

Relevant für:

DATEV LODAS

DATEV Lohn und Gehalt

Kurzarbeitergeld: Aktuelle Änderungen im Überblick

Inhaltsverzeichnis

1 Über dieses Dokument

2 Gesetzliche Änderungen 2025

 2.1 Tabellenwerte Kurzarbeit 2025

 2.2 Dritte Verordnung über den Kurzarbeitergeldbezug

 2.3 Formulare für Kurzarbeit 2025

3 Gesetzliche Änderungen 2024

 3.1 Formulare für Kurzarbeit 2024

4 Gesetzliche Änderungen 2023

 4.1 Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz

 4.2 Auswirkungen des Jahressteuergesetz 2022

 4.3 Rückforderung von Kurzarbeitergeld

 4.4 Kurzarbeitergeld bei Grenzgängern

 4.5 Formulare für Kurzarbeit 2023

 4.6 Auswirkungen des achten SGB IV Änderungsgesetzes

5 Anspruch auf Kurzarbeit

6 Pauschalierte Erstattung SV-Beiträge

7 Gesetzliche Änderungen 2022

 7.1 Tabellenwerte Kurzarbeit 2022

 7.2 Formulare für Kurzarbeit 2022

 7.3 SV-Berechnung bei Privatversicherten ab 01.01.2022

 7.4 Arbeitgeberzuschuss zum Kug 2022

 7.5 Nebenbeschäftigung während des Kug-Bezugs

 7.6 Höhe des Kurzarbeitergelds

8 Weiterführende Informationen

Aktuelle Änderungen

21.02.2025

Kapitel 2: Gesetzliche Änderungen 2025 ergänzt.

1 Über dieses Dokument

In diesem Dokument erfahren Sie, welche aktuellen Neuerungen es beim Kurzarbeitergeld gibt und wie die Neuerungen in den DATEV-Programmen umgesetzt wurden.

2 Gesetzliche Änderungen 2025



Kug-Korrekturen ab Januar 2025 nur noch für das laufende Jahr und Vorjahr möglich

Die Agenturen für Arbeit haben die durch die Corona-Krise bedingten Rückstände bei den Abschlussprüfungen für das Kurzarbeitergeld abgebaut. Es gelten wieder die regulären Prüfroutinen.

Daher wird DATEV keinen Sicherungsbestand in LODAS mehr bereitstellen. Ab dem 01.01.2025 steht dieser kostenfreie Service nicht mehr zur Verfügung.

Mit Lohn und Gehalt 14.5 (Bereitstellung am 30.12.2024) entfällt der Kug-Korrekturmodus.

Handlungsempfehlung

- Prüfen Sie Kug-Anträge für den Zeitraum bis einschließlich 2023 und stellen Sie sicher, dass keine Korrekturen mehr notwendig sind.
- Wenn Korrekturen erforderlich sind, führen Sie diese vor dem 30.12.2024 durch.
- Bewahren Sie relevante Unterlagen auf, um bei Rückfragen der Agenturen für Arbeit vorbereitet zu sein.

2.1 Tabellenwerte Kurzarbeit 2025

Geänderte Kug-Tabellen 2025

Die Bundesagentur für Arbeit hat aufgrund des Steuerfortentwicklungsgesetzes vom 23.12.2024 die Kug-Tabellen für 2025 angepasst.

Die neuen Tabellen finden Sie auf der Internetseite der Arbeitsagentur.



Programmlösungen

LODAS:

Die neue Kug-Tabelle wird für Abrechnungen ab 2025 seit 17.02.2025 automatisch im DATEV-Rechenzentrum berücksichtigt.

Die neuen Kug-Tabellen sind im Zuge Steuer-Programmablaufplans spätestens ab dem 01.03.2025 anzuwenden und gelten rückwirkend ab dem 01.01.2025. Die neuen Leistungsanträge/Abrechnungslisten, die sich aus der Korrektur der Kug-Tabellen ergeben haben, werden im KEA-Verfahren direkt übermittelt. Wenn Sie nicht am KEA-

Verfahren teilnehmen, reichen Sie die neuen Leistungsanträge/Abrechnungslisten bei der zuständigen Agentur für Arbeit ein.

Lohn und Gehalt:

Die Umsetzung der neuen Kug-Tabelle erfolgt in **Lohn und Gehalt 14.59** (Service-Release 20.02.2025).

Mit der neuen Version von **Lohn und Gehalt** erfolgt für betroffene Arbeitnehmer eine automatische Nachberechnung gemäß der aktuell gültigen Kug-Tabelle. Die Neuberechnung von Leistungen für Kug/Saison-Kug können Sie in diesem Fall nicht unterdrücken.

