte (also ohne Berücksichtigung der Entgeltminderung). Zum Istentgelt vgl. Nr. 11.1.

### **10.2 Nicht hinreichend bestimmbares Sollentgelt**

#### **Sollentgelt kann nicht hinreichend bestimmt werden**

- 10.2.1 Ist es in Ausnahmefällen nicht möglich das Sollentgelt mit hinreichender Sicherheit zu bestimmen (z.B. bei Arbeitnehmern, deren Höhe des Arbeitsentgelts ausschließlich von dem Arbeitsergebnis und nicht von der Arbeitszeit abhängt), ist als Sollentgelt das Arbeitsentgelt maßgebend, das der Arbeitnehmer in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Arbeitsausfalls - vermindert um Entgelt für Mehrarbeit - durchschnittlich erzielt hat. Bei der Ermittlung der Arbeitsentgelte der 3 Kalendermonate gelten die Ausführungen unter Nr. 10.0 entsprechend. Das gesamte in dem Referenzzeitraum zu berücksichtigende Arbeitsentgelt muss bei demselben Arbeitgeber erzielt worden sein. Das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt (ohne das Entgelt für Mehrarbeit) wird ermittelt, indem das gesamte in den 3 Kalendermonaten erzielte Arbeitsentgelt durch 3 dividiert wird. Das danach ermittelte monatliche Sollentgelt wird für die gesamte Dauer der Kurzarbeit zugrunde gelegt, es sei denn, es treten Änderungen der Berechnungsgrundlage des Lohnes ein (z.B. Lohnerhöhung, siehe auch Nr. 10.2.8).

#### **- Allgemeines -**

#### **Sollentgelt kann nicht hinreichend bestimmt werden - Abgerechneter - Lohnabrechnungszeitraum -**

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

#### **Sollentgelt kann nicht hinreichend bestimmt werden; Referenzzeitraum -**

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

Beispiel:

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

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

**Sollentgelt kann nicht hinreichend bestimmt werden - Individueller Beginn des Referenzzeitraumes -**

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

**Sollentgelt kann nicht hinreichend bestimmt werden - in den Referenzzeitraum einzubeziehende Kalendermonate -**

10.2.5 Ein Kalendermonat ist in den Referenzzeitraum einzubeziehen, wenn in diesem Monat für **mindestens 10 Tage Arbeitsentgelt** bezogen wurde. Andernfalls ist dieser Kalendermonat in den Referenzzeitraum nicht einzubeziehen. Der Referenzzeitraum verkürzt sich dadurch entsprechend. Wenn nicht in mindestens einem Kalendermonat im Referenzzeitraum für mindestens 10 Tage Arbeitsentgelt erzielt worden ist, ist nach 10.2.8 zu verfahren.

**Sollentgelt kann nicht hinreichend bestimmt werden - Tage im Referenzzeitraum, an denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde -**

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

**Sollentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers**

10.2.7 Ist eine Berechnung des Sollentgelts aus dem Referenzzeitraum von 3 Kalendermonaten nicht möglich, ist das durchschnittliche Sollentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers zugrunde zu legen. Von dieser Regelung werden z.B. Arbeitnehmer erfasst, die während der Kurzarbeit eine Beschäftigung im Betrieb aufnehmen (z.B. bei Übernahme von Ausgebildeten) und bei denen weder ein Sollentgelt nach Nr. 10.1 festgestellt werden kann, noch ein Rückgriff auf ein im Referenzzeitraum erzieltes Arbeitsentgelt (Nr. 10.2) möglich ist. Die Regelung gilt auch für den Fall, dass in keinem Kalendermonat des Referenzzeitraumes für mindestens 10 Tage Arbeitsentgelt bezogen wurde (Nr. 10.2.5).

**Änderungen der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgelts**

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

**Zu Spalte 5**

**- Istentgelt -**

**Istentgelt**

11.0 In Spalte 5 ist das Istentgelt einzutragen. Istentgelt ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte gesamte beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt (einschließlich der Entgelte für Mehrarbeit) des Arbeitnehmers, zuzüglich aller ihm zustehenden Entgeltanteile. Dem tatsächlich erzielten Bruttoarbeitsentgelt sind daher auch die nicht gezahlten Entgeltanteile (z.B. Mehrarbeitszuschläge) hinzuzurechnen, auf die der Arbeitnehmer einen arbeitsrechtlichen Anspruch hat. Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte bleiben außer Betracht. Zum Begriff des erzielten Arbeitsentgelts gilt Nr. 10.2.2 entsprechend.

