

4. Ermittlung der rechnerischen Leistungssätze, die aus den pauschalierten Nettoentgelten für das Soll-Entgelt und für das Ist-Entgelt nach den Leistungssätzen 1 und 2 errechnet wurden und in der Tabelle zur Berechnung des Kug abgedruckt sind (vgl. jedoch Nr. 8.5),
5. Ermittlung des Unterschiedsbetrages zwischen den aus der Tabelle abgelesenen rechnerischen Leistungssätzen für das Soll-Entgelt und für das Ist-Entgelt. Das Ergebnis stellt das Kurzarbeitergeld dar (vgl. jedoch Nr. 8.5).

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

#### Zu Spalte 4

##### – Soll-Entgelt –

#### Soll-Entgelt – Allgemeines

- 11.0 **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. 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.

#### – kollektivrechtliche Beschäftigungs- sicherungsverein- barungen

Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach § 106 Abs. 1 SGB III bleiben **kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen** die eine vorübergehende Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit vorsahen, dann außer Betracht, wenn diese 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 2019: monatlich West 6.700 € und Ost 6.150 €). Ist in **Ausnahmefällen** eine Feststellung des Soll-Entgelts wegen der Besonderheiten der Entgeltvereinbarung **nicht mit hinreichender Sicherheit** möglich, sieht das Gesetz eine besondere Berechnungsmethode vor (vgl. Nr. 11.2 bzw. Berechnungsschema auf S. 23).

#### 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 gezwölfelten Jahressonderzahlung (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld)

zusammensetzt.