

Gültig ab 1. Februar 2009  
bis 31. März 2012



**Bundesagentur für Arbeit**

## **Hinweise zum Antragsverfahren Kurzarbeitergeld (Kug) und zur pauschalierten Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge der Bezieher von Kug**

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**

	Seite
<b>A. Allgemeine Hinweise</b>	
1. Antrag auf Kug, Anspruchszeitraum, Ausschlussfrist, Antragsvarianten, Transfer-Kug	4
2. Betriebsnummer	5
3.1 Erstellen der Abrechnungslisten; Ausnahme: Antrag in doppelter Ausfertigung	5
3.2 Firmeneigene Vordrucke	5
4. Berechnung und Auszahlung des Kug, Abschlagszahlung	5
5. Mindestanforderungen – Variante 1 „1/3 – Regelung“ und Variante 2 „mehr als 10% - Regelung“	5
6.0 Erklärungsteil - Verzicht auf die Empfangsbestätigung -	6
6.1 Empfangsbestätigung der Arbeitnehmer	7
6.2 Verzicht auf Auszahlungsbescheid	7
<b>B. Hinweise zur Ausfüllung der Abrechnungsliste für Kug</b>	7
Allgemeine Vorbemerkung; SV-Erstattung allgemein; bei Qualifizierung; ESF-Förderung	
7.0 Einzutragende Arbeitnehmer	8
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	9
7.5 Versicherungsnummer (VSNR); Arbeitsunfähigkeit	9
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	13
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	Nettoentgeltdifferenz	15
12.2	Pauschalisiertes monatliches Nettoentgelt, Tabelle zur Berechnung des Kug, Programmablaufplan, Internet, Faktorverfahren	15
12.3	Lohnsteuerklasse	16
12.4	Leistungssatz	16
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	17
13.1	Auszubildende mit einem Entgelt bis zu 325,-- € monatlich	17
14.	Durchschnittliche Leistung pro Stunde	18
15.	Auszuzahlendes Kug	18

<b>C.</b>	<b>Sozialversicherung der Kug-Bezieher (SV) und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitgeber</b>	19
16.0	Allgemeines	19
16.1	Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung	19
16.2	Beitragsbemessungsgrenze; Rangfolge der Entgelte; Einmalzahlungen	19
16.3	Beitragssatz	19
16.4	Entrichtung der auf die Ausfallstunden entfallenen Beiträge	20
16.5	Beitrags- und Meldeverfahren	20
16.6	Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung für freiwillig oder privat versicherte Kug-Bezieher	20
16.7	Pauschalierte 50 %- SV-Erstattung	20
16.8	Pauschalierte 100 %- SV-Erstattung	20
16.9	Pauschalierte 100 %-SV-Erstattung nach 6-Monaten Kug-Bezug Wesen der Pauschalierung	21
<b>D.</b>	<b>Steuerliche Behandlung des Kug</b>	21
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](#) » Alle Formulare

### **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 können. In Zweifelsfragen nehmen Sie bitte Rücksprache mit Ihrer Agentur für Arbeit.

## A. Allgemeine Hinweise

<b>Antrag auf Kug Anspruchszeit- raum</b>	<p>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>). In der Zeit vom 1.2.2009 bis 31.03.2012 wird mit dem Antrag auf Kug auch die pauschalierte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Bezieher von Kug abgerechnet (<b>SV-Erstattung</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.</p>
<b>Ausschlussfrist</b>	<p>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.</p>
<b>Antragsvarianten</b>	<p>Der Antrag auf Kug schließt den Antrag auf SV-Erstattung ein. Dennoch ist es – wie im Leistungsantrag dargestellt – erforderlich, je SV-Erstattungsregelung eine eigene Abrechnungsliste zu verwenden. Ein Leistungsantrag beim konjunkturellen Kug könnte demnach <u>in den ersten 6 Bezugsmonaten</u> 2 verschiedene Abrechnungslisten beinhalten:</p>
<b>Qualifizierung ohne ESF- Förderung</b>	<p>1. SV-Erstattung 50% 2. SV-Erstattung 100% (FbW-gefördert bzw. nicht mit öffentl. Mitteln gefördert)</p> <p><u>Ab dem 7. Kug-Bezugsmonat ist dann nur noch eine Abrechnungsliste dem Leistungsantrag beizufügen.</u></p>
<b>Qualifizierung mit ESF-Förderung</b>	<p>Für Arbeitnehmer, die im Abrechnungszeitraum an Qualifizierungsmaßnahmen, die mit ESF-Mitteln gefördert wurden, teilgenommen haben, ist ein gesonderter Leistungsantrag (mit eigenen Abrechnungslisten) einzureichen. Die Kennzeichnung erfolgt durch Ankreuzen der jeweiligen Textpassage im Leistungsantrag und der Abrechnungsliste. Auch dieser Leistungsantrag kann <u>in den ersten 6 Bezugsmonaten</u> 2 verschiedene Abrechnungslisten beinhalten:</p> <p>1. SV-Erstattung 50% (ESF- geförderte Qualifizierung und der zeitliche Umfang der Qualifizierungsmaßnahmen beträgt nicht mind. 50 v.H. der Ausfallzeit) 2. SV-Erstattung 100% (ESF- geförderte Qualifizierung).</p> <p><u>Ab dem 7. Kug-Bezugsmonat ist dann nur noch eine Abrechnungsliste dem Leistungsantrag beizufügen.</u></p>
<b>Transferkurz- arbeitergeld</b>	<p><b>Besonderheit bei Bezug von Transferkurzarbeitergeld</b></p> <p>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.</p>

