



Gültig ab 1. Januar 2024
bis 31. Dezember 2024

Hinweise zum Antragsverfahren

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

Über die Anspruchsvoraussetzungen für die oben genannten Leistungen informieren ausführlich die Merkblätter 8a und 8c „Kurzarbeitergeld“ und „Transferleistungen“.

Bitte bedenken Sie, dass Leistungsüberzahlungen in aller Regel grobfahrlässig verursacht und vom Arbeitgeber zu erstatten sind, wenn bei der Beantragung diese Hinweise nicht beachtet wurden.

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

Hierbei sind auch tarifrechtliche Vorgaben zu beachten.

Inhalt

A. Allgemeine Hinweise	5
eServices und KEA (Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen)	5
1.0 Antrag auf Kug	5
1.0.1 Anspruchszeitraum	5
1.0.2 eAkte	5
1.0.3 Ausschlussfrist	5
2.0 Betriebsnummer	6
3.0 Korrekturen/firmeneigene Vordrucke	6
3.0.1 Korrektur-Leistungsanträge mit den Korrektur-Abrechnungslisten	6
3.0.2 Firmeneigene Vordrucke	6
4.0 Berechnung und Auszahlung des Kug; Abschlagszahlung	6
5.0 Mindestanforderungen	6
6.0 Erklärungsteil	6
6.0.1 Verzicht auf die Empfangsbestätigung (Einzelquittung) der Arbeitnehmer/-innen	6
6.0.2 Empfangsbestätigung der Arbeitnehmer/-innen	7
7.0 Prüfung der Antragsunterlagen vorrangig in den Räumen der Agentur	7
7.1 Auszahlung des Kug vor Prüfung der Antragsunterlagen und vorläufige Entscheidung	7
7.2 Abschlussprüfung und endgültige Entscheidung	7
B. Hinweise zur Ausfüllung der Abrechnungsliste für Kug (Vordruck Kug 108)	8
8.0 Einzutragende Arbeitnehmer/-innen	8
8.1 Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer/-innen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung	8
8.2 Nicht einzutragende Personen	9
8.2.1 Vom Kug-Bezug ausgeschlossene Arbeitnehmer/-innen	9
8.3 Altersrente	9
8.4 Versicherungsnummer	9
8.5 Faktorverfahren	9
8.6 Quarantäne	9
8.7 Weiterbildung	9



9.0 Umfang des Arbeitsausfalls – Anzahl der Ausfallstunden	10
9.1 Bezug von mehreren Entgeltersatzleistungen in einem Anspruchszeitraum	10
10.0 Berechnung des Kug – Allgemeines	10
11.0 Soll-Entgelt – Allgemeines	11
11.0.1 Kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen	11
11.0.2 Transfer-Kug Soll-Entgeltbemessung	11
11.1 Hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt	11
11.1.1 Monatslohn/Gehalt	11
11.1.2 Stundenlohn	11
11.1.3 Leistungslohn (Akkordlohn)	12
11.1.4 Teillohnzeiträume	12
11.2 Nicht hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt	12
11.2.1 Allgemeines	12
11.2.2 Abgerechneter Lohnabrechnungszeitraum	12
11.2.3 Referenzzeitraum	13
11.2.4 Individueller Beginn des Referenzzeitraumes	13
11.2.5 In den Referenzzeitraum einzubeziehende Kalendermonate	13
11.2.6 Tage im Referenzzeitraum, an denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde	13
11.2.7 Soll-Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers	13
11.2.8 Änderungen der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgelts	13
12.0 Ist-Entgelt	14
12.1 Erhöhung des Ist-Entgeltes, wenn das Arbeitsentgelt aus anderen Gründen gemindert ist; Teillohnzeitraum	14
12.2 Erhöhung des Ist-Entgeltes, wenn Krankengeld bezogen wurde	14
12.3 Gekündigte Arbeitnehmer/-innen; Aufhebungsvertrag	15
12.4 Feiertagslohn in Höhe des Kug	15
12.5 Zuschuss zum Kug	15
12.6 Erhöhung des Ist-Entgeltes durch Einkommen aus einer Nebentätigkeit	15
12.7 Erhöhung des Ist-Entgeltes bei nicht gezahlten Entgeltansprüchen	15
13.0 Höhe des Kug	16
13.1 Nettoentgeltdifferenz	16
13.2 Pauschalisiertes monatliches Nettoentgelt	16
13.2.1 Tabelle zur Berechnung des Kug	16
13.2.2 Internet	16
13.2.3 Programmablaufplan	16
13.2.4 Faktorverfahren nach § 39f Einkommensteuergesetz (EStG)	16
13.3 Lohnsteuerklasse	17
13.4 Leistungssatz	17
13.5 Eintragung von Kinderfreibeträgen	17
13.6 Bescheinigung der Agentur für Arbeit	17
14.0 Tabelle zur Berechnung des Kug	18
14.1 Auszubildende mit einem Entgelt bis 325 Euro monatlich	18
15.0 Durchschnittliche Leistung pro Stunde	18
16.0 Auszuzahlendes Kug	19



C. Sozialversicherung (SV) der Kug-Bezieher/-innen	20
17.0 SV-Beiträge – Allgemeines	20
17.1 Beitragsberechnung – Kurzlohn	20
17.2 Beitragsberechnung – Fiktives Entgelt	20
17.2.1 Beitragsbemessungsgrundlage Fiktives Entgelt	20
17.2.2 Beitragssatz – Fiktives Entgelt	21
17.2.3 Beitragstragung – Fiktives Entgelt	21
17.3 Beitragszahlung, Meldeverfahren	21
17.4 Beitragszuschuss	21
17.5 § 106a Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)	21
D. Steuerliche Behandlung des Kug	21
18.0 Steuerliche Behandlung des Kug; Progressionsvorbehalt	21
18.1 Eintragung des Kug im Lohnkonto und auf der elektronischen Lohnsteuerkarte	21
E. Schemata zur Bemessung des Kug	22