Die neuen Leistungsanträge/Abrechnungslisten, die sich aus der Korrektur der Kug-Tabellen ergeben haben, werden im KEA-Verfahren direkt übermittelt. Wenn Sie nicht am KEA-Verfahren teilnehmen, reichen Sie die neuen Leistungsanträge/Abrechnungslisten bei der zuständigen Agentur für Arbeit ein.

2.2 Dritte Verordnung über den Kurzarbeitergeldbezug

Mit der Verordnung verdoppelt die Bundesregierung die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld auf 24 Monate. Der Arbeitgeber muss eine Verlängerungsanzeige einreichen, um den Bezugszeitraum zu verlängern.

Die Verordnung tritt zum 01.01.2025 in Kraft und ist befristet bis Ende 2025.

Das Bundeskabinett hat die Verordnung beschlossen und damit tritt sie ohne Einbezug des Bundesrats und Bundestags zum 01.01.2025 in Kraft.

2.3 Formulare für Kurzarbeit 2025

Formulare für das Saison-Kurzarbeitergeld

Die Regelung zur Erstattung von Leistungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit nach §106 SGB III ist zum 31.07.2024 ausgelaufen. Die Bundesagentur für Arbeit hat die Formulare für Saison-Kurzarbeitergeld entsprechend geändert.

Die neuen Formulare stehen mit der Abrechnung 01/2025 in **LODAS** und **Lohn und Gehalt 14.5** zur Verfügung.

Formulare für das Kurzarbeitergeld

Die Formulare für das Kurzarbeitergeld seit dem Service Release **LODAS 14.2** und **Lohn und Gehalt 14.2** behalten ihre Gültigkeit.

3 Gesetzliche Änderungen 2024

3.1 Formulare für Kurzarbeit 2024

Formulare für das Kurzarbeitergeld

Die Regelung zur Erstattung von Leistungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit nach §106 SGB III ist zum 31.07.2024 ausgelaufen. Die Bundesagentur für Arbeit hat die Formulare für Kurzarbeitergeld entsprechend geändert.

Die neuen Formulare stehen seit 02.10.2024 mit dem Service Release LODAS 14.2 und Lohn und Gehalt 14.2 zur Verfügung.

4 Gesetzliche Änderungen 2023

4.1 Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz

Das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) führt zu Änderungen der Vorsorgepauschale und des Programmablaufplan. Auf Grund der unterjährigen Änderung sind keine Anpassungen in den Kug-Tabellen erforderlich.

Die Änderungen aufgrund des PUEG werden sich erst in den Kug-Tabellen für das Jahr 2024 auswirken.

4.2 Auswirkungen des Jahressteuergesetz 2022

Durch den gestiegenen Arbeitnehmerpauschbetrag von 1.200,00 EUR auf 1.230,00 EUR durch das Jahressteuergesetz 2022 (JStG 2022) und dem Urteil zu Grenzgängern wurden neue und erweiterte Kug-Tabellen notwendig. Betroffen hiervon ist die Berechnung von Kurzarbeit, Transfer-Kurzarbeit und Saison-Kurzarbeit.

Die Kug-Tabellen enthalten eine neue Berechnungsspalte für Arbeitnehmer ohne Steuer und neue pauschalierte Nettoentgelte auf Basis des neuen Arbeitnehmerpauschbetrages. Die Änderungen werden zum 21.03.2023 in LODAS und zum 23.03.2023 Lohn und Gehalt umgesetzt.

In diesem Zuge erfolgt mit der ersten Abrechnung eine automatische Nachberechnung auf Januar 2023 für alle abgerechneten Arbeitnehmer die in 2023 bereits eine Abrechnung von Kurzarbeitergeld hatten.

4.3 Rückforderung von Kurzarbeitergeld

In der gemeinsamen Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu den versicherungs- und beitragsrechtlichen Auswirkungen bei Rückforderung von Kurzarbeitergeld vom 14.02.2023 wurde der Umgang mit Korrekturen neu geregelt.

Versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen bei Rückforderung von Kurzarbeitergeld

Wird im Zuge der abschließenden Prüfung festgestellt, dass die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld für Entgeltabrechnungszeiträume ab Januar 2023 nicht vorgelegen haben, hat der Arbeitgeber – neben der Rückzahlung etwaiger Kurzarbeitergeldleistungen – die notwendigen beitragsrechtlichen Korrekturen vorzunehmen. Diese Regelung gilt auch im Falle einer teilweisen Rückforderung durch die Korrekturen des Kurzarbeitergelds.

Damit wird die Korrektur der Gehaltsabrechnung ab Januar 2023 verpflichtend.

4.4 Kurzarbeitergeld bei Grenzgängern

Für Arbeitnehmer, deren Wohnsitzstaat auf Grund des Doppelbesteuerungsabkommens das Recht für die Besteuerung des Kurzarbeitergelds hat, besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld ohne Lohnsteuerabzugsmerkmale.