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

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

	Umfang des Arbeitsausfalls		Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse
	Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt				Leistungssatz 1 oder 2
	3		4	5	6
M   2   5   7	Kug: 77	Ins.: 77	2.336,00	1.181,00	
	KrG: _____				

**Erhöhung des Istentgeltes, wenn das Arbeitsentgelt aus anderen Gründen gemindert ist; Teillohnzeitraum**

11.1 Da das Kug nur den Entgeltausfall ausgleichen soll, der infolge der zum Kug-Bezug berechtigenden genannten Gründe eintritt, ist das Istentgelt um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus anderen als wirtschaftlichen Gründen gemindert ist (z.B. unbezahlte Fehlzeiten). Dies gilt nicht in Fällen der kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarung (vgl. 10.0). Gleiches gilt, wenn in einem Anspruchszeitraum das Arbeitsentgelt nur für einen Teilmonat gezahlt wird (z.B. wegen Beendigung oder Beginn des Arbeitsverhältnisses). Das Istentgelt ist in diesen Fällen um den Betrag zu erhöhen, um den wegen der Beschäftigung für den Teilmonat das Entgelt vermindert wurde. Als Sollentgelt ist das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im gesamten Anspruchszeitraum erzielt hätte (also ohne Berücksichtigung der Entgeltminderung).

**Erhöhung des Istentgeltes, wenn Krankengeld bezogen wurde**

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

**Gekündigte Arbeitnehmer / Aufhebungsvertrag**

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

- **Übergabe** des Kündigungsschreibens - mit dem darauffolgenden Tag
- **Zusendung** des Kündigungsschreibens durch Brief - nach 3 Tagen nach der Absendung des Kündigungsschreibens (Tag der Absendung wird nicht mitgerechnet)

- **Abschluss** des Aufhebungsvertrages - mit dem Tag nach Abschluss des Aufhebungsvertrages

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

- |   |      |   |
|---|------|---|
| <b>Feiertagslohn in Höhe des Kug</b>                                      | 11.4 | Wurde innerhalb eines Anspruchszeitraumes die <b>Entgeltzahlung an Feiertagen</b> wegen der Kurzarbeit im Betrieb auf den Betrag des Kug reduziert, ist bei unverändertem Sollentgelt das Istentgelt einzutragen, das um den gekürzten Betrag erhöht wird. Soweit tarifrechtliche Bestimmungen eine entsprechende Kürzung des Entgeltanspruches (Istentgelt) vorsehen, kann auch das Sollentgelt entsprechend der Kürzung des Arbeitsentgeltes durch die Entgeltzahlung an Feiertagen vermindert werden. Aufgrund der Steuerprogression können sich zwischen den vorstehenden Berechnungsmethoden geringe Differenzen in der Höhe der Leistungen ergeben. |
| <b>Zuschuss zum Kug</b>   | 11.5 | <b>Arbeitsentgelt</b> , das der Arbeitgeber unter Anrechnung des Kug zu diesem zahlt ( <b>Zuschuss</b> zum Kug), bleibt bei der Berechnung des Istentgeltes außer Betracht.   |
| <b>Erhöhung des Istentgeltes durch Einkommen aus einer Nebentätigkeit</b> | 11.6 | Erzielt der Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls ein <b>Entgelt aus einer anderen</b> während des Bezuges von Kug <b>aufgenommenen Beschäftigung</b> , selbständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger, ist das Istentgelt um dieses Entgelt zu erhöhen. Das erzielte und aufgrund einer Nebeneinkommensbescheinigung nachgewiesene Entgelt ist in voller Höhe, d.h. ohne gesetzliche Abzüge, dem Istentgelt hinzuzurechnen. Das gilt auch dann, wenn das Entgelt „brutto wie netto“ gezahlt wird.   |

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über die Höhe des **Nebeneinkommens** einen **schriftlichen Nachweis** zu führen. Fügen Sie bitte diesen Nachweis der Abrechnungsliste bei.