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

www.arbeitsagentur.de

- Unternehmen
- Finanzielle Hilfen und Unterstützung
- Übersicht Kurzarbeitergeldformen
- weitere Downloads

Wichtiger Hinweis für Betriebe des Baugewerbes

An Arbeitnehmer/-innen 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-Kurzarbeitergeld“). 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“, die Sie im Internet (siehe oben) selbst herunterladen können oder bei Ihrem zuständigen Operativer Service-Team Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld, Altersteilzeitgesetz in der Agentur für Arbeit erhalten. In Zweifelsfragen nehmen Sie bitte Rücksprache mit Ihrem zuständigen Operativer Service-Team Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld, Altersteilzeitgesetz in der Agentur für Arbeit.



S4

A. Allgemeine Hinweise

eServices und KEA (Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen)

Wichtig:

Ein vollständiges Ausfüllen des Leistungsantrages (Vordruck Kug 107 beziehungsweise Kug 207) erleichtert und beschleunigt die Bearbeitung. Die für die Bearbeitung durch die Agentur für Arbeit unabdingbaren Pflichtfelder entnehmen Sie bitte dem im Internet eingestellten Leistungsantrag. Näheres zum elektronischen Verfahren finden Sie auf www.arbeitsagentur.de unter dem Menü "Unternehmen" im darunterliegenden Abschnitt "eServices".

Mit der Nutzung des Basisdienstes KEA (Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen) erhalten Betriebe, Entgeltabrechnungsstellen oder bevollmächtigte Dritte die Möglichkeit, Leistungsanträge und Abrechnungslisten zum Kurzarbeitergeld (Kug) oder Saison-Kurzarbeitergeld (SKug) elektronisch direkt aus zertifizierten Entgeltabrechnungsprogrammen papierlos an die BA zu übergeben.

Weitere Infos unter: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kea>

1.0 Antrag auf Kug

1.0.1 Anspruchszeitraum

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

1.0.2 eAkte

Die Bundesagentur für Arbeit arbeitet mit dem Basisdienst „elektronische Akte (eAkte)“.

Bitte beachten Sie, dass die von Ihnen eingereichten Papierunterlagen nach Überführung in eine elektronische Form und nach einer Aufbewahrungszeit von 6 Wochen vernichtet werden.

Für die korrekte Zuordnung Ihrer Unterlagen zur eAkte ist es erforderlich, dass Sie bei der Angabe der Kug-Nummer auf den Vordrucken eine bestimmte Schreibweise verwenden.

Tragen Sie bitte die Kug-Nummer nach folgendem Schema ein (Kug-Nummer und die Arbeitsausfall-Nummer entnehmen Sie bitte dem Bescheid zur Anzeige):

bei Kurzarbeitergeld

Kug-Nummer (9-stellig) K12345678 und zusätzlich die

Arbeitsausfall-Nummer (4-stellig) 1234

bei Transfer-Kurzarbeitergeld

Kug-Nummer (9-stellig) TK-123456

bei Transfermaßnahmen

Transfermaßnahmen-Nummer (8-stellig) TM-12345

1.0.3 Ausschlussfrist

Der Leistungsantrag und die Abrechnungsliste sind in einfacher Ausfertigung vom Arbeitgeber unter Beifügung der Stellungnahme der Betriebsvertretung (Betriebsrat) innerhalb einer Ausschlussfrist **von 3 Monaten** bei der im Anerkennungsbescheid bezeichneten Agentur für Arbeit zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Anspruchszeitraumes (Kalendermonats), für den das Kug beantragt wird. **Eine Zusammenfassung mehrerer Kalendermonate zur Wahrung der Ausschlussfrist ist nicht möglich.**

Endet die Frist von 3 Monaten an einem Sonn- oder Feiertag oder an einem Samstag, 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.

Wird die **materiell-rechtliche Ausschlussfrist** gemäß § 325 versäumt, ist eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gemäß § 27 Absatz 1 SGB X ausgeschlossen. Zur Wahrung der Ausschlussfrist ist eine schriftliche Antragstellung ohne Verwendung des entsprechenden Vordruckes zulässig.

- Kug wird der/dem einzelnen Arbeitnehmer/-in für den Anspruchszeitraum (Kalendermonat) gewährt und muss deshalb auch für jede Arbeitnehmerin/jeden Arbeitnehmer im Teil Abrechnungsliste des Leistungsantrags beantragt werden. Jeder Anspruchszeitraum (Kalendermonat) muss leistungsbegründend sein, das heißt er wurde fristgerecht innerhalb der Ausschlussfrist beantragt (und es liegen die Mindestanforderungen vor) und in der Regel als vorläufige Entscheidung nach § 328 Absatz 1 Nummer 3 SGB III ausbezahlt.



S5

- Sind einzelne Arbeitnehmer/-innen nicht aufgeführt, so ist davon auszugehen, dass für diese Arbeitnehmer/-innen keine Leistungen beantragt werden. Die Berichtigung eines insofern unvollständigen Leistungsantrages muss als neue Antragstellung gewertet werden und kann rechtswirksam nur innerhalb der Ausschlussfrist des § 325 Absatz 3 SGB III erfolgen.
- Korrekturanträge und Berichtigungen können nach Ablauf der Ausschlussfrist bis zur Bindungswirkung einer endgültigen Entscheidung nach § 328 Absatz 2 oder 3 SGB III eingereicht werden, wenn für die betroffenen Arbeitnehmer/-innen eine Antragstellung auf Kug innerhalb der Ausschlussfrist bereits erfolgt ist.