Hinweis

Die Bemessungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld bei Grenzgängern ist das Bemessungsentgelt abzüglich der Sozialversicherungspauschale.

Die Höhe des Bemessungsentgelts nach §153 SGB III ist anzuwenden ohne Abzug der Lohnsteuer und des Solidaritätszuschlags.

Arbeitnehmern mit Wohnsitz in Frankreich sind aufgrund der Urteile des Bundessozialgerichts (AZ: B 11 AL 6/21 R vom 03.11.2021 und AZ: B 11 AL 34/21 R vom 22.09.2022) in ihrem Wohnsitzland zu besteuern. Nach den Urteilen ist diese Regelung auch auf weitere Mitgliedsstaaten der EU / EWR / CH im Zuge des Doppelbesteuerungsabkommens anzuwenden.

4.5 Formulare für Kurzarbeit 2023

Formulare für das Kurzarbeitergeld

Aufgrund des Urteils zur Kurzarbeit bei Grenzgängern wurden neue Kug Formulare notwendig. Diese werden zum 23.03.2023 in den Programmen zur Verfügung stehen.

Formulare für das Saison-Kurzarbeitergeld

Die neuen S-Kug Formulare für den Schlechtwetterzeitraum wurden Mitte Dezember 2022 veröffentlicht und werden zum 23.03.2023 in den Programmen zur Verfügung stehen.

4.6 Auswirkungen des achten SGB IV Änderungsgesetzes

Mit dem achten SGB IV Änderungsgesetz wurde im § 421c eine Anpassung vorgenommen, die sich auf die Prüfungen des Kurzarbeitergelds auswirkt.

Unter folgenden Voraussetzungen können die Agenturen für Arbeit auf eine Abschlussprüfung des Kug verzichten:

- Das Kurzarbeitergeld wurde zwischen März 2020 und Juni 2022 ausgezahlt.
- Der Gesamtauszahlungsbetrag für Kurzarbeitergeld und Erstattung der SV-Beiträge überschreitet 10.000,00 EUR nicht.

Anlassbezogene Prüfungen erfolgen, wenn Hinweise auf einen Missbrauch von Leistungen vorliegen oder der Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung die Durchführung der Abschlussprüfungen verlangen.

Verordnung zur Verlängerung der Zugangserleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld

Mit der Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung (KugZuV) vom 21.12.2022 wurde der erleichterte Zugang zum Kurzarbeitergeld **bis 30.06.2023** verkündet.

- Kurzarbeitergeld kann nach wie vor bereits gezahlt werden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten im Betrieb vom Arbeitsausfall betroffen sind.
- Zur Vermeidung der Kurzarbeit müssen die Beschäftigten nach wie vor keine Minusstunden vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld aufbauen.

Verordnung über die Öffnung des Kurzarbeitergeldbezugs für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer (Kurzarbeitergeldöffnungsverordnung – KugÖV)

Mit der Kurzarbeitergeldöffnungsverordnung (KugÖV) wurde die Öffnung des Kurzarbeitergeldbezugs für Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen geregelt. Die Verordnung wurde am 21.12.2022 im Bundesanzeiger (BAnz AT 21.12.2022 V3) veröffentlicht und tritt am 01.01.2023 in Kraft.

Die Regelungen gelten im Zeitraum 01.01.2023-30.06.2023.

5 Anspruch auf Kurzarbeit

Unter anderem gelten folgende vereinfachte Regelungen für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis 30.06.2023 fort:

- Der Betrieb kann Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens 10 % (bisher 30 %) der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind (§ 1 Nr. 1 KugV).
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergelds wird vollständig verzichtet (§ 1 Nr. 2 KugV).

Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen:

- In der Zeit vom 01.10.2022-30.06.2023 können Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen Kurzarbeitergeld erhalten.

Kurzarbeit – so gehen Sie oder Ihr Mandant vor:

1. Schaffen Sie die rechtlichen Grundlagen für Kurzarbeit im Betrieb (arbeitsrechtliche Aspekte – keine Beurteilung durch DATEV möglich).
2. Zeigen Sie den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit (BA) an. Der Antrag kann online bei der BA gestellt werden / keine Beantragung über die DATEV-Programme. Beachten Sie die **Fristen** für die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit!
3. Erstellen Sie die Abrechnung mit den aktuellen Versionen von **LODAS** oder **Lohn und Gehalt** mit den Angaben zur Kurzarbeit.
4. Reichen Sie den über die Abrechnung erstellten Kurzarbeiter-Antrag inkl. Abrechnungsliste bei der Agentur für Arbeit ein.
5. Kurzarbeitergeld wird vorläufig bewilligt und ausgezahlt.
6. Wenn das Unternehmen die Kurzarbeit beendet, folgt (zeitlich verzögert) die sogenannte Abschlussprüfung. Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit.