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 (jeweils bitte in doppelter Ausfertigung) und
- für Transfer-Kug-Bezieher, die an keiner Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben, einzureichen.

- Betriebsnummer** 2. Tragen Sie bitte auf der Vorderseite des Leistungsantrages (rechts oben unter der Stamm-Nr. Kug) die **Betriebsnummer** ein.
- 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.
- Erstellen der Abrechnungslisten** 3.1 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 **einfacher Ausfertigung** einzureichen.
- Bei Leistungsanträgen und Abrechnungslisten für
- Ausnahme: Antrag in doppelter Ausfertigung**
- Kug-Bezieher, die während der Kurzarbeit an einer mit ESF-Mitteln geförderten Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben und bei
  - Transfer-Kug-Beziehern, die an mit ESF-Mitteln geförderten Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben, bitte in **doppelter Ausfertigung** einreichen.
- Der Betrieb erhält ggf. - sofern dem Leistungsantrag nicht in vollem Umfang entsprechen wird - korrigierte Kopien des Leistungsantrages von der Agentur für Arbeit zurück.
- Beachten Sie bitte, dass unvollständige Angaben die Gewährung der Leistungen durch die Agentur für Arbeit verzögern.
- Firmeneigene Vordrucke** 3.2 Werden Leistungsanträge im Wege der elektronischen Datenverarbeitung erstellt, kann der Aufbau der firmeneigenen Vordrucke von den amtlichen Vordrucken abweichen, wenn sichergestellt ist, dass alle für die Bearbeitung erforderlichen Angaben problemlos entnommen werden können. Amtliche EDV-Vordrucke existieren nicht.
- Berechnung und Auszahlung des Kug; Abschlagszahlung** 4. Der Arbeitgeber hat das Kug kostenlos zu errechnen und auszuzahlen. Werden vor Ablauf des Anspruchszeitraumes (Kalendermonat) an den jeweiligen Lohnzahltagen den Arbeitnehmern Vorschüsse (Abschläge) auf das zu beanspruchende Kug gewährt, so kann die Agentur für Arbeit auf Antrag einen Abschlag auf die voraussichtlich anfallenden Leistungen an den Arbeitgeber zahlen, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nachgewiesen werden.
- Mindestanfordernisse –** 5. Das Kurzarbeitergeld kann nur dann gezahlt werden, wenn in der betrieblichen Einheit, für die eine Anzeige über Arbeitsausfall erstattet wurde (Betrieb/Betriebsabteilung), die Mindestanfordernisse erfüllt sind (§ 170 Abs. 1 Nr. 4 oder alternativ § 421t Abs. 2 Nr. 1 SGB III). Dem Betrieb eröffnen sich danach folgende Alternativen
- Variante 1 „1/3 – Regelung“** 5.1 im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) muss 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 Mindestanforderungen 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.

**oder**

**Variante 2  
„mehr als 10%-  
Regelung“**

- 5.2 im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) sind weniger als ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall betroffen. Anspruchsberechtigt sind dann nur die Kurzarbeiter, deren Entgeltausfall jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts beträgt.

Für welche der unter Nr. 5.1. bzw. 5.2 genannte Zugangsvoraussetzung sich der Betrieb entscheidet, hat er im Leistungsantrag durch Ankreuzen des jeweiligen Auswahlfeldes festzulegen. Diese Festlegung kann während der gesamten Dauer der angezeigten Kurzarbeit geändert werden. Zur Verfahrensvereinfachung werden Betriebe, die sich vor dem 1. Februar 2009 bereits im Kug-Bezug befanden und keine ausdrückliche Festlegung bei ihrer Agentur treffen, so behandelt, als wenn sie die Variante nach Nr. 5.1 gewählt hätten. Sollte das „ein Drittel-Mindestanforderung“ nicht erfüllt werden, wird dann von Amts wegen geprüft, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kug nach Nr. 5.2 vorliegen.

**Erklärungsteil**

- 6.0 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.

**Verzicht auf die  
Empfangs-  
bestätigung -  
(Einzelquittung)  
der Arbeitnehmer**

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 Ihres Betriebes bis auf weiteres jeweils ohne Empfangsbestätigung (Einzelquittung) auszahlen.

Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass

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

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

Service-Haus der Bundesagentur für Arbeit, 90478 Nürnberg,  
 Konto-Nr.: 760 016 17 oder IBAN DE 50760000000076001617  
 Bankleitzahl: 760 000 00 oder BIC MARKDEF 1760  
 bei der BBk Nürnberg zurück zu überweisen.

**Empfangs-  
bestätigung der  
Arbeitnehmer**

6.1 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.

**Verzicht auf  
Auszahlungs-  
bescheid**

6.2 Zur Sicherstellung einer schnellen Bearbeitung und Auszahlung der beantragten Leistungen wird ein vereinfachtes Verwaltungsverfahren praktiziert.

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. **Dies gilt aufgrund der besonderen tariflichen Regelungen zum Überbrückungsgeld nicht für Betriebe des Gerüstbaugewerbes.**


**Ausnahme  
Gerüstbau**

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

**B. Hinweise zur Ausfüllung der Abrechnungsliste für Kug**

**Zu Spalte 2**

**- Name, Vorname, Versicherungsnummer, Faktor -**

Kug-Abrechnungsliste / Pauschalierte SV - Erstattung - Anlage zum Leistungsantrag						Seite	Kug-Stammmummer	Abrechnungsmonat		
Während der ersten sechs Monate des tatsächlichen Kug-Bezuges:						1				
<input type="checkbox"/> pauschalierte SV-Erstattung 50% <input type="checkbox"/> pauschalierte SV-Erstattung 100% (Bitte reichen Sie je Erstattungspauschale eine gesonderte Abrechnungsliste ein.)										
Ab dem siebten Monat des tatsächlichen Kug-Bezuges:										
<input type="checkbox"/> pauschalierte SV-Erstattung 100% (nur eine Abrechnungsliste)										
<input type="checkbox"/> Abrechnungsliste für Arbeitnehmer, die an ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben.										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfall- stunden der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Lohn- steuer- klasse Leis- tungs- satz 1 oder 2	Rechnerischer Leistungssatz für das Sollentgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	Rechnerischer Leistungssatz für das Istentgelt (Spalte 5) lt. Tabelle	Durchschnitt- liche Leistung pro Stunde (Spalte 7 ./. Spalte 8 : Insgesamtstun- den aus Sp.3	Auszuzahlendes Kurzarbeitergeld (Sp. 7 ./. Sp. 8) oder Kug-Stunden Sp. 3 x durchschnittliche Leistung (Spalte 9)		

**Allgemeine  
Vorbemerkung**

Das Gesetz sieht nur bei konjunkturellem Kug und Saison-Kug, **nicht jedoch beim Transfer-Kug** eine SV-Erstattung vor. Der Kopf der Abrechnungsliste wurde um Merkmale erweitert, die für die korrekte und schnelle Bearbeitung unerlässlich sind.

**SV-Erstattung  
allgemein  
bei Qualifizierung  
nach 6-Monaten  
Kug-Bezug**

Durch Ankreuzen des Auswahlfeldes ist festzulegen, ob die nachfolgend aufgeführten Arbeitnehmer sich in jeweils einer Abrechnungsliste befinden, für die

- eine **50%ige SV-Erstattung** oder
- eine **100%ige SV-Erstattung (bei Qualifizierung)** bzw.
- eine **100%ige SV-Erstattung ab dem 7. Kug-Bezugsmonat** begehrt wird.

Die Möglichkeit, dass ein Arbeitnehmer im gleichen Anspruchszeitraum in verschiedenen Abrechnungslisten geführt wird, besteht nicht. Sind die Voraussetzungen für die 100%-SV-Erstattung wegen der durchgeführten Qualifizierung (in den ersten 6 Monaten des Kug-Bezuges) erfüllt, so gilt dies immer für den gesamten jeweiligen Anspruchszeitraum (Kalendermonat). **Wann eine berücksichtigungsfähige Qualifizierungsmaßnahme vorliegt wird in Nr. 6.3 des Kug- Merkblattes 8a erläutert.**

**ESF-Förderung**

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

1	2	3	4	5	6
	Name, Vorname Versicherungsnummer Faktor	Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfall- stunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Lohn- steuer- klasse Leis- tungs- satz 1 oder 2
1	Metz, Peter VSNR 0 1 2 9 1 0 7 0 M 2 5 7 Faktor 0 .	Kug Ins.: 0 KrG:			

**Einzutragende  
Arbeitnehmer**

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

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

\*) wird im Anspruchszeitraum der Aufhebungsvertrag abgeschlossen oder die Kündigung ausgesprochen, sind diese Arbeitnehmer 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 bei beruflicher Weiterbildung** 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 einzutragen-  
de 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);** 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.
- Arbeitsunfähigkeit**
- Faktorverfahren** 7.6 Das seit 1.1.2010 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:**

Anspruchszeitraum Februar; bei dem Arbeitnehmer Metz, Peter fällt in der Zeit vom 7. bis 18. 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   7	Ins.: 77				
KrG:					

- 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 Abkürzung:

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

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

### Berechnung des Kug

Berechnung des Kug  
- Allgemeines -

9. Für die Berechnung des Kug ist der pauschalierte Nettoentgeltausfall maßgebend, der aus den zum Kug-Bezug berechtigenden Gründen (§ 179 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 (§ 179 Abs. 1 Satz 4 SGB III)** wie Entgelte für Mehrarbeit. Dies sind alle Entgelte, mit 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  
Beschäftigungs-  
sicherungs-  
vereinbarungen

Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach § 179 Abs. 1 SGB III bleiben **kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen** die eine vorübergehende Änderungen 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.

(Geltungsdauer  
bis 31.3.2012)

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** (2011 monatlich West 5.500 € und Ost 4.800 €). 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 Sollentgelts 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:**

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

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

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.

**Teillohnzeiträume** 10.1.4 Wird in einem Anspruchszeitraum das Arbeitsentgelt nur für einen Teillohnzeitraum gezahlt (z.B. wegen Beendigung oder Beginn des Arbeitsverhältnisses), ist als 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).

**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:

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

		Umfang des Arbeitsausfalls Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Lohnsteuer- Klasse Leistungs- satz 1 oder 2	Rec Leit St (€ lt.
		3	4	5	6	
	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.

- Feiertagslohn in Höhe des Kug** 11.4 Wurde innerhalb eines Anspruchszeitraumes die **Entgeltzahlung an Feiertagen** wegen der Kurzarbeit im Betrieb auf den Betrag des Kug reduziert, kann bei unverändertem Sollentgelt das Istentgelt ermittelt werden, indem es um den gekürzten Betrag erhöht wird. Die Berechnung des Kug kann aber auch bei unverändertem Istentgelt erfolgen. Das Sollentgelt ist dann entsprechend der Kürzung des Arbeitsentgeltes durch die Entgeltzahlung an Feiertagen zu vermindern. Aufgrund der Steuerprogression können sich zwischen den vorstehenden Berechnungsmethoden geringe Differenzen in der Höhe der Leistungen ergeben.
- Zuschuss zum Kug** 11.5 **Arbeitsentgelt**, das der Arbeitgeber unter Anrechnung des Kug zu diesem zahlt (**Zuschuss** zum Kug), bleibt bei der Berechnung des Istentgeltes außer Betracht.
- Erhöhung des Istentgeltes durch Einkommen aus einer Nebentätigkeit** 11.6 Erzielt 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 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 -

- Höhe des Kug** 12.0 Die Höhe des Kug beträgt für Arbeitnehmer, 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
- für die übrigen Arbeitnehmer 60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz – Leistungssatz 2)
- der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum (Kalendermonat).
- Nettoentgelt-differenz** 12.1 Die Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und
  - dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Istentgelt.
- Bei der Ermittlung der pauschalierten Nettoentgelte sind grundsätzlich die Vorschriften über die Berechnung des Leistungsentgeltes beim Arbeitslosengeld anzuwenden.
- Pauschalisiertes monatliches Nettoentgelt** 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.

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

**Internet**

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

**Faktorverfahren**

**Einführung des Faktorverfahren nach § 39f EStG ab 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 auf der 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 Lohnsteuerkarte eine Bescheinigung des Betriebsstättenfinanzamtes. Aus ihr sind die für die Zuordnung zu einer Lohnsteuerklasse maßgeblichen Daten zu entnehmen.

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

Ändern sich während des laufenden Kalenderjahres die Eintragungen auf der 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.

**Leistungssatz 12.4**

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

**Beispiel:**

Arbeitnehmer Lohnsteuerklasse III/1 = Leistungsgruppe C/Leistungssatz 1

- Eintragung von Kinderfreibeträgen** 12.5 Für ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, kann unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Berufsausbildung) auf der 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 Lohnsteuerkarte empfohlen werden.
- Bescheinigung der Agentur für Arbeit** 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 die Lohnsteuerkarte des Ehegatten oder eine Bescheinigung der Gemeinde bzw. des Finanzamtes oder des Arbeitgebers des Ehegatten über die Eintragung der Kinderfreibeträge auf dessen Lohnsteuerkarte beizufügen. Bei Arbeitnehmern mit der Lohnsteuerklasse VI ist die Beifügung der ersten Lohnsteuerkarte erforderlich. Wurde deshalb kein Kinderfreibetrag auf der 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.
- Programmablaufplan** 12.7 Die pauschalierten Nettoentgelte können auch nach dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erstellten Programmablaufplan ermittelt werden.  
Der Programmablaufplan kann im Internet von der Homepage der Bundesagentur (siehe Hinweis unter 12.2 heruntergeladen werden).

**Zu Spalte 7 und Spalte 8**

**- Pauschalisiertes Nettoentgelt aus dem 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 (2010):**  
 Sollentgelt: 2.336,- € → 1.171,45 €  
 Istentgelt: 1.181,- € → 624,57 €  
 Leistungsgruppe/Leistungssatz: III / 1

n	Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Lohn- steuer- klasse Leis- tungs- satz 1 oder 2	Rechnerischer Leistungssatz für das Sollentgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	Rechnerischer Leistungssatz für das Istentgelt (Spalte 5) lt. Tabelle	lr i
	4	5	6	7	8	
77	2.336,00	1.181,00	III	1.171,45	624,57	
			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 : Gesamtstunden 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 Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse Leistungs- satz 1 oder 2	Rechnerischer Leistungssatz für das Sollentgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	Rechnerischer Leistungssatz für das Istentgelt (Spalte 5) lt. Tabelle	Durchschnittliche Leistung pro Stunde (Spalte 7 ./ Spalte 8 : Gesamtstunden aus Sp.3
3	4	5	6	7	8	9
Kug: 77 KrG: 38,5	Ins.: 115,5 2.336,00	603,50	III 1	1.171,45	317,58	7,39

Berechnung der durchschnittlichen Leistung pro Stunde:

Rechnerischer Leistungssatz (2010) für das Sollentgelt: 1171,45 €

Rechnerischer Leistungssatz (2010) für das Istentgelt: 317,58 €

$$853,87 \text{ €} : 115,5 = 7,39 \text{ €}$$

**Zu Spalte 10**

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

**Auszuzahlendes 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 Anzahl der Kug-Ausfallstunden, der Krankengeldstunden und der Stunden insgesamt	Sollentgelt (ungerundet)	Istentgelt (ungerundet)	Lohnsteuerklasse Leistungs- satz 1 oder 2	Rechnerischer Leistungssatz für das Sollentgelt (Spalte 4) lt. Tabelle	Rechnerischer Leistungssatz für das Istentgelt (Spalte 5) lt. Tabelle	Durchschnittliche Leistung pro Stunde (Spalte 7 ./ Spalte 8 : Gesamtstunden aus Sp.3	Auszuzahlendes Kurzarbeitergeld (Sp. 7 ./ Sp. 8) oder Kug-Stunden Sp. 3 x durchschnittliche Leistung (Spalte 9)
3	4	5	6	7	8	9	10
Kug: 77 KrG: 38,5	Ins.: 115,5 2.336,00	603,50	III 1	1.171,45	317,58	7,39	569,03

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 der Kug-Bezieher (SV) und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitgeber

- Allgemeines** 16.0 Während der Zeit der Gewährung von Kurzarbeitergeld bleibt nach den beitragsrechtlichen Vorschriften der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung das tatsächlich (noch) erzielte Bruttoarbeitsentgelt (sog. Kurzlohn) Grundlage für die Berechnung der Beiträge. Diese Beiträge sind in der üblichen Weise zu berechnen und grundsätzlich je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu tragen. Das gilt auch für die Beiträge zur Arbeitsförderung. In der Krankenversicherung ist ein Beitragsanteil von 0,9% vom Arbeitnehmer allein zu tragen. Dies gilt auch für den Beitragszuschlag in Höhe von 0,25% für Kinderlose in der Pflegeversicherung. Für die Beiträge, die auf den Entgeltausfall mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld entfallen, gelten jedoch die besonderen Regelungen der §§ 232a, 249 SGB V, 57, 58 SGB XI, 163, 168 SGB VI.
- Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung** 16.1 Für den Entgeltausfall eines pflichtversicherten Kug-Empfängers werden die Beiträge zur gesetzlichen **Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung** nach einem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet. Die Höhe dieser vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge wird bestimmt durch
- 80 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen dem ungerundeten Sollentgelt und dem ungerundeten Istentgelt und
  - den allgemeinen Beitragssatz der Krankenversicherung, den Beitragssatz der Pflegeversicherung und der Rentenversicherung.
- Die Beiträge hat der Arbeitgeber alleine zu tragen. Die alleinige Beitragspflicht des Arbeitgebers bei Bezug von Kurzarbeitergeld umfasst den gesamten aus dem fiktiven Arbeitsentgelt ermittelten Betrag, d.h. auch den von allen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung allein zu tragenden Beitrag in Höhe von 0,9 v. H, nicht jedoch den erhöhten Beitragssatz zur Pflegeversicherung für kinderlose Mitglieder.**
- Zeiten des Bezuges von Krankengeld in Höhe des Kug nach § 47b Abs. 4 SGB V sind nicht in die Beitragsberechnung einzubeziehen.**
- Beitragsbemessungsgrenze; Rangfolge der Entgelte; Einmalzahlungen** 16.2 Das ungerundete fiktive Arbeitsentgelt gilt als Bruttoarbeitsentgelt im Sinne der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Es kann daher nur bis zur Höhe der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt werden. Wenn tatsächlich erzielt es beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (Kurzlohn) und Fiktiv-Entgelt zusammen die Beitragsbemessungsgrenze übersteigen, ist das **fiktive Arbeitsentgelt** (Nr. 16.1) entsprechend **zu kürzen**. Für Abrechnungszeiträume, in denen auch Einmalzahlungen (einmalige Einnahmen) zu berücksichtigen sind, gilt für die Beitragsberechnung die Rangfolge
- tatsächlich erzielt es Arbeitsentgelt (Kurzlohn)
  - fiktives Arbeitsentgelt (Nr. 16.1)
  - Einmalzahlung (einmalige Einnahme). In diesen Fällen ist die (höhere) anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze maßgebend.
- Beitragssatz** 16.3 Die für das fiktive Arbeitsentgelt zu entrichtenden Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sind nach demselben Beitragssatz zu berechnen, der auch für die Beiträge aus dem Kurzlohn maßgebend ist. Bei Beziehern von Kug, die Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts für mindestens sechs Wochen haben, ist daher **der allgemeine Beitragssatz** der Krankenversicherung zugrunde zu legen. Nähere Auskünfte zur Berechnung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge erteilt die zuständige Krankenkasse, für die Rentenversicherungsbeiträge der zuständige Träger der Rentenversicherung.

- Entrichtung der auf die Ausfallstunden entfallenden Beiträge** 16.4 Die für den Entgeltausfall zu entrichtenden KV-Beiträge, PV-Beiträge und RV-Beiträge trägt der Arbeitgeber zunächst allein. Aufgrund der bis 31.03.2012 befristet geltenden Regelung des § 421t Abs. 1 Nrn. 1 und 2 SGB III werden dem Arbeitgeber diese Kosten in den ersten 6 Monaten des Kug-Bezuges zur Hälfte und im Falle einer berücksichtigungsfähigen Qualifizierungsmaßnahme während der Kurzarbeit sowie ab dem 7. Monat des Kug-Bezuges in vollem Umfang als pauschalierte SV-Erstattung ersetzt. Näheres hierzu vgl. nachfolgende Ausführungen ab Nr. 16.7.
- Beitrags- und Meldeverfahren** 16.5 Für die Beitragsabrechnung, Beitragsnachweisung, Fälligkeit der Beiträge, das Meldeverfahren usw. bleiben die geltenden Regelungen (z. B. Beitragszahlungsverordnung, DEÜV) auch während der Kurzarbeit wirksam. Sollten sich hinsichtlich dieser Verfahren Fragen ergeben, wenden Sie sich bitte an die zuständige Krankenkasse (Einzugsstelle).  
In die Meldung für die Rentenversicherung ist bei Bezug von Kug das „SV-Entgelt“ einzutragen, aus dem die Beiträge zur Rentenversicherung berechnet worden sind. Das „SV-Entgelt“ besteht aus der Summe
- SV-Entgelt**
- a) des tatsächlich erzielten Arbeitsentgelts (Kurzlohn),
  - b) 80% des Unterschiedsbetrages zwischen dem ungerundeten Sollentgelt und dem ungerundeten Istentgelt,
  - c) ggf. Einmalzahlung.
- Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung für freiwillig oder privat versicherte Kug-Bezieher** 16.6 Der Arbeitgeber hat für die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versicherten Bezieher von Kug den auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Beitragszuschuss in voller Höhe (100%) zur Kranken- und Pflegeversicherung als Zuschuss zu zahlen (§ 257 Abs. 1 und 2 SGB V sowie § 61 Abs. 1 und 2 SGB XI). Daneben ist vom Arbeitgeber auch der auf den Kurzlohn entfallende Beitragszuschuss zur Hälfte (50 %) zu zahlen.
- Erstattung der vom Arbeitgeber allein zu tragenden SV-Aufwendungen der Bezieher von Kug (SV-Erstattung)** 16.7 **Pauschalierte 50 %- SV-Erstattung in den ersten 6 Kug-Bezugsmonaten**  
Für Kug-Anspruchszeiträume bis 31.03.2012 erhalten Arbeitgeber auf Antrag 50 % der von ihnen allein zu tragenden Aufwendungen zur Sozialversicherung in pauschalierter Form erstattet. Der erforderliche Antrag ist in den Vordruck „Kug-Leistungsantrag“ integriert. Die Berechnung der pauschalierten Erstattung ergibt sich ebenfalls aus dem jeweiligen Leistungsantrag.  
Während die Berechnung der **abzuführenden** Sozialversicherungsbeiträge nach Nr. 16.1 für jede einzelne Person erfolgen muss, beruht die pauschalierte **Erstattung** auf folgender Formel und schließt alle Personengruppen mit Kug-Anspruch / Kug-Leistungsfortzahlungsanspruch unabhängig davon ein, ob diese einer gesetzlichen oder freiwilligen Versicherung unterfallen:
- pauschalierte 50% - SV-Erstattung**
- Gesamtsumme Sollentgelt (Spalte 4 der Abrechnungsliste) minus Gesamtsumme Istentgelt (Spalte 5 der Abrechnungsliste) = Differenzbetrag x 80 % x 19,5 % = SV-Erstattungsbetrag** (ab 1.1.2011)
- Das Ergebnis dieser Berechnung ist der Erstattungsbetrag, den der Arbeitgeber erhält, wenn die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer an keiner Qualifizierung teilnehmen oder diese nicht mindestens 50% der Ausfallzeit in dem jeweiligen Abrechnungszeitraum umfasst. Der Erstattungsbetrag ist im Leistungsantrag im entsprechenden Auswahlfeld einzutragen.
- pauschalierte 100% - SV-Erstattung** 16.8 **Pauschalierte 100 %- SV-Erstattung in den ersten 6 Kug-Bezugsmonaten**  
Nehmen in die Kurzarbeit einbezogene Arbeitnehmer an berücksichtigungsfähigen beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teil und macht der zeitliche Umfang der Qualifizierungsmaßnahme mindestens 50 % der Ausfallzeit im Kalendermonat aus, so werden dem Arbeitgeber für diese Arbeitnehmer anstelle der unter 6.1 erläuterten „50 % SV-Erstattung“ 100 % der Aufwendungen zur SV pauschal erstattet.

Die Formel lautet dann:

**Gesamtsumme Sollentgelt (Spalte 4 der Abrechnungsliste) minus Gesamtsumme Istentgelt (Spalte 5 der Abrechnungsliste) = Differenzbetrag x 80 % x 39,0 % = SV-Erstattungsbetrag (ab 1.1.2011)**

Der Erstattungsbetrag ist im Leistungsantrag im entsprechenden Auswahl-feld einzutragen.

Unter welchen Voraussetzungen berufliche Qualifizierungen als erheblich einzustufen sind, und damit die „100%-SV-Erstattung“ begründen, wird im Kug-Merkblatt 8a unter Nr. 6.3 erläutert.

**pauschalierte  
100% - SV-  
Erstattung nach  
6-Monaten Kug-  
Bezug**

**16.9 Pauschalierte 100 %- SV-Erstattung nach 6-Monaten Kug-Bezug**

Arbeitgeber erhalten nach einer 6-monatigen Zeit des Bezuges von Kug die 100%-SV-Beitragserstattung ab dem 7. Monat des Bezuges ohne Erfüllung weiterer Voraussetzungen.

Es ist nicht erforderlich, dass die 6-Monatsfrist des Leistungsbezuges ununterbrochen zurückgelegt wurde. Zeiten des Bezuges von Saison-Kug und konjunkturellem Kug werden betriebsbezogen zusammengerechnet. Kug-Bezugszeiten mehrerer Betriebe (Betriebsabteilungen) eines Arbeitgebers dürfen zur Erfüllung der 6-Monatsfrist **nicht** zusammengerechnet werden.

**Wesen der Pauschalierung**

Zielsetzung der Pauschalierung ist es, durch eine nicht personenbezogene Erstattungsregelung eine unbürokratische und damit schnelle Auszahlung der verauslagten Beträge zu ermöglichen. Der Gesetzgeber hat anders als beim Saison-Kug bewusst auf die "Einzelfallgerechtigkeit" verzichtet und es sind daher positive und negative Abweichungen zu den von den Betrieben bei den einzelnen Personen errechneten SV-Beiträgen möglich und hinzunehmen. Die Berechnung des SV-Erstattungsbetrages auf der Basis der Addition der Einzelergebnisse je Kurzarbeiter (analog der SV-Erstattung beim Saison-Kug) ist nicht zulässig, da die Agenturen für Arbeit die Zusammensetzung des Erstattungsbetrages nicht mehr rechnerisch nachvollziehen können. Die Abrechnungszeiträume werden durch die Agenturen für Arbeit rechnerisch korrigiert.

**Steuerliche  
Behandlung des  
Kug; Progressi-  
onsvorbehalt**

**D. Steuerliche Behandlung des Kug**

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 Nr. EStG) anzuwenden (Progressionsvorbehalt). Der Progressionsvorbehalt wird ausschließlich vom Finanzamt im Rahmen der Antragsveranlagung (§ 46 Abs. 2 Nr. 8 EStG) oder bei der Einkommensteuerveranlagung (§ 46 Abs. 2 Nr. 1 bis 7 EStG) berücksichtigt.

**Eintragung des  
Kug im Lohnkonto  
und auf der  
Lohnsteuerkarte**

17.1 Der Arbeitgeber hat das ausgezahlte Kug im Lohnkonto einzutragen (§ 41 EStG). Bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder am Ende des Kalenderjahres hat der Arbeitgeber auf der 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 (§ 179 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> </ul>		<p>..... X                  (Stundenlohn) (betriebsübliche Arbeitszeit im Anspruchszeitraum)</p> <p>+ beitragspflichtige Lohnbestandteile                  (z.B. vermögenswirksame Leistungen, sonstige Zulagen oder Zuschläge wie Schichtzulagen, Erschwerniszuschläge usw.)</p> <p>+ höhere Entgelte, z.B. für Urlaub, Krankheit                  (wenn im Istentgelt enthalten)</p> <p><b>Sollentgelt</b></p>	<p>= ..... €</p> <p>= ..... €</p> <p>= ..... €</p> <p>= ..... €</p>
	oder		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ohne Mehrarbeitszuschläge für tatsächlich geleistete Mehrarbeit</li> </ul>		<p>Vereinbartes Monatsentgelt</p> <p>+ beitragspflichtige Lohnbestandteile                  (z.B. vermögenswirksame Leistungen, sonstige Zulagen oder Zuschläge wie Schichtzulagen, Erschwerniszuschläge usw.)</p> <p>+ höhere Entgelte, z.B. für Urlaub, Krankheit                  (wenn im Istentgelt enthalten)</p> <p><b>Sollentgelt</b></p>
oder			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt</li> </ul>		<p>..... X.....                  (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> <p>= ..... €</p>

2. Berechnungsschema für das nicht hinreichend bestimmbare Sollentgelt (§ 179 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 (§ 179 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 erzielt 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>
--	---	---