2.0 Betriebsnummer

Tragen Sie bitte auf der Vorderseite des Leistungsantrages (rechts oben) die Betriebsnummer ein.

3.0 Korrekturen/firmeneigene Vordrucke

3.0.1 Korrektur-Leistungsanträge mit den Korrektur-Abrechnungslisten

Bei der Einreichung von gegebenenfalls 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. Arbeitnehmer/-innen, die neu für den jeweiligen Abrechnungszeitraum gegenüber der ursprünglichen Abrechnungsliste hinzukommen, sind an das Ende der Abrechnungsliste zu setzen.

Die Arbeitnehmer/-innen, deren Abrechnungsdaten geändert wurden und Arbeitnehmer/-innen die neu hinzugekommen sind, sind in der ersten Spalte (laufende Nummer) mit einem „K“ zu kennzeichnen. Besteht für einzelne Arbeitnehmer/-innen aufgrund einer Korrektur kein Anspruch mehr auf Kug, so ist in der Kug-Abrechnungsliste für diese Personen beim Soll- und Ist-Entgelt der Betrag 0,00 Euro einzutragen. Diese Personen werden dann auch nicht mehr bei der Anzahl der Kurzarbeiter mitberücksichtigt.

3.0.2 Firmeneigene Vordrucke

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.

4.0 Berechnung und Auszahlung des Kug; Abschlagszahlung

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.

5.0 Mindestanforderungen

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

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

6.0 Erklärungsteil

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

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



S6

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

Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass

- a) die Agentur für Arbeit gemäß § 319 SGB III befugt ist, die Voraussetzungen für die Gewährung des Kug und seine Auszahlung durch Einsichtnahme in Geschäftsbücher, Geschäftsunterlagen und Belege zu prüfen,
- b) Nachforderungen (Doppelzahlungen) an Kug, die sich aus dem Verzicht auf die Einzelquittung ergeben können, aufgrund der von Ihnen abgegebenen Verpflichtungserklärung zu Ihren Lasten gehen und
- c) die Unterlassung der Auszahlung der von der Agentur für Arbeit für die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/-innen überwiesenen Beträge unter Umständen auch strafrechtlich verfolgt werden kann.

Beträge, die Sie nicht an die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/-innen auszahlen können (zum Beispiel wegen Ausscheidens aus Ihrem Betrieb), sind unaufgefordert unter Angabe des Grundes, der Agentur für Arbeit und des Aktenzeichens an das Service-Haus der Bundesagentur für Arbeit unter der folgenden Bankverbindung zurück zu überweisen:

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

6.0.2 Empfangsbestätigung der Arbeitnehmer/-innen

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

7.0 Prüfung der Antragsunterlagen vorrangig in den Räumen der Agentur

Die Agentur für Arbeit ist zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen verpflichtet. Sie kann zu diesem Zweck Einsicht in die für die Lohnabrechnung maßgebenden Unterlagen nehmen, zum Beispiel in Arbeitszeitaufzeichnungen (Schichtbücher, Schichtzettel und so weiter), Fahrtenschreiber, Akkordaufzeichnungen und Ähnliches. Dies kann vor Ort im Betrieb, beim Steuerberater – nach Auswahl und Übersendung der Unterlagen in Kopie per Post – in der Agentur für Arbeit erfolgen. Bitte übersenden Sie keine Originale. Für die Übersendung der Unterlagen können Sie auch gerne den eService nutzen. Wollen Sie diesen nicht nutzen, dann steht Ihnen für das Kug (jedoch nicht für das T-Kug) auch der Upload-Service zur Verfügung.

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

7.1 Auszahlung des Kug vor Prüfung der Antragsunterlagen und vorläufige Entscheidung

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

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

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

7.2 Abschlussprüfung und endgültige Entscheidung

In der Regel werden innerhalb von 7 Monaten nach dem Ende des Kug-Bezugs die abgerechneten Kug-Bezugszeiträume abschließend geprüft. Für diese Abschlussprüfung werden von der Agentur für Arbeit ausgewählte, zu prüfende Lohn- und Arbeitszeitunterlagen (siehe Nummer 7.0 Absatz 1, Satz 2) schriftlich angefordert. Die vollständige Übersendung der angeforderten Unterlagen vermeidet zeitaufwändige Rückfragen und sichert eine zügige Bearbeitung.

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



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


Der im Internet eingestellten Abrechnungsliste für Kug (Vordruck Kug 108) können Sie ebenfalls kurze Erläuterungen zum Ausfüllen des Vordrucks entnehmen.