6 Pauschalierte Erstattung SV-Beiträge

Folgende Regelungen gelten seit 01.04.2022:

Ab dem 01.04.2022 werden die Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber aus dem fiktiven Entgelt allein tragen muss, nicht weiter von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.



Hinweis

Die Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte, die während der Kurzarbeit an einer geförderten beruflichen Weiterbildung nach § 106a SGB III teilnehmen, werden ab 01.04.2022 bis 31.07.2024 von der Bundesagentur für Arbeit zu 50 Prozent erstattet.

Folgende Regelungen gelten im Zeitraum 01.01.2022 – 31.03.2022:

Im Zeitraum 01.01.2022 bis 31.03.2022 werden die Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber aus dem fiktiven Entgelt allein tragen muss, von der Bundesagentur für Arbeit zu **50 Prozent** erstattet.

Arbeitgebern werden weitere 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge erstattet, wenn ihre Beschäftigten während der Kurzarbeit an einer geförderten beruflichen Weiterbildung nach § 106a SGB III teilnehmen.

Nur im Bereich Baulohn werden im Schlechtwetterzeitraum 2022 zusätzlich zu der pauschalierten Erstattung auch eine mögliche Differenz zu den tatsächlichen SV-Beiträgen ebenfalls erstattet.

SV-Erstattung bis 12/2022

Der hälftige Prozentsatz für die pauschalierte Erstattung der SV-Beiträge beträgt 18,8%.

Dadurch ergibt sich folgende Berechnungsformel:

Erstattungsfähige Sozialversicherungsbeiträge =

(Summe Soll-Entgelt - Summe Ist-Entgelt) * 80 % * 18,80 %

SV-Erstattung ab 01/2023

Der hälftige Prozentsatz für die pauschalierte Erstattung der SV-Beiträge beträgt 18,7%.

Dadurch ergibt sich folgende Berechnungsformel:

Erstattungsfähige Sozialversicherungsbeiträge =

(Summe Soll-Entgelt - Summe Ist-Entgelt) * 80 % * 18,70 %

Die Programmlösung in LODAS steht seit dem 14.02.2023 zur Verfügung, die Programmlösung in Lohn und Gehalt wird mit der Version 12.27 zum 23.03.2023 bereitgestellt.

Folgende Regelungen gelten im Zeitraum 01.03.2020 – 31.12.2021:

Die Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber aus dem fiktiven Entgelt alleine tragen muss, werden von der Bundesagentur für Arbeit bis 31.12.2021 vollständig erstattet. Es handelt sich hierbei um eine pauschalierte SV-Erstattung.

Der Prozentsatz für die pauschalierte Erstattung der SV-Beiträge beträgt 37,6%.

Dadurch ergibt sich folgende Berechnungsformel:

Erstattungsfähige Sozialversicherungsbeiträge =

(Summe Soll-Entgelt - Summe Ist-Entgelt) * 80 % * 37,60 %

Die Beträge werden auch auf der Auswertung **Anlage LA Kug** in **Lohn und Gehalt** und **LODAS** ausgewiesen.

Die neue Regelung gilt auch für Baulohn-Abrechnungen.

Arbeitgeber im Insolvenzverfahren

Mit der "Dritten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung" wurde festgelegt, dass ab Antragstellung auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens kein Anspruch auf Erstattung der SV-Beiträge besteht, die später in einem Insolvenzverfahren angefochten werden können.

7 Gesetzliche Änderungen 2022

Verordnung über die Öffnung des Kurzarbeitergeldbezugs für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer (Kurzarbeitergeldöffnungsverordnung – KugÖV)

Mit der Kurzarbeitergeldöffnungsverordnung (KugÖV) vom 28.09.2022 wurde die Öffnung des Kurzarbeitergeldbezugs für Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen geregelt. Die Verordnung wurde am 29.09.2022 im Bundesanzeiger veröffentlicht und ist am 30.09.2022 in Kraft getreten.

Folgende Regelungen gelten im Zeitraum **01.10.2022-31.12.2022**:

- Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen können im genannten Zeitraum Kurzarbeitergeld erhalten.

Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung

Mit der Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung (KugZuV) vom 15.09.2022 wurde der erleichterte Zugang zum Kurzarbeitergeld **bis 31.12.2022** verlängert. Die Verordnung wurde am 26.09.2022 im BGBl. veröffentlicht.

Folgende Regelungen gelten im Zeitraum **01.07.2022-31.12.2022**:

- Kurzarbeitergeld kann nach wie vor bereits gezahlt werden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten im Betrieb vom Arbeitsausfall betroffen sind.
- Zur Vermeidung der Kurzarbeit sollen die Beschäftigten nach wie vor keine Minusstunden vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld aufbauen müssen.

Verordnung zur Verlängerung der Zugangserleichterung für den Bezug von Kurzarbeitergeld

Mit der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung (KugZuV) vom 23.06.2022 wurde der erleichterte Zugang zum Kurzarbeitergeld **bis 30.09.2022** verlängert. Die Verordnung wurde am 30.06.2022 im BGBl. veröffentlicht.

Folgende Regelungen gelten im Zeitraum **01.07.2022-30.09.2022**:

- Kurzarbeitergeld kann nach wie vor bereits gezahlt werden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten im Betrieb vom Arbeitsausfall betroffen sind.
- Zur Vermeidung der Kurzarbeit sollen die Beschäftigten nach wie vor keine Minusstunden vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld aufbauen müssen.

Die übrigen pandemiebedingten Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld sind hingegen wie geplant am 30. Juni 2022 ausgelaufen.

Gesetz zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen

Der Bundesrat hat am 11.03.2022 dem Gesetz zugestimmt. Das Gesetz wurde am 25.03.2022 im BGBl. veröffentlicht.

Folgende Regelungen gelten im Zeitraum 01.01.2022 bis 30.06.2022:

- Zugangserleichterungen (Mindestfordernisse, negative Arbeitszeitsalden)
- Gestaffelte Erhöhung der Leistungssätze:
 - Die gestaffelte Erhöhung der Leistungssätze wird für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kug bis zum 31.03.2021 entstanden war, bis zum 30.06.2022 verlängert.
 - Der Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze wird für den Zeitraum von Januar 2022 bis Juni 2022 auf die Beschäftigten ausgeweitet, die seit April 2021 erstmals in Kurzarbeit gegangen sind.
- Auch Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer haben die Möglichkeit, Kurzarbeitergeld zu beziehen
- Maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds wird auf 28 Monate erhöht, wenn bis zum 30.06.2021 Kurzarbeit eingeführt wurde.
- Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen worden ist, wird dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet.



Programmlösungen

LODAS:

Die aktuellen Verlängerungen werden im DATEV-Rechenzentrum automatisch berücksichtigt.

Lohn und Gehalt:

Die Umsetzung der verlängerten Kug-Regelungen erfolgte mit Lohn und Gehalt 11.84 (Service-Release, vom 17.03.2022).

Weitere Informationen: Internetseite des Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung

Die Verordnung über die Bezugsdauer und Verlängerung der Erleichterungen der Kurzarbeit (Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung – KugverlV) wurde am 24.11.2021 im Bundeskabinett beschlossen und am 06.12.2021 im BGBl. veröffentlicht. Somit tritt die Verordnung zum 01.01.2022 in Kraft und zum 31.03.2022 außer Kraft.

Folgende Regelungen gelten im Zeitraum 01.01.2022 – 31.03.2022:

- Pauschalierte Erstattung der SV-Beiträge:
 - 50% Erstattung der SV-Beiträge vom 01.01.2022 bis 31.03.2022 (100 % Erstattung der SV-Beiträge gilt nur bis 31.12.2021).
 - Weitere 50% Erstattung SV-Beiträge, wenn Teilnahme an geförderter beruflicher Weiterbildung.
- Maximale Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds von bis zu 24 Monate bis zum 31.03.2022 verlängert, wenn der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum Ablauf des 31.03.2021 entstanden ist.

Weitere Informationen: Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und in der Weisung 202112020 vom 15.12.2021 der Arbeitsagentur.

7.1 Tabellenwerte Kurzarbeit 2022

Geänderte Kug-Tabellen 2022

Die Bundesagentur für Arbeit hat aufgrund des Steuerentlastungsgesetzes erneut die Kug-Tabellen für 2022 angepasst.

Die neuen Tabellen finden Sie auf der Internetseite der Arbeitsagentur.



Programmlösungen

LODAS:

Die neue Kug-Tabelle wird für Abrechnungen ab 2022 ab 14.06.2022 automatisch im DATEV-Rechenzentrum berücksichtigt.

Lohn und Gehalt:

Die Umsetzung der neuen Kug-Tabelle erfolgt in Lohn und Gehalt 11.86 (Service-Release vom 09.06.2022).

Mit der neuen Version von Lohn und Gehalt erfolgt für betroffene Arbeitnehmer eine automatische Nachberechnung gemäß der aktuell gültigen Kug-Tabelle. Die Neuberechnung von Leistungen für Kug/Saison-Kug können Sie in diesem Fall nicht unterdrücken. Die neuen Leistungsanträge/Abrechnungslisten, die sich aus der Korrektur der Kug-Tabellen ergeben haben, reichen Sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit ein. Für bereits ausgetretene Arbeitnehmer erfolgt keine automatische Nachberechnung.

7.2 Formulare für Kurzarbeit 2022

Formular für das konjunkturelle Kurzarbeitergeld

Für das Jahr 2022 gilt der bisherige Antragsvordruck zur Abrechnungsliste Kug 108 (aus 04/2021) weiter. Der Antrag wird von der Agentur für Arbeit weiterhin angenommen.

Die Erläuterungen zu den Feldern auf den Kug-Formularen finden Sie in dieser Übersicht: Kug-Antrag Erläuterungen (pdf) (Stand: April 2022).

Formular für das Saison-Kurzarbeitergeld

Die neuen S-Kug-Formulare für 2022 wurden veröffentlicht.



Programmlösungen

LODAS:

Die neuen S-Kug-Formulare werden für Abrechnungen ab 2022 seit 17.01.2022 automatisch im DATEV-Rechenzentrum ausgegeben.

Lohn und Gehalt:

Die Umsetzung der neuen S-Kug-Formulare ist mit Lohn und Gehalt 11.82 erfolgt (Service-Release vom 20.01.2022).

7.3 SV-Berechnung bei Privatversicherten ab 01.01.2022

Zum 01.01.2022 ändert sich die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses für die private Kranken- und Pflegeversicherung. Wenn Kurzarbeitergeld bezogen wird, ist der Beitragsszuschuss in Höhe des Betrags zu zahlen, den der Arbeitgeber bei Versicherungspflicht des Beschäftigten entsprechend § 249 Absatz 2 SGB V zu tragen hätte. Höchstens jedoch in Höhe des Betrags, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung zu zahlen hat. Für die Berechnung gilt der erhöhte allgemeine Beitragssatz nach § 241 SGB V und der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz nach § 242a SGB V.



Programmlösungen

LODAS:

Die neue SV-Berechnung bei Privatversicherten ab 01.01.2022 wird in LODAS seit 29.03.2022 automatisch im DATEV-Rechenzentrum berücksichtigt. Durch die rückwirkende Änderung wird für betroffene Arbeitnehmer eine automatische Nachberechnung ab 01/2022 durchgeführt.

Weitere Informationen: Kurzarbeitergeld berechnen und erfassen - Beispiele für LODAS (Dok.-Nr. 5303311)

Lohn und Gehalt:

Die Umsetzung der geänderten SV-Berechnung für Privatversicherte erfolgte in Lohn und Gehalt 11.8 (Service-Release vom 30.12.2021).

Weitere Informationen: Kurzarbeitergeld berechnen und erfassen - Beispiele für Lohn und Gehalt (Dok.-Nr. 5303312)

7.4 Arbeitgeberzuschuss zum Kug 2022

Mit dem vierten Corona-Steuerhilfegesetz vom 10.06.2022 wurde die Netto-Aufstockung des Arbeitgebers rückwirkend für den Zeitraum **01.01.2022 bis 30.06.2022 steuer- und SV-frei verlängert**, wenn das Kug und der Zuschuss zum Kug 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen Soll-Entgelt und Ist-Entgelt nicht übersteigt. Zum aktuellen Zeitpunkt ist das Gesetz noch nicht im BGBl. veröffentlicht.

Bei Überschreiten dieser Grenze ist der übersteigende Betrag des Kug-Zuschusses steuer- und SV-pflichtig.

Die Steuerfreiheit gilt nicht bei Abrechnung von Transfer-Kug.

Nach dem 30.06.2022 ist der Arbeitgeberzuschuss Kug generell erstmal wieder steuerpflichtig. Beitragspflicht in der Sozialversicherung besteht nur, wenn das Kurzarbeitergeld und der Zuschuss zum Kug 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen Soll-Entgelt und Ist-Entgelt übersteigt.

Weitere Informationen und ein manuelles Berechnungsschema für eine Netto-Entgelt-Aufstockung:

- **LODAS:** Kug-Arbeitgeberzuschuss / Aufstockung (netto) mit LODAS abrechnen (Dok.-Nr. 1008921)
- **Lohn und Gehalt:** Kug-Arbeitgeberzuschuss / Aufstockung netto für Lohn und Gehalt berechnen (bis 06/2022) (Dok.-Nr. 1008930)



Programmlösungen

LODAS:

Die aktuelle Verlängerung des Arbeitgeberzuschusses zum Kug wird im DATEV-Rechenzentrum seit 14.06.2022 automatisch berücksichtigt. Die Abrechnungen werden bei der automatischen Ermittlung des Kug-Zuschusses über eine automatische Nachberechnung korrigiert.

Lohn und Gehalt:

Die Umsetzung der verlängerten Kug-Regelungen erfolgt mit Lohn und Gehalt 11.86 (Service-Release vom 09.06.2022).

7.5 Nebenbeschäftigung während des Kug-Bezugs

Grundsätzlich wird das Entgelt einer Nebenbeschäftigung bei der Berechnung des Kurzarbeitergelds auf das Ist-Entgelt angerechnet, wenn die Beschäftigung während des Kug-Zeitraums aufgenommen wurde.

2022:

Mit dem Gesetz zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen gilt **bis 30. Juni 2022** folgende Regelung: Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen worden ist, wird abweichend von § 106 Absatz 3 SGB III dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet.

2021:

Im Jahr 2021 bleibt das Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügig entlohten Beschäftigung anrechnungsfrei. Andere Nebentätigkeiten sind **ab 01.01.2021** in voller Höhe im Ist-Entgelt zu berücksichtigen.

2020:

Gemäß dem Sozialschutz-Paket vom 27. März 2020 wird vom 01.04.2020 bis 31.12.2020 für Verdienste aus Nebentätigkeiten vorübergehend auf die Anrechnung ganz oder teilweise verzichtet (§ 421c SGB III), wenn die Tätigkeit in systemrelevanten Bereichen, wie z. B. der Landwirtschaft, aufgenommen wird.

Mit dem 2. Sozialschutz-Paket werden auch Nebenbeschäftigungen im Zeitraum vom 01.05.2020 bis 31.12.2020 in nicht systemrelevanten Berufen dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet werden, wenn das Entgelt aus der neu

aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kug und dem verbliebenen Ist-Entgelt die Höhe des Soll-Entgelts aus der bisherigen Beschäftigung nicht übersteigt.

Weitere Informationen:

- **LODAS:** Kurzarbeitergeld berechnen und erfassen - Beispiele für LODAS (Dok.-Nr. 5303311)
- **Lohn und Gehalt:** Kurzarbeitergeld berechnen und erfassen - Beispiele für Lohn und Gehalt (Dok.-Nr. 5303312)

7.6 Höhe des Kurzarbeitergelds

Grundsätzlich erhalten Beschäftigte 60 Prozent des Netto-Entgelts als Kurzarbeitergeld oder 67 Prozent (mit Kind).

Voraussetzung für den Anspruch auf das erhöhte Kug **bis 31.12.2021:** Der Beschäftigte hat spätestens für März 2021 erstmalig Kurzarbeitergeld erhalten.

Für den Zeitraum **Januar 2022 bis Juni 2022** wird der Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze auch auf Beschäftigte ausgeweitet, die seit April 2021 erstmals in Kurzarbeit gegangen sind.



Programmlösungen

LODAS:

Die erhöhten Leistungssätze werden automatisch im DATEV-Rechenzentrum berücksichtigt.

Lohn und Gehalt:

Die bis 30.06.2022 befristeten Verlängerungen der erhöhten Leistungssätze werden mit **Lohn und Gehalt 11.84** (Service-Release vom 17.03.2022) berücksichtigt.

Der Referenzmonat für die Berechnung der individuellen Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld ist der März 2020.

Das Kurzarbeitergeld steigt bis zum 30.06.2022 folgendermaßen:

- ab dem 4. Monat des Bezugs auf 70 Prozent oder 77 Prozent (mit Kind)
- ab dem 7. Monat des Bezugs auf 80 Prozent oder 87 Prozent (mit Kind)

Bezugsmonat	Leistungssatz	Leistungssatz für Eltern	Gültig bis 31.03.2021	Gültig bis 31.12.2021	Gültig bis 30.06.2022
1 - 3	LS 2: 60% des Lohnausfalls	LS 1: 67% des Lohnausfalls	Alle Arbeitnehmer	Arbeitnehmer mit bezahltem Kug für spätestens 03/2021	Alle Arbeitnehmer
4 - 6	LS 4: 70 % des Lohnausfalls	LS 3: 77 % des Lohnausfalls			
7 - 22	LS 6: 80 % des Lohnausfalls	LS 5: 87 % des Lohnausfalls			

Voraussetzung für die Erhöhung ist, dass im jeweiligen Bezugsmonat die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt mindestens 50 Prozent beträgt.

Kug-Antrag

In der Abrechnungsliste (Vordruck Kug 108) wird in der Spalte 6 die individuellen Bezugsmonate ab März 2020 und der sich daraus ergebende Leistungssatz ausgewiesen.

- 1 = 67 Prozent / 2 = 60 Prozent (individuelle Bezugsmonate 1 – 3)
- 3 = 77 Prozent / 4 = 70 Prozent (individuelle Bezugsmonate 4 – 6)
- 5 = 87 Prozent / 6 = 80 Prozent (individuelle Bezugsmonate ab 7)

Berechnung der Bezugsmonate

Die Regelung sieht eine arbeitnehmerbezogene Betrachtung der Bezugsdauer vor. Insofern ist für jeden Beschäftigten für die Entscheidung über die Höhe des zustehenden Leistungssatzes zu prüfen, in welchem individuellen Bezugsmonat sich der Arbeitnehmer seit März 2020 befindet.

Die Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen. Unterbrechungen der Kurzarbeit (auch über 3 Monate) lösen keinen Neubeginn der individuellen Bezugsdauer aus. Als Bezugsmonat zählt auch ein Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld.

Dies gilt auch für Beschäftigte, die nach Bezug von Kurzarbeitergeld den Betrieb wechseln und dort erneut Kurzarbeitergeld beziehen.

Auf die Zahl der Bezugsmonate werden auch die Monate angerechnet, in denen die Netto-Entgeldifferenz weniger als 50 Prozent betragen hat.

Wenn in einem Monat nur andere Entgeltausfälle und kein eigentliches Kurzarbeitergeld abgerechnet wurden, zählen diese Monate nicht als Bezugsmonat. Beispiele für Entgeltausfälle:

- Krankengeld in Höhe Kug
- Entgelt in Höhe Kug
- Feiertagsentgelt in Höhe Kug

Beispiele für den Abrechnungsmonat 06/2020:

Beispiel:

Arbeitnehmer 1 ist seit dem 20.03.2020 und in den darauffolgenden Monaten April, Mai und Juni in Kurzarbeit (Teilausfall). Im Abrechnungsmonat 06/2020 (4. Monat) ist die Differenz des ungerundeten Soll- und Ist-Entgelt (Spalte 4 und 5 aus der Kug-Abrechnungsliste) zu prüfen.

Soll-Entgelt 4.000,00 EUR

Ist-Entgelt 1.500,00 EUR

= Differenz von 2.500,00 EUR

2.500,00 EUR * 100 / 4.000,00 EUR = 62,5%

Arbeitnehmer 1 hat ab Juni 2020 Anspruch auf 70% oder 77% (mit Kind) Kurzarbeitergeld.

Beispiel:

Arbeitnehmer 2 ist seit dem 20.03.2020 und in den Monaten Mai und Juni in Kurzarbeit (Teilausfall). Im April 2020 hat der Arbeitnehmer voll gearbeitet und kein Kurzarbeitergeld erhalten.

Der Arbeitnehmer kann frühestens ab Juli 2020 (4. Monat) Anspruch auf das erhöhte Kurzarbeitergeld haben, wenn die o. g. Voraussetzungen im Juli 2020 erfüllt sind.

Beispiel:

Arbeitnehmer 3 ist seit dem 20.03.2020 und in den darauffolgenden Monaten April, Mai und Juni in Kurzarbeit (Teilausfall). Im Abrechnungsmonat 06/2020 (4. Monat) ist die Differenz des ungerundeten Soll- und Ist-Entgelt (Spalte 4 und 5 aus der Kug-Abrechnungsliste) zu prüfen.

Soll-Entgelt 2.981,00 EUR

Ist-Entgelt 1.510,50 EUR

= Differenz von 1.470,50 EUR

1.470,50 EUR * 100 / 2.981,00 EUR = 49,33%

Arbeitnehmer 3 hat im Juni 2020 noch keinen Anspruch auf das erhöhte Kug, da die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt nicht mindestens 50% ist.

Beispiel für den Abrechnungsmonat 07/2020:

Beispiel:

Arbeitnehmer 1 ist seit dem 20.03.2020 und in den darauffolgenden Monaten April, Mai, Juni und Juli in Kurzarbeit (Teilausfall). Im Abrechnungsmonat 06/2020 (4. Monat) ist die Differenz aus Soll- und Ist-Entgelt größer 50%. Der Arbeitnehmer hatte im Juni Anspruch auf 70% oder 77% (mit Kind) Kurzarbeitergeld.

Im Juli 2020 besteht weiter Kurzarbeit. Die Differenz aus Soll- und Ist-Entgelt ergibt aber weniger als 50%.

Arbeitnehmer 1 hat im Juli 2020 wieder nur Anspruch auf 60% oder 67% (mit Kind) Kurzarbeitergeld.

Beispiel für den Abrechnungsmonat 12/2020:

Beispiel:

Arbeitnehmer 4 war in den Monaten März, April, Mai in Kurzarbeit (Teilausfall). Im Abrechnungsmonat 12/2020 hat der Arbeitnehmer erneut Kurzarbeit. In diesem Monat (4. Monat) ist die Differenz aus Soll- und Ist-Entgelt größer 50%.

Arbeitnehmer 1 hat ab Dezember 2020 Anspruch auf 70% oder 77% (mit Kind) Kurzarbeitergeld.

Beispiel für den Abrechnungsmonat 07/2021:

Arbeitnehmer 5 ist seit dem 20.04.2021 und in den darauffolgenden Monaten Mai, Juni und Juli in Kurzarbeit (Teilausfall). Im Abrechnungsmonat 07/2021 wäre der 4. Monat erreicht. Da der Arbeitnehmer aber nicht erstmalig bis März 2021 Kurzarbeitergeld erhalten hