



Gültig ab 1. Januar 2023
bis 31. Dezember 2023

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	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 Mindestanfordernisse	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 Antragunterlagen 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 Versicherungs-Nummer	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	14
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	15
13.1 Nettoentgeltdifferenz	16
13.2 Pauschaliertes 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 EStG	16
13.3 Lohnsteuerklasse	16
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 € 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 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

Hinweis

Vorübergehende Änderungen der Regelungen für das Kurzarbeitergeld sind möglich. Näheres erfahren Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de

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-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 im Internet (s. o.) selbst herunterladen können oder bei Ihrem zuständigen OS-Team Kug,Insg,AtG in der Agentur für Arbeit erhalten. In Zweifelsfragen nehmen Sie bitte Rücksprache mit Ihrem zuständigen OS-Team Kug,Insg,AtG in der Agentur für Arbeit.



A. Allgemeine Hinweise

eServices und KEA

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 „eServices“ -> Unternehmen.

Mit der Nutzung des Basisdienstes KEA (Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen) erhalten Betriebe, Entgeltabrechnungsstellen oder bevollmächtigte Dritte die Möglichkeit, Leistungsanträge und Abrechnungslisten zum und 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-Nr. auf den Vordrucken eine bestimmte Schreibweise verwenden.

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

bei Kurzarbeitergeld

Kug-Nr. (9-stellig) K12345678 und zusätzlich die
Arbeitsausfall-Nr. (4-stellig) 1234.

bei Transfer-Kurzarbeitergeld

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

bei Transfermaßnahmen

Transfermaßnahmen-Nummer (6-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 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.

Wird die **materiell-rechtliche Ausschlussfrist** gemäß § 325 versäumt, ist eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gemäß § 27 Abs. 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, d.h. er wurde fristgerecht innerhalb der



Ausschlussfrist beantragt (und es liegen die Mindestanforderungen vor) und i.d.R. als vorläufige Entscheidung nach § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III ausbezahlt.

- 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 Abs. 3 SGB III erfolgen.
- Korrekturanträge und Berichtigungen können nach Ablauf der Ausschlussfrist bis zur Bindungswirkung einer endgültigen Entscheidung nach § 328 Abs. 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 ggf. erforderlichen Korrektur-Leistungsanträgen mit den Korrektur-Abrechnungslisten sind die in der Kug-Abrechnungsliste aufgeführten Arbeitnehmer/-innen in der **gleichen Reihenfolge** wie in der ersten Kug-Abrechnungsliste für den jeweiligen Abrechnungszeitraum aufzuführen. 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 (Ifd. Nr.) mit einem „K“ zu kennzeichnen. Bestehen 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 € 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 Abs. 1 Nr. 4 Sozialgesetzbuch Drittes Buch – SGB III).

Danach muss im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 1/3 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.



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

Beträge, die Sie nicht an die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/-innen auszahlen können (z. B. wegen Ausscheidens aus Ihrem Betrieb), sind unaufgefordert unter Angabe des Grundes, der Agentur für Arbeit und des Aktenzeichens an das

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

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, z. B. in Arbeitszeitaufzeichnungen (Schichtbücher, Schichtzettel usw.), Fahrtenschreiber, Akkordaufzeichnungen u.ä.. Dies kann vor Ort im Betrieb, beim Steuerberater – nach Auswahl und Übersendung der Unterlagen in Kopie – in der Agentur für Arbeit erfolgen. Bitte übersenden Sie keine Originale.

Überwiegend wird die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen in der Agentur für Arbeit durchgeführt. Damit sollen u.a. 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 gem. § 328 Abs. 1 Nr. 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 (s. 7.0 Abs. 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.



8.2 Nicht einzutragende Personen

Nicht einzutragen sind versicherungsfreie Arbeitnehmer/-innen, z. B. 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 i.S. des § 8 SGB IV,
Ausnahme: Personen, die bis zur Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 € auf 520,00 € mehr als geringfügig entlohnt beschäftigt und dadurch unter anderem arbeitslosenversicherungspflichtig sind, haben bis längstens 31.12.2023 einen Bestandschutz. Dies bedeutet, dass diese Personen auch über den 30.09.2022 hinaus arbeitslosenversichert bleiben, wenn sie es bis dahin bereits waren. Sie behalten bis längstens 31.12.2023 diesen Status, sofern das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt nicht mehr als 520,00 € beträgt und sie keine Befreiung von der Versicherungspflicht beantragen.
- 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 Versicherungs-Nummer

In Spalte 2 ist die Versicherungsnummer der Rentenversicherung (VSNR) des/der Arbeitnehmer/-in 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 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.