Zu Spalte 1

– fortlaufende Nummerierung

Zu Spalte 2

– Name, Vorname, Versicherungsnummer, Faktor, Personalveränderung –

Kug-Abrechnungsliste / ggf. Pauschalierte SV-Erstattung - Anlage zum Leistungsantrag			Seite 1	Kug-Nr. K <input type="text"/>	Arbeitsausfallnummer AA- <input type="text"/>	Betriebsnummer <input type="text"/>	Abrechnungsmonat: <input type="text"/>		3
<input type="checkbox"/> Korrektur-Abrechnungsliste									
laufende Nr.	Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor Personalveränderung	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl Kug Ausfallstunden, Krankengeldstunden und Stunden insgesamt	Soll-Entgelt (ungerundet)	Ist-Entgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse Leistungssatz	Rechnerischer Leistungssatz Soll-Entgelt	Rechnerischer Leistungssatz Ist-Entgelt	Durchschnittliche Leistung pro Stunde	Auszuzahlendes Kug SV-Beitragsersatzung bei Weiterbildung
1	Metz, Peter VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: <input type="text"/> Ins.: <input type="text"/> KrG: <input type="text"/>			StKl.: <input type="text"/> LS: <input type="text"/>				
	Personalveränderung Datum <input type="text"/>								

8.0 Einzutragende Arbeitnehmer/-innen

Wichtiger Hinweis zu Punkt a und b:

Erfolgt im Anspruchszeitraum eine Einstellung aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses, so ist in Spalte 2 der Abrechnungsliste unter dem Namen der entsprechenden Person das Datum der Einstellung anzugeben. Sollten Sie im jeweiligen Anspruchszeitraum Arbeitnehmer/-innen einstellen, die im Einstellungsmonat nicht von Kurzarbeit betroffen sind, so teilen Sie bitte die Anzahl der Einstellungen und die jeweiligen Tätigkeitsschlüssel auf einem gesonderten Blatt mit. Wird im Anspruchszeitraum eine Kündigung ausgesprochen oder ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen, so ist auch bei diesen Personen in der Spalte 2 der Abrechnungsliste unter dem Namen das Datum der Kündigung beziehungsweise des Aufhebungsvertrags anzugeben. Zur Bemessung des Kug siehe Nummer 12.3.

Tragen Sie bitte nur die Arbeitnehmer/-innen ein, die die Voraussetzungen zum Bezug von Kug erfüllen, das heißt Arbeitnehmer/-innen,

- 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.

8.1 Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer/-innen mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung

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

- wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kug eintritt (das ist grundsätzlich dann der Fall, wenn Arbeitnehmer/-innen im Anspruchszeitraum oder an einem Tag, an dem dieser beginnt, erkranken) und
- solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten eingetreten (zum Beispiel Verkehrsunfall), geben Sie bitte Namen und Anschrift der/des Ersatzpflichtigen und der/des Geschädigten an (siehe auch Merkblatt 8a).

Bei Arbeitnehmerinnen/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 Absatz 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); das heißt ein Krankengeldanspruch ist ebenfalls gegen die Krankenkasse zu richten.



S8

8.2 Nicht einzutragende Personen

Nicht einzutragen sind versicherungsfreie Arbeitnehmer/-innen, zum Beispiel Personen

- a) die die Regelaltersgrenze im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht haben, und zwar ab Beginn des folgenden Monats,
- b) während der Zeit, für die ihnen eine dem Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers zuerkannt ist,
- c) in einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV,
- d) in einer unständigen Beschäftigung, die berufsmäßig ausgeübt wird.

8.2.1 Vom Kug-Bezug ausgeschlossene Arbeitnehmer/-innen

Vom Kug-Bezug ausgeschlossen sind Arbeitnehmer/-innen,

1. die als Teilnehmer/-innen an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld beziehen, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird,
2. während der Zeit, in der sie Krankengeld beziehen.

8.3 Altersrente

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 der Abrechnungsliste Kug (Vordruck Kug 108) bei der entsprechenden Person unter dem Namen das Datum der Beantragung der Altersrente anzugeben.

8.4 Versicherungsnummer

In Spalte 2 ist die Versicherungsnummer der Rentenversicherung (VSNR) der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers anzugeben.

8.5 Faktorverfahren

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

8.6 Quarantäne

Wenn während des Bezugs von Kug Quarantäne behördlich angeordnet wurde, so geben Sie bitte das Datum der Anordnung in der Abrechnungsliste Kug (Vordruck Kug 108) in Spalte 2 unter dem Namen der entsprechenden Person an.

8.7 Weiterbildung

Wenn die Mitarbeiterin beziehungsweise der Mitarbeiter an einer während der Kurzarbeit begonnenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt, für die beziehungsweise den eine Förderung nach § 106a SGB III beantragt wird, so geben Sie bitte das Datum des Beginns der Weiterbildungsmaßnahme in der Abrechnungsliste Kug (Vordruck Kug 108) in Spalte 2 an.

Bitte fügen Sie dem Antrag bei erstmaliger Antragstellung einer Förderung nach § 106a SGB III für die entsprechende Mitarbeiterin beziehungsweise den entsprechenden Mitarbeiter folgende Unterlagen bei:

- einen Nachweis über die Zulassung von Träger, Weiterbildungsmaßnahme und Dauer beziehungsweise
- einen Nachweis über eine Weiterbildungsmaßnahme, die auf ein förderfähiges Ziel nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz vorbereitet.

Hinweis: Bitte reichen Sie für die Erstattung der Lehrgangskosten (nicht für Weiterbildungsmaßnahmen, die auf ein förderfähiges Ziel nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz vorbereiten) einen gesonderten Antrag ein.



Zu Spalte 4

– Soll-Entgelt –

11.0 Soll-Entgelt – Allgemeines

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt (einschließlich der Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Urlaub), das die Arbeitnehmerin/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. Bei Beschäftigungen in der Gleitzone/im Übergangsbereich ist das erzielte (beitragspflichtige) Arbeitsentgelt und nicht das gemäß § 344 Absatz 4 SGB III geminderte Entgelt zu berücksichtigen. Zulagen oder sonstige Leistungen (zum Beispiel vermögenswirksame Leistungen, Stellenzulagen und so weiter) sind zu berücksichtigen. Sachbezüge sind mit dem Wert zu berücksichtigen, der sich aus der Sachbezugsverordnung ergibt. **Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist ebenso nicht zu berücksichtigen (§ 106 Absatz 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 (zum Beispiel Stundenlohn) als auch den daneben gezahlten Zuschlag (Überstundenzuschlag). Das gilt auch, wenn die Zuschläge in Form einer pauschalierten Abgeltung geleistet werden.