#### Zu Spalte 6

- Leistungsgruppe -

- Leistungssatz -

- |  |      |  |
|--|------|--|
| <b>Höhe des Kug</b>                              | 12.0 | Die Höhe des Kug beträgt für Arbeitnehmer,<br>die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmer, deren Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben, 67 Prozent (erhöhter Leistungssatz - Leistungssatz 1) und <ul style="list-style-type: none"> <li>• für die übrigen Arbeitnehmer 60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz – Leistungssatz 2)</li> </ul> der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum (Kalendermonat). |
| <b>Nettoentgelt-differenz</b>                    | 12.1 | Die Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen <ul style="list-style-type: none"> <li>• dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und</li> <li>• dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Istentgelt.</li> </ul> Bei der Ermittlung der pauschalierten Nettoentgelte sind grundsätzlich die Vorschriften über die Berechnung des Leistungsentgeltes beim Arbeitslosengeld anzuwenden.  |
| <b>Pauschalisiertes monatliches Nettoentgelt</b> | 12.2 | Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Entgeltabzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderte Bruttoarbeitsentgelt (Bemessungsentgelt)   |

Abzüge sind:

1. eine Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 v.H. des Bemessungsentgelts,
2. die Lohnsteuer nach der Lohnsteuertabelle, die sich nach dem vom Bundesministerium der Finanzen auf Grund des § 51 Abs.4 Nr. 1a des Einkommensteuergesetzes bekannt gegebenen Programmablauf bei Berücksichtigung der Vorsorgepauschale nach § 10c Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes in dem Jahr, in der Anspruch entstanden ist, ergibt
3. und der Solidaritätszuschlag.

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

### **Tabelle zur Berechnung des Kug**

Von den Agenturen für Arbeit wird Ihnen eine „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)“ zur Verfügung gestellt. Diese Tabelle erhält die rechnerischen Leistungssätze, die sich auf Grund der vorstehenden Berechnung der Leistungssätze 1 und 2 (siehe 12.0 und 12.4) ergeben.

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

### **Internet**

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

(<https://www.arbeitsagentur.de> → Unternehmen → Finanzielle Hilfen → Kurzarbeitergeld) heruntergeladen werden.

### **Faktorverfahren**

#### **Einführung des Faktorverfahren nach § 39f EStG seit dem 01. 01. 2010**

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

### **Lohnsteuerklasse**

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

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

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

Ändern sich während des laufenden Kalenderjahres die Eintragungen in der elektronischen Lohnsteuerkarte oder in der o. a. Bescheinigung des Betriebsstättenfinanzamtes zugunsten des Arbeitnehmers und ist der Arbeitnehmer in eine günstigere Lohnsteuerklasse (oder Leistungssatz) einzustufen, so kann der höhere Leistungsbetrag dann ab Beginn des Kalendermonats gewährt werden, in dem die Änderung wirksam geworden ist, wenn dieser noch nicht abgerechnet wurde.



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

- |   |      |  |
|---|------|--|
| <b>Leistungssatz</b>                        | 12.4 | <b>Der Leistungssatz 1</b> (= 67 v.H.) ist ohne Rücksicht auf den Familienstand und die Zahl der eingetragenen Kinder immer dann maßgebend, wenn in der elektronischen Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers <b>ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5</b> vermerkt ist. In allen anderen Fällen ist vom <b>Leistungssatz 2</b> (=60 v.H.) auszugehen.   |
| <b>Eintragung von Kinderfreibeträgen</b>    | 12.5 | Für ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, kann unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Berufsausbildung) in der elektronischen Lohnsteuerkarte der Kinderfreibetrag auf Antrag durch das Finanzamt eingetragen werden. Den hiervon betroffenen Arbeitnehmern, für die sonst der Leistungssatz 2 maßgebend wäre, sollte eine entsprechende Ergänzung der elektronischen Lohnsteuerkarte empfohlen werden.   |
| <b>Bescheinigung der Agentur für Arbeit</b> | 12.6 | Keine Eintragung von Kinderfreibeträgen erfolgt bei Arbeitnehmern mit Lohnsteuerklasse V oder VI sowie solchen, deren Kinder ihren Wohnsitz im Ausland haben. In diesen Fällen kann der Leistungssatz 1 nur beim Vorliegen einer Bescheinigung der Agentur für Arbeit über die Berücksichtigung solcher Kinder zugrunde gelegt werden. Den Antrag auf eine solche Bescheinigung kann der Arbeitgeber, der Betriebsrat oder der Arbeitnehmer stellen; er hat Name, Vorname und Geburtsdatum des Leistungsempfängers sowie des zu berücksichtigenden Kindes zu enthalten. Im Falle der Lohnsteuerklasse V ist dem Antrag entweder ein Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten oder eine Bescheinigung des Finanzamtes oder des Arbeitgebers des Ehegatten über die Eintragung der Kinderfreibeträge in dessen elektronischer Lohnsteuerkarte beizufügen. Bei Arbeitnehmern mit der Lohnsteuerklasse VI ist die Beifügung eines Auszuges der elektronischen Lohnsteuerkarte erforderlich. Wurde deshalb kein Kinderfreibetrag in der elektronischen Lohnsteuerkarte eingetragen, weil sich die Kinder des Arbeitnehmers im Ausland aufhalten, ist mit dem Antrag möglichst eine Bescheinigung des Finanzamtes darüber vorzulegen, dass dem Steuerpflichtigen ein Steuerfreibetrag für den Unterhalt mindestens eines Kindes i. S. des § 32 Abs. 1, 4 und 5 EStG gewährt wird. |
| <b>Programmablaufplan</b>                   | 12.7 | Die pauschalierten Nettoentgelte können auch nach dem vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit erstellten Programmablaufplan ermittelt werden. Der Programmablaufplan kann im Internet von der Homepage der Bundesagentur (siehe Hinweis unter 12.2 heruntergeladen werden).  |