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

Zu Spalte 4

– Soll-Entgelt –

11.0 Soll-Entgelt– Allgemeines

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt (einschließlich der Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Urlaub), das der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ohne den Arbeitsausfall **vermindert um das Entgelt für Mehrarbeit** in dem Anspruchszeitraum (Kalendermonat) bei Vollarbeit erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Einnahme im Sinne des SGB III (§§ 342 ff) ist und als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Bei Beschäftigungen in der Gleitzone/Übergangsbereich ist das erzielte (beitragspflichtige) Arbeitsentgelt und nicht das gem. § 344 Abs. 4 SGB III geminderte Entgelt zu berücksichtigen. Zulagen oder sonstige Leistungen (z. B. vermögenswirksame Leistungen, Stellenzulagen usw.) 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 Abs. 1 Satz 4 SGB III) wie Entgelte für Mehrarbeit.** Dies sind alle Entgelte, bei denen eine Arbeitsleistung über die regelmäßige betriebsübliche Arbeitszeit (Überstunden) hinaus abgegolten wird. Sie umfassen sowohl die entgeltliche Abgeltung der Arbeitsleistung selbst (z. B. Stundenlohn) als auch den daneben gezahlten Zuschlag (Überstundenzuschlag). Das gilt auch, wenn die Zuschläge in Form einer pauschalierten Abgeltung geleistet werden.

11.0.1 kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen

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

Einzutragen ist als Soll-Entgelt das Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer ohne die Kurzarbeit im jeweiligen Kalendermonat ohne Mehrarbeit erzielt hätte, aber **nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung** (Werte für 2022: monatlich West 7.050 € und Ost 6.750 €). Ist in **Ausnahmefällen** eine Feststellung des Soll-Entgeltes wegen der Besonderheiten der Entgeltvereinbarung **nicht mit hinreichender Sicherheit** möglich, sieht das Gesetz eine besondere Berechnungsmethode vor (vergleiche Nr. 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 zu grunde liegen, das

- a) sich aus dem bisherigen monatlichen Entgeltanspruch beim personalabgebenden Betrieb und
- b) einer gezwölfteften Jahressonderzahlung (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld)

zusammensetzt.

11.1 Hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt

11.1.1 Monatslohn / Gehalt

Bei Personen, die ein gleichbleibendes Monatseinkommen 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 (Nr. 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 (Nr. 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 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.



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 (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-) tages 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 z. B. Arbeitnehmer/-innen erfasst, die während der Kurzarbeit eine Beschäftigung im Betrieb aufnehmen (z. B. bei Übernahme von Ausgebildeten) und bei denen weder ein Soll-Entgelt nach Nr. 11.1 festgestellt werden kann, noch ein Rückgriff auf ein im Referenzzeitraum erzieltes Arbeitsentgelt (Nr. 11.2) möglich ist. Die Regelung gilt auch für den Fall, dass in keinem Kalendermonat des Referenzzeitraumes für mindestens 10 Tage Arbeitsentgelt bezogen wurde (Nr. 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 (z. B. Änderung der individuellen oder tariflichen Arbeitszeit) als auch bei einer Änderung des Arbeitsentgeltes bei einer Lohnerhöhung. 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.



- **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 (z. B. 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 Abs. 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 dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin 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 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmer/-innen, deren Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben, **67 Prozent (erhöhter Leistungssatz – Leistungssatz 1)** und
- **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 v.H. des Bemessungsentgelts,
2. die Lohnsteuer, 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 § 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 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 Nr. 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 auf Grund der vorstehenden Berechnung der pauschalisierten Nettoentgelte und unter Berücksichtigung der Leistungssätze 1 und 2 (siehe 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 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 Nr. 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 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, 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 o. a. 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 Nr. 11.2.8).



Leistungsbeziehende, die in Frankreich wohnen, müssen das deutsche Kurzarbeitergeld nach dem Doppelbesteuerungsabkommen mit Frankreich in Frankreich versteuern. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Wohnsitz in Frankreich unterbleibt daher der Abzug der Lohnsteuer und ggf. 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 v.H.) ist ohne Rücksicht auf den Familienstand und die Zahl der eingetragenen Kinder immer dann maßgebend, wenn in der elektronischen Lohnsteuerkarte der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers **ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5** vermerkt ist. In allen anderen Fällen ist vom **Leistungssatz 2** (= 60 v.H.) auszugehen.