11.0.1 Kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen

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

Einzutragen ist als Soll-Entgelt das Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ohne die Kurzarbeit im jeweiligen Kalendermonat ohne Mehrarbeit erzielt hätte, aber **nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung** (Werte für 2023: monatlich West 7.300,00 Euro und Ost 7.100,00 Euro). Ist in **Ausnahmefällen** eine Feststellung des Soll-Entgelts wegen der Besonderheiten der Entgeltvereinbarung **nicht mit hinreichender Sicherheit** möglich, sieht das Gesetz eine besondere Berechnungsmethode vor (vergleiche Nummer 11.2 beziehungsweise Berechnungsschema am Ende der Hinweise zum Antragsverfahren).

11.0.2 Transfer-Kug Soll-Entgeltbemessung

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

- a) sich aus dem bisherigen monatlichen Entgeltanspruch beim personalabgebenden Betrieb und
- b) einer gezwölfelten Jahressonderzahlung (zum Beispiel Urlaubs- oder Weihnachtsgeld)

zusammensetzt.

11.1 Hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt

11.1.1 Monatslohn/Gehalt

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


11.1.2 Stundenlohn

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



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

Anspruchszeitraum Februar; Arbeitszeit (ohne Kurzarbeit) = 154 Stunden (20 × 7,7 Stunden) × 15,00 Euro Stundenlohn = 2.310,00 Euro + 26,00 Euro vermögenswirksame Leistungen = insgesamt 2.336,00 Euro = **Soll-Entgelt**.

Kug-Abrechnungsliste / ggf. Pauschalierte SV-Erstattung - Anlage zum Leistungsantrag			Seite 1	Kug-Nr. K: <input type="text"/>	Arbeitsausfallnummer AA-: <input type="text"/>	Betriebsnummer <input type="text"/>	Abrechnungsmonat: <input type="text"/>		3
<input type="checkbox"/> Korrektur-Abrechnungsliste									
laufende Nr.	Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor Personalveränderung	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl Kug Ausfallstunden, Krankengeldstunden und Stunden insgesamt	Soll-Entgelt (ungerundet)	Ist-Entgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse Leistungssatz	Rechnerischer Leistungssatz Soll-Entgelt	Rechnerischer Leistungssatz Ist-Entgelt	Durchschnittliche Leistung pro Stunde	Auszuzahlendes Kug SV-Beitragsersatzung bei Weiterbildung
1	Metz, Peter VSNR: <input type="text"/> Faktor: <input type="text"/> Personalveränderung: <input type="text"/> Datum: <input type="text"/>	Kug: 77 Ins.: 77	2.336,00		StKL: <input type="text"/> LS: <input type="text"/>				

11.1.3 Leistungslohn (Akkordlohn)

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

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

11.1.4 Teillohnzeiträume

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

11.2 Nicht hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt

11.2.1 Allgemeines

Ist es in Ausnahmefällen nicht möglich das Soll-Entgelt mit hinreichender Sicherheit zu bestimmen (zum Beispiel bei Personen, deren Höhe des Arbeitsentgelts ausschließlich von dem Arbeitsergebnis und nicht von der Arbeitszeit abhängt), ist als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgebend, das die Arbeitnehmerin/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 Nummer 11.0.1 entsprechend. Das gesamte in dem Referenzzeitraum zu berücksichtigende Arbeitsentgelt muss bei demselben Arbeitgeber erzielt worden sein. Das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt (ohne das Entgelt für Mehrarbeit) wird ermittelt, indem das gesamte in den 3 Kalendermonaten erzielte Arbeitsentgelt durch 3 dividiert wird. Das danach ermittelte monatliche Soll-Entgelt wird für die gesamte Dauer der Kurzarbeit zugrunde gelegt, es sei denn, es treten Änderungen der Berechnungsgrundlage des Lohnes ein (zum Beispiel Lohnerhöhung).

11.2.2 Abgerechneter Lohnabrechnungszeitraum

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



11.2.3 Referenzzeitraum

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

Beispiel:

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

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

11.2.4 Individueller Beginn des Referenzzeitraumes

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

11.2.5 In den Referenzzeitraum einzubeziehende Kalendermonate

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

11.2.6 Tage im Referenzzeitraum, an denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde

Tage des in den Referenzzeitraum einzubeziehenden Kalendermonats, an denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde (zum Beispiel 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.

11.2.7 Soll-Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers

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

11.2.8 Änderungen der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgelts

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 (zum Beispiel Änderung der individuellen oder tariflichen Arbeitszeit) als auch bei einer Änderung des Arbeitsentgeltes bei einer Lohnerhöhung. Rückwirkende Änderungen der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgeltes (zum Beispiel rückwirkende Entgelterhöhungen) können bei bereits abgerechneten Anspruchszeiträumen dann berücksichtigt werden, wenn die Entscheidung der Agentur für Arbeit noch nicht bindend geworden ist. Eine Änderung der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgeltes wird vom Beginn des Zeitpunktes an berücksichtigt, ab dem sie wirksam wird.



Zu Spalte 5


- Ist-Entgelt -

12.0 Ist-Entgelt

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

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

Anspruchszeitraum Februar; Arbeitnehmer hat 77 Stunden gearbeitet × 15,00 Euro Stundenlohn = 1.155,00 Euro + 26,00 Euro vermögenswirksame Leistungen = insgesamt 1.181,00 Euro = **Ist-Entgelt**.

Kug-Abrechnungsliste / ggf. Pauschalierte SV-Erstattung - Anlage zum Leistungsantrag			Seite 1	Kug-Nr. K <input type="text"/>	Arbeitsausfallnummer <input type="text"/> Betriebsnummer <input type="text"/>		Abrechnungsmonat <input type="text"/>			3
<input type="checkbox"/> Korrektur-Abrechnungsliste										
laufende Nr.	Name, Vorname	Umfang des Arbeitsausfalls	Soll-Entgelt	Ist-Entgelt	Lohnsteuerklasse	Rechnerischer Leistungssatz	Rechnerischer Leistungssatz	Durchschnittliche Leistung pro Stunde	Auszuahlendes Kug	
Korrektur	Versicherungsnummer Faktor Personalveränderung	Anzahl Kug Ausfallstunden, Krankengeldstunden und Stunden insgesamt	(ungerundet)	(ungerundet)	Leistungsatz	Soll-Entgelt	Ist-Entgelt		SV-Beitragsersatzung bei Weiterbildung	
1	Metz, Peter VSNR <input type="text"/> Faktor <input type="text"/>	Kug: <input type="text"/> Ins.: <input type="text"/>	2.336,00	1.181,00	StKl.: <input type="text"/> LS: <input type="text"/>					
	Personalveränderung Datum <input type="text"/>	KrG: <input type="text"/>								

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

Da das Kug nur den Entgeltausfall ausgleichen soll, der infolge der zum Kug-Bezug berechtigenden genannten Gründe eintritt, ist das Ist-Entgelt um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus anderen als diesen Gründen gemindert ist (zum Beispiel unbezahlte Fehlzeiten). Dies gilt nicht in Fällen der kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarung (vergleiche 11.0). Gleiches gilt, wenn in einem Anspruchszeitraum das Arbeitsentgelt nur für einen Teilmonat gezahlt wird (zum Beispiel wegen Beendigung oder Beginn des Arbeitsverhältnisses). Das Ist-Entgelt ist in diesen Fällen um den Betrag zu erhöhen, um den wegen der Beschäftigung für den Teilmonat das Entgelt vermindert wurde.

12.2 Erhöhung des Ist-Entgeltes, wenn Krankengeld bezogen wurde

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



12.3 Gekündigte Arbeitnehmer/-innen; Aufhebungsvertrag

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

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

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

12.4 Feiertagslohn in Höhe des Kug

Für Feiertage besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Kug, da ein Entgeltfortzahlungsanspruch vorliegt. Sofern aufgrund einer tarif- oder arbeitsrechtlichen Regelung das Arbeitsentgelt für den Feiertag in Höhe des Kug gezahlt wird, wird dieses Entgelt nicht von der Agentur für Arbeit erstattet. In diesem Fall muss bei der Beantragung des Kug in der Abrechnungsliste für den Feiertag beim Soll- und Ist-Entgelt das Arbeitsentgelt in voller Höhe berücksichtigt werden.

Ausnahme: Wird in einem Betrieb üblicherweise an Feiertagen (zum Beispiel Hotel- und Gaststättengewerbe) gearbeitet, kann für Feiertage eine Zahlung des Kug erfolgen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an diesem Feiertag auf Grundlage eines Arbeits- oder Dienstplans zur Arbeit vorgesehen war.

12.5 Zuschuss zum Kug

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

12.6 Erhöhung des Ist-Entgeltes durch Einkommen aus einer Nebentätigkeit

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

Das Arbeitseinkommen aus einer schon vor Beginn der Kurzarbeit (vor Beginn des Anspruchszeitraumes) aufgenommenen (auch im Bereich der Selbständigkeit liegenden) Nebentätigkeit, ist auch dann nicht im Rahmen des § 106 Absatz 3 SGB III zu berücksichtigen, wenn sich dieses Arbeitseinkommen während der Kurzarbeit erhöht. Zur Beurteilung der Fortführung der Nebentätigkeit ist eine Mindestbeschäftigungszeit vor Beginn der Kurzarbeit nicht erforderlich. Maßgeblich für den Beginn der Kurzarbeit ist der erste Abrechnungsmonat des Betriebes beziehungsweise der Betriebsabteilung.

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

12.7 Erhöhung des Ist-Entgeltes bei nicht gezahlten Entgeltansprüchen

Das Ist-Entgelt ist fiktiv um die Entgeltanteile zu erhöhen, die der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zustehen, aber nicht gezahlt wurden. Hierunter fallen insbesondere Zuschläge auf geleistete Mehrarbeit (vergleiche Schema für die Feststellung des Ist-Entgeltes am Ende der Hinweise zum Antragsverfahren).



Zu Spalte 6

– Leistungsgruppe –

– Leistungssatz –

13.0 Höhe des Kug

Die Höhe des Kug beträgt für Arbeitnehmer/-innen,

- die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmer/-innen, deren Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Absatz 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben, **67 Prozent (erhöhter Leistungssatz – Leistungssatz 1)** und
- **für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz – Leistungssatz 2)** der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum (Kalendermonat).

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

13.1 Nettoentgeltdifferenz

Die Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen

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

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

13.2 Pauschalisiertes monatliches Nettoentgelt

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

Abzüge sind:

1. eine Sozialversicherungspauschale in Höhe von 20 vom Hundert des Bemessungsentgelts,
2. die Lohnsteuer, die sich nach dem vom Bundesministerium der Finanzen aufgrund des § 51 Absatz 4 Nummer 1a des Einkommensteuergesetzes bekannt gegebenen Programmablauf, bei Berücksichtigung der Vorsorgepauschale nach § 39b Absatz 2 Satz 5 Nummer 3 Buchstabe a) bis c), des Einkommensteuergesetzes zu Beginn des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist, ergibt
3. und der Solidaritätszuschlag.

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

13.2.1 Tabelle zur Berechnung des Kug

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

13.2.2 Internet

Die Tabelle kann auch im Internet von der Homepage der Bundesagentur für Arbeit (vergleiche Linkbeschreibung am Anfang der Hinweise zum Antragsverfahren) heruntergeladen werden.

13.2.3 Programmablaufplan

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

13.2.4 Faktorverfahren nach § 39f Einkommensteuergesetz (EStG)

Bei der Wahl des steuerlichen Faktorverfahrens nach § 39f Einkommensteuergesetz kann das Kug nur maschinell errechnet und nicht aus der Kug-Tabelle abgelesen werden (vergleiche Nummer 8.5).



13.3 Lohnsteuerklasse

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

Bei ausländischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die sich infolge beschränkter Aufenthaltserlaubnis voraussichtlich weniger als 6 Monate im Bundesgebiet aufhalten, tritt im Ausnahmefall 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 beziehungsweise 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 oben angegeben Bescheinigung des Betriebsstättenfinanzamtes und ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in eine andere Lohnsteuerklasse (oder anderen Leistungssatz) einzustufen, ist der Leistungsbetrag ab Beginn des Kalendermonats maßgebend, in dem die Änderung wirksam geworden ist. Voraussetzung hierfür ist, dass dieser noch nicht abgerechnet wurde beziehungsweise noch keine Bindungswirkung der Bescheide eingetreten ist (vergleiche Nummer 11.2.8).

Leistungsbeziehende, die in Frankreich wohnen, müssen das deutsche Kurzarbeitergeld nach dem Doppelbesteuerungsabkommen mit Frankreich in Frankreich versteuern. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Frankreich unterbleibt daher der Abzug der Lohnsteuer und gegebenenfalls des Solidaritätszuschlags. Bemessungsgrundlage ist damit das Bemessungsentgelt nur abzüglich der Sozialversicherungspauschale, so dass die Doppelbelastung entfällt. In diesem Fall tragen Sie bitte als Lohnsteuerklasse in der Spalte 6 oben die „0“ ein. Dies gilt auch für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern mit Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU/EWR/CH, sofern deren Wohnsitzstaat auf der Grundlage eines Doppelbesteuerungsabkommens das Besteuerungsrecht für das Kurzarbeitergeld zusteht und die entsprechende Steuern zu entrichten haben.

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

13.4 Leistungssatz

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

13.5 Eintragung von Kinderfreibeträgen

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

13.6 Bescheinigung der Agentur für Arbeit

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



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

17.0 SV-Beiträge – Allgemeines

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

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

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

17.1 Beitragsberechnung – Kurzlohn

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 Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.

17.2 Beitragsberechnung – Fiktives Entgelt

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

17.2.1 Beitragsbemessungsgrundlage Fiktives Entgelt

Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sind 80 Prozent des fiktiven Arbeitsentgelts.

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

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

Beispiel:

Ist-Entgelt:	3.000,00 Euro
Soll-Entgelt:	8.000,00 Euro
Beitragsbemessungsgrenze Alv:	7.300,00 Euro

(Wert für 2023 West)

das fiktive Entgelt beträgt 4.300,00 Euro (7.300,00 Euro \cdot 3.000,00 Euro).

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

Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Rentenversicherung sind 80 Prozent des so begrenzten fiktiven Entgelts, im Beispiel 80 Prozent von 4.300,00 Euro = 3.440,00 Euro.

Für die Berechnung der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung wird die Beitragsbemessungsgrundlage gegebenenfalls weiter gemindert: Die Summe aus

- Ist-Entgelt und
- 80 Prozent des fiktiven Arbeitsentgelts

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

Beispiel:

Ist-Entgelt:	3.000,00 Euro
Soll-Entgelt:	8.000,00 Euro
Beitragsbemessungsgrenze RV/Alv:	7.300,00 Euro

(Wert für 2023 West)

Fiktives Entgelt:	4.300,00 Euro
80 Prozent des fiktiven Entgelts:	3.440,00 Euro
Beitragsbemessungsgrenze KV:	4.987,50 Euro

(Wert für 2023)

Bemessungsgrundlage für die KV-/PV-Beiträge sind 1.987,50 Euro (4.987,50 Euro \cdot 3.000,00 Euro); der Wert 80 Prozent des fiktiven Arbeitsentgelts wird von 3.440,00 Euro auf 1.987,50 Euro gemindert.



17.2.2 Beitragssatz – Fiktives Entgelt

Auf das fiktive Arbeitsentgelt ist der für den Kurzlohn maßgebende KV-Beitragssatz (einschließlich kassenindividueller Zusatzbeitragssatz) anzuwenden. Der PV-Beitragszuschlag für Kinderlose fällt für das fiktive Arbeitsentgelt nicht an; er wird von der BA pauschal entrichtet (§ 60 Absatz 7 SGB XI). Auch wird der PV-Beitragsabschlag für Kinder nicht berücksichtigt (§ 59a Satz 2 SGB XI).

17.2.3 Beitragstragung – Fiktives Entgelt

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

17.3 Beitragszahlung, Meldeverfahren

Die Regelungen zur Beitragsabrechnung, Beitragsnachweis, Fälligkeit, Meldeverfahren (zum Beispiel Beitragszahlungsverordnung, DEÜV) gelten auch während der Kurzarbeit.

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

- des tatsächlich erzielten Arbeitsentgelts (Kurzlohn)
- 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem ungerundeten Soll-Entgelt und dem ungerundeten Ist-Entgelt,
- gegebenenfalls der Einmahlzahlung.

17.4 Beitragszuschuss

Für Bezieher/-innen von Kug, die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert sind, wird der Beitragszuschuss wie folgt berechnet:

- auf den Kurzlohn (tatsächlich erzielttes Arbeitsentgelt = Ist-Entgelt) in Höhe der Hälfte des allgemeinen Beitragssatzes zuzüglich der Hälfte des kassenindividuellen Zusatzbeitrags
- auf das fiktive Entgelt (Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt und dann multipliziert mit 80 Prozent) den entfallenden Beitragszuschuss (allgemeiner voller Beitragssatz zuzüglich voller kassenindividueller Zusatzbeitrag).

Für Bezieher/-innen von Kug, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, wird der Beitragszuschuss wie folgt berechnet:

- auf das fiktive Entgelt (Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt und dann multipliziert mit 80 Prozent) anhand des allgemeinen vollen Beitragssatzes zuzüglich voller durchschnittlicher Zusatzbeitrag (§ 242a SGB V). Dieser Beitragszuschuss ist gegebenenfalls auf die Höhe des vollen privaten Krankenversicherungsbeitrags zu begrenzen.
- auf den Kurzlohn (tatsächlich erzielttes Arbeitsentgelt = Ist-Entgelt) anhand der Hälfte des allgemeinen Beitragssatzes zuzüglich Hälfte des durchschnittlichen Zusatzbeitrags. Dieser Beitragszuschuss ist begrenzt auf maximal in Höhe der Hälfte der Differenz vom privaten Krankenversicherungsbeitrag und Beitragszuschuss für das fiktive Entgelt.

Für den Anspruch auf den Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung nach § 61 Absatz 1 Seite 3 beziehungsweise § 61 Absatz 2 Seite 3 SGB XI sind die vorstehenden Ausführungen sinngemäß anzuwenden.

17.5 § 106a Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)

Die Berechnung der SV-Beitragsersatzung aufgrund § 106a SGB III kann dem Hinweisblatt zum Vordruck Kug 108 entnommen werden.

D. Steuerliche Behandlung des Kug

18.0 Steuerliche Behandlung des Kug; Progressionsvorbehalt

Das Kug ist gemäß § 3 Nummer 2 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei. Hat ein unbeschränkt Steuerpflichtiger Kug bezogen, so ist gemäß § 32b Absatz 1 EStG auf das nach § 32a Absatz 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 Absatz 2 Nummer 8 EStG) oder bei der Einkommensteuerveranlagung (§ 46 Absatz 2 Nummer 1 bis 7 EStG) berücksichtigt.

18.1 Eintragung des Kug im Lohnkonto und auf der elektronischen Lohnsteuerkarte

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 der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers unter anderem das ausgezahlte Kug zu bescheinigen (§ 41b EStG).

Weitere Auskünfte über die steuerliche Behandlung erteilt das Finanzamt.



E. Schemata zur Bemessung des Kug

Auf den folgenden Seiten sind Schemata zur Berechnung des Soll- und des Ist-Entgeltes abgedruckt (bitte Sonderfall der Kug-Bemessung bei kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen beachten – Nummer 11.0.1):

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

<p>Berechnung des Soll-Entgelts</p> <ul style="list-style-type: none"> • ohne Entgelt für Mehrarbeit 		<p>..... X</p> <p>(Stundenlohn) (betriebsübliche Arbeitszeit im Anspruchszeitraum)</p> <p>=€</p> <p>+ beitragspflichtige Lohnbestandteile (z.B. vermögenswirksame Leistungen, sonstige Zulagen oder Zuschläge wie Schichtzulagen, Erschwerniszuschläge usw.)</p> <p>=€</p> <p>+ höhere Entgelte, z.B. für Urlaub, Krankheit (wenn im Ist-Entgelt enthalten)</p> <p>=€</p> <p>Soll-Entgelt</p> <p>= €</p>
	oder	
		<p>Vereinbartes Monatsentgelt</p> <p>=€</p> <p>+ beitragspflichtige Lohnbestandteile (z.B. vermögenswirksame Leistungen, sonstige Zulagen oder Zuschläge wie Schichtzulagen, Erschwerniszuschläge usw.)</p> <p>=€</p> <p>+ höhere Entgelte, z.B. für Urlaub, Krankheit (wenn im Ist-Entgelt enthalten)</p> <p>=€</p> <p>Soll-Entgelt</p> <p>= €</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ohne Mehrarbeitszuschläge für tatsächlich geleistete Mehrarbeit • ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt 	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 Soll-Entgelts (Soll-Entgelt ist das Entgelt, das ohne den Arbeitsausfall erzielt worden wäre) entsprochen wird (z.B. Ermittlung eines durchschnittlichen Stundenlohnes aus dem Entgelt des laufenden Monats, aus dem Vormonat).</p> <p>Soll-Entgelt</p> <p>= €</p>



2. Berechnungsschema für das **nicht** hinreichend bestimmbar Soll-Entgelt (§ 106 Absatz 4 SGB III)

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

3. Schema für die Feststellung des Ist-Entgelts

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