**Hinweis:**

Die Einführung der elektronischen Lohnsteuerkarte wird sich auf Grund von Verzögerungen bei der technischen Erprobung des Abrufverfahrens verschieben. Derzeit stimmen Bund und Länder einen neuen Termin und die weitere Vorgehensweise für den Start ab.

Bis zur Einführung der elektronischen Lohnsteuerkarte sind deshalb die Eintragungen auf der „alten“ Lohnsteuerkarte maßgebend.

### Zu Spalte 7 und Spalte 8

#### - Pauschalisiertes Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und Pauschalisiertes Nettoentgelt aus dem Istentgelt -

#### Tabelle zur Berechnung des Kug

- 13.0 Aus der von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellten **Tabelle zur Berechnung des Kug** sind die für das Sollentgelt (Spalte 4) und die für das Istentgelt (Spalte 5), entsprechend der Zuordnung der Arbeitnehmer zu der Leistungsgruppe und dem Leistungssatz (Spalte 6), maßgebenden rechnerischen Leistungssätze abzulesen und in Spalte 7 und 8 einzutragen.

#### Beispiel:

#### Rechnerischer Leistungssatz (2012):

Sollentgelt: 2.336,-- € → **1.174,69 €**

Istentgelt: 1.181,-- € → **624,57 €**

Leistungsgruppe/Leistungssatz: III / 1

Is	Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Lohnsteuer- klasse	Rechnerischer Leistungssatz	Rechnerischer Leistungssatz
			Leistungs- satz 1 oder 2	für das Sollentgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	für das Istentgelt (Spalte 5) lt. Tabelle
	4	5	6	7	8
77	<b>2.336,00</b>	<b>1.181,00</b>	III	<b>1.174,69</b>	<b>624,57</b>
			1		

#### Auszubildende mit einem Entgelt bis zu 325 € monatlich

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

### Zu Spalte 9

#### - Durchschnittliche Leistung pro Stunde (Spalte 7 ./ Spalte 8 : Ingesamtstunden aus Spalte 3) -

#### Durchschnittliche Leistung pro Stunde

14. Sind im Kalendermonat nur Kug-Ausfallstunden angefallen, ist es nicht erforderlich, die Spalte 9 auszufüllen, weil sich das in Spalte 10 einzutragende Kug aus der Differenz zwischen den rechnerischen Leistungssätzen aus dem Sollentgelt und aus dem Istentgelt (Spalten 7 und 8) ergibt. Ist neben dem Kug noch Krankengeld in Höhe des Kug - vgl. Ausführungen in Nr. 8.1) angefallen, ist der **Durchschnittsbetrag** zu ermitteln, indem die Differenz zwischen den rechnerischen Leistungssätzen aus dem Sollentgelt und aus dem Istentgelt (Spalten 7 und 8) durch die Zahl der insgesamt in Spalte 3 eingetragenen Ausfallstunden aller Leistungen dividiert wird.

#### Beispiel:

1. Anspruchszeitraum des Betriebes Januar; bei einem Arbeitnehmer tritt Arbeitsunfähigkeit mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom 27. Dezember bis einschl. 6. Januar ein. Ohne die arbeitsunfähige Erkrankung hätte dieser Arbeitnehmer vom 2. Januar bis zum 6. Januar (38,5 Stunden) kurzarbeiten müssen. Kurzgearbeitet hat er in der Zeit vom 9. bis 20. Januar (77 Stunden). Für die in der Zeit vom 23. bis 27. Januar erhält der Arbeitnehmer 603,50 € (38,5 Std. x 15,-- € + 26,-- € vermögenswirksame Leistungen). Da die Arbeitsunfähigkeit vor dem

betrieblichen Beginn der Kurzarbeit eingetreten ist, besteht vom 2. bis 6. Januar (38,5 Stunden) Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kug (§ 47b Abs. 4 SGB V), das der Arbeitgeber im Auftrag der Krankenkasse zahlt und von dieser erstattet bekommt.

Umfang des Arbeitsausfalls		Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Lohnsteuer- klasse	Rechnerischer Leistungssatz für das Sollentgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	Rechnerischer Leistungssatz für das Istentgelt (Spalte 5) lt. Tabelle	Durch- schnittliche Leistung pro Stunde (Spalte 7 ./. Spalte 8 : Insgesamt- stunden aus Spalte 3)
Anzahl der Kug-Ausfall- stunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Leistungs- satz 1 oder 2						
3		4	5	6	7	8	9
Kug: <u>77</u>	Ins.: <u>115,5</u>	2.336,00	603,50	III	1.174,69	317,58	7,42
KrG: <u>38,5</u>				1			

Berechnung der durchschnittlichen Leistung pro Stunde:

Rechnerischer Leistungssatz (2012) für das Sollentgelt: 1174,69 €

Rechnerischer Leistungssatz (2012) für das Istentgelt: 317,58 €

857,11 € : 115,5 = 7,42 €

#### Zu Spalte 10

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

#### Auszuzahlen- des Kug

15. Der Unterschiedsbetrag zwischen dem rechnerischen Leistungssatz für das Sollentgelt (Spalte 7) und dem rechnerischen Leistungssatz für das Istentgelt (Spalte 8) ergibt das in Spalte 10 einzutragende Kurzarbeitergeld. Sind außer dem Kug noch andere gleich zubemessende Sozialleistungen angefallen wird das auszuzahlende Kug ermittelt, indem die **Kug**-Stunden aus Spalte 3 mit der durchschnittlichen Leistung aus Spalte 9 multipliziert wird.

Umfang des Arbeitsausfalls		Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Lohnsteuer- klasse	Rechnerischer Leistungssatz für das Sollentgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	Rechnerischer Leistungssatz für das Istentgelt (Spalte 5) lt. Tabelle	Durch- schnittliche Leistung pro Stunde (Spalte 7 ./. Spalte 8 : Insgesamt- stunden aus Spalte 3)	Auszuzahlendes Kurzarbeitergeld (Sp. 7 ./. Sp. 8) oder Kug-Stunden (Spalte 3) x durchschnittliche Leistung (Spalte 9)
Anzahl der Kug-Ausfall- stunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Leistungs- satz 1 oder 2							
3		4	5	6	7	8	9	10
Kug: <u>77</u>	Ins.: <u>115,5</u>	2.336,00	603,50	III	1.174,69	317,58	7,42	571,34
KrG: <u>38,5</u>				1				

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

#### C. Sozialversicherung (SV) der Kug-Bezieher

##### SV-Beiträge – Allgemeines

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

- auf das tatsächlich noch erzielte Bruttoarbeitsentgelt (Kurzlohn)
- auf 80 % des fiktiven Arbeitsentgelts (Entgeltausfall).

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

**Beitragsbe-  
rechnung  
– Kurzlohn**

- 16.1 (1) Auf den Kurzlohn sind Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu entrichten. Die Beiträge auf den Kurzlohn sind in der üblichen Weise zu berechnen. Sie sind zu den üblichen Anteilen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen: In der Krankenversicherung wird der hälftige Arbeitgeberanteil nach dem um 0,9 Prozentpunkte verminderten Beitragssatz errechnet (§ 249 Abs. 1 SGB V); den Rest trägt der Arbeitnehmer.

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

**Beitragsbe-  
rechnung  
– Fiktives  
Entgelt**

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

**Beitragsbe-  
messungs-  
grundlage  
– Fiktives  
Entgelt**

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

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

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

Beispiel: Istentgelt: 2.000,-  
Sollentgelt: 7.000,-  
Beitragsbemessungsgrenze Alv:  
(Wert für 2012) 5.600,-  
das fiktive Entgelt beträgt 3.600,- ( 5.600,- ./. 2.000,-).

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

(5) Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Rentenversicherung sind 80 % des so begrenzten fiktiven Entgelts, im Beispiel 80 % von 3.600,- = 2.880,-.

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

- Istentgelt und
- 80 % der fiktiven Arbeitsentgelts

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

Beispiel: Istentgelt: 2.000,-  
Sollentgelt: 7.000,-  
Beitragsbemessungsgrenze RV/Alv:  
(Wert für 2012) 5.600,-  
Fiktives Entgelt: 3.600,-  
80 % des fiktiven Entgelts: 2.880,-  
Beitragsbemessungsgrenze KV:  
(Wert für 2012) 3.825,-  
Bemessungsgrundlage für die KV/PV-Beiträge sind 1.825,-  
(3.825,- ./. 2.000,-); der Wert 80 % des fiktiven Arbeitsentgelts wird von 2.880 auf 1.825,- gemindert.

- Beitragsatz  
– Fiktives  
Entgelt** 16.2.2 Auf das fiktive Arbeitsentgelt ist der für den Kurzlohn maßgebende (allgemeine oder ermäßigte) KV-Beitragsatz anzuwenden. Der PV-Beitragszuschlag für Kinderlose fällt für fiktives Arbeitsentgelt nicht an; er wird von der BA pauschal entrichtet (§ 60 Abs. 7 SGB XI).
- Beitrags-  
tragung  
– Fiktives  
Entgelt** 16.2.3 Die auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge hat der Arbeitgeber allein zutragen (§ 249 Abs. 2 SGB V, 58 Abs. 5 SGB XI). Eine Berechnung der Krankenversicherungsbeiträge nach dem um 0,9 Prozentpunkte verminderten Beitragsatz erfolgt nicht.
- Beitrags-  
zahlung,  
Meldeverfahren** 16.3 (1) Die Regelungen zur Beitragsabrechnung, Beitragsnachweis, Fälligkeit, Meldeverfahren (z. B. Beitragszahlungsverordnung, DEÜV) gelten auch während der Kurzarbeit.
- (2) In die Meldungen ist das SV-Entgelt einzutragen, aus dem die RV-Beiträge berechnet wurden (nicht der evtl. geringere Wert, aus dem die KV-Beiträge berechnet wurden). Das SV-Entgelt besteht aus der Summe
- a) des tatsächlich erzielten Arbeitsentgelts (Kurzlohn)  
b) 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem ungerundeten Sollentgelt und dem ungerundeten Istentgelt (Nr. 16.2.1),  
c) ggf. der Einmalzahlung.
- Beitrags-  
zuschuss** 16.4 Für Bezieher von Kug, die in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung freiwillig oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist der Beitragszuschuss wie folgt zu zahlen:
- der auf den Kurzlohn entfallende Beitragszuschuss in Höhe des Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Krankenversicherung
  - der auf das fiktive Entgelt entfallende Beitragszuschuss in Höhe des Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteils zur gesetzlichen Krankenversicherung (§ 257 Abs. 2 S. 4 SGB V, § 61 Abs. 1 S. 3, Abs.2 S.3 SGB XI).

#### **D. Steuerliche Behandlung des Kug**

- Steuerliche  
Behandlung  
des Kug;  
Progressions-  
vorbehalt** 17.0 Das Kug ist gem. § 3 Nr. 2 EStG lohnsteuerfrei. Hat ein unbeschränkt Steuerpflichtiger Kug bezogen, so ist gem. § 32b Abs. 1 EStG auf das nach § 32a Abs. 1 EStG zu versteuernde Einkommen ein besonderer Steuersatz in Höhe der bezogenen Leistungen nach Abzug des Arbeitnehmerpauschbetrages (§ 9a EStG) anzuwenden (Progressionsvorbehalt). Der Progressionsvorbehalt wird ausschließlich vom Finanzamt im Rahmen der Antragsveranlagung (§ 46 Abs. 2 Nr. 8 EStG) oder bei der Einkommensteuerveranlagung (§ 46 Abs. 2 Nr. 1 bis 7 EStG) berücksichtigt.
- Eintragung des  
Kug im Lohn-  
konto und auf  
der elektronischen  
Lohnsteuer-  
karte** 17.1 Der Arbeitgeber hat das ausgezahlte Kug im Lohnkonto einzutragen (§ 41 EStG). Bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder am Ende des Kalenderjahres hat der Arbeitgeber in der elektronischen Lohnsteuerkarte / Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers u.a. das ausgezahlte Kug zu bescheinigen (§ 41 EStG).
- Weitere Auskünfte über die steuerliche Behandlung erteilt das Finanzamt.

**E. Schemata zur Bemessung des Kug**

Auf den folgenden Seiten sind Schemata zur Berechnung des Soll- und des Istentgeltes abgedruckt (bitte Sonderfall der Kug-Bemessung bei kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen beachten - Nr. 10.0):

**1. Berechnungsschema für das hinreichend bestimmbare Sollentgelt (§ 106 Abs. 1 Satz 2 SGB III)**

<p><b>Berechnung des Sollentgelts</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ohne Entgelt für Mehrarbeit</li> <li>• ohne Mehrarbeitszuschläge für tatsächlich geleistete Mehrarbeit</li> <li>• ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt</li> </ul>		<p>..... X .....</p> <p>(Stundenlohn) (betriebsübliche Arbeitszeit im Anspruchszeitraum)</p> <p>= .....€</p> <p><b>+ beitragspflichtige Lohnbestandteile</b> (z.B. vermögenswirksame Leistungen, sonstige Zulagen oder Zuschläge wie Schichtzulagen, Erschwerniszuschläge usw.)</p> <p>= .....€</p> <p><b>+ höhere Entgelte, z.B. für Urlaub, Krankheit</b> (wenn im Istentgelt enthalten)</p> <p>= .....€</p> <p><b>Sollentgelt</b></p> <p>= ..... €</p>	
	oder		
		<p>Vereinbartes Monatsentgelt</p> <p>= .....€</p> <p><b>+ beitragspflichtige Lohnbestandteile</b> (z.B. vermögenswirksame Leistungen, sonstige Zulagen oder Zuschläge wie Schichtzulagen, Erschwerniszuschläge usw.)</p> <p>= .....€</p> <p><b>+ höhere Entgelte, z.B. für Urlaub, Krankheit</b> (wenn im Istentgelt enthalten)</p> <p>= .....€</p> <p><b>Sollentgelt</b></p> <p>= ..... €</p>	
oder			
	<p>..... X .....</p> <p>(durchschnittlicher Leistungsstundenlohn) (betriebsübliche Arbeitszeit im Anspruchszeitraum)</p> <p>Berechnungsmethode im Gesetz nicht genannt, daher unterschiedliche Methoden zulässig, wenn dadurch dem Grundsatz des Sollentgelts (Sollentgelt ist das Entgelt, das ohne den Arbeitsausfall erzielt worden wäre) entsprochen wird (z.B. Ermittlung eines durchschnittlichen Stundenlohnes aus dem Entgelt des laufenden Monats, aus dem Vormonat).</p> <p><b>Sollentgelt</b></p> <p>= ..... €</p>		

2. **Berechnungsschema für das nicht hinreichend bestimmbare Sollentgelt (§ 106 Abs. 4 SGB III)**

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

3. Schema für die Feststellung des Istentgelts

<p><b>Feststellung des Istentgelts</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• einschließlich Entgelt für Mehrarbeit</li> <li>• einschließlich Mehrarbeitszuschläge</li> <li>• ohne Zuschuss zum Kug</li> <li>• ohne Einmalzahlungen</li> </ul>	<p>Im Anspruchszeitraum tatsächlich erzieltes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (einschließlich erhöhtes Entgelt für z.B. Urlaub, Krankheit)</p> <p>+ Erhöhungsbetrag (ggf. fiktiv) , wenn das Entgelt aus anderen als zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen vermindert wurde, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlzeiten ohne Entgeltzahlung,</li> <li>- Bezug von Krankengeld (§§ 44, 45 SGB V),</li> <li>- bei Teillohnzeiträumen (Beginn oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisse im Laufe des Anspruchszeitraumes),</li> <li>- niedrigere tarifl. Vorausleistung</li> <li>- nicht gezahlte Entgeltanteile, auf die ein arbeitsrechtlicher Anspruch besteht (u.a. bei Nichtbeachtung von Ankündigungsfristen, Entgeltgarantien, Mehrarbeitszuschläge)</li> </ul> <p><b>Istentgelt</b></p>	<p>=..... €</p> <p>=..... €</p> <p>=..... €</p>
--	---	---