13.5 Eintragung von Kinderfreibeträgen

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

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 des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin im Ausland aufhalten, ist mit dem Antrag möglichst eine Bescheinigung des Finanzamtes darüber vorzulegen, dass dem Steuerpflichtigen ein Steuerfreibetrag für den Unterhalt mindestens eines Kindes i. S. des § 32 Abs. 1, 4 und 5 EStG gewährt wird.



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 Abs. 1 Nr. 1 SGB V)
- auf 80 % des fiktiven ausgefallenen Arbeitsentgelts (§ 232a Abs. 2 SGB V).

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

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 Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber zu tragen.

In der Pflegeversicherung trägt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin den Beitragszuschlag für Kinderlose in Höhe von 0,35 Prozentpunkten allein (§ 58 Abs. 1 S. 3 SGB XI).

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 % 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,-
Soll-Entgelt:	8.000,-
Beitragsbemessungsgrenze Alv:	7.050,-

(Wert für 2022 West)
das fiktive Entgelt beträgt 4.050,- (7.050,- ./ 3.000,-).

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

Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Rentenversicherung sind 80 % des so begrenzten fiktiven Entgelts, im Beispiel 80 % von 4.050,- = 3.240,-.

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

- Ist-Entgelt und
- 80 % des fiktiven Arbeitsentgelts

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

Beispiel:

Ist-Entgelt:	3.000,00
Soll-Entgelt:	8.000,00
Beitragsbemessungsgrenze RV/Alv:	7.050,00

(Wert für 2022 West)

Fiktives Entgelt:	4.050,00
80 % des fiktiven Entgelts:	3.240,00
Beitragsbemessungsgrenze KV:	4.837,50

(Wert für 2022 West)

Bemessungsgrundlage für die KV/PV-Beiträge sind 1.837,50 (4.837,50 ./ 3.000,-); der Wert 80 % des fiktiven Arbeitsentgelts wird von 3.240,- auf 1.837,50 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 Abs. 7 SGB XI).

17.2.3 Beitragstragung – Fiktives Entgelt

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

17.3 Beitragszahlung, Meldeverfahren

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

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

- a) des tatsächlich erzielten Arbeitsentgelts (Kurzlohn)
- b) 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem ungerundeten Soll-Entgelt und dem ungerundeten Ist-Entgelt,
- c) ggf. der 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 Istentgelt und dann multipliziert mit 80%) 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 Istentgelt und dann multipliziert mit 80%) 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 Abs. 1 S. 3 beziehungsweise 61 Abs. 2 S. 3 SGB XI sind die vorstehenden Ausführungen sinngemäß anzuwenden.

17.5 § 106a SGB III

Die Berechnung der SV-Beitragserstattung 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 gem. § 3 Nr. 2 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei. Hat ein unbeschränkter Steuerpflichtiger Kug bezogen, so ist gem. § 32b Abs. 1 EStG auf das nach § 32a Abs. 1 EStG zu versteuernde Einkommen ein besonderer Steuersatz in Höhe der bezogenen Leistungen nach Abzug des Arbeitnehmerpauschbetrages (§ 9a EStG) anzuwenden (Progressionsvorbehalt). Der Progressionsvorbehalt wird ausschließlich vom Finanzamt im Rahmen der Antragsveranlagung (§ 46 Abs. 2 Nr. 8 EStG) oder bei der Einkommensteuerveranlagung (§ 46 Abs. 2 Nr. 1 bis 7 EStG) berücksichtigt.

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 des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin u.a. 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 - Nr. 11.0.1):

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

Berechnung des Soll-Entgelts <ul style="list-style-type: none"> • ohne Entgelt für Mehrarbeit 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <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> </div>
	oder
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <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> </div>
<ul style="list-style-type: none"> • ohne Mehrarbeitszuschläge für tatsächlich geleistete Mehrarbeit • ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt 	oder
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>..... X</p> <p>(durchschnittlicher Leistungsstundenlohn) (betriebsübliche Arbeitszeit im Anspruchszeitraum)</p> <p>=€</p> <p>Berechnungsmethode im Gesetz nicht genannt, daher unterschiedliche Methoden zulässig, wenn dadurch dem Grundsatz des Soll-Entgelts (Soll-Entgelt ist das Entgelt, das ohne den Arbeitsausfall erzielt worden wäre) entsprochen wird (z.B. Ermittlung eines durchschnittlichen Stundenlohnes aus dem Entgelt des laufenden Monats, aus dem Vormonat).</p> <p>Soll-Entgelt</p> <p>= €</p> </div>



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

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

3. Schema für die Feststellung des Ist-Entgelts

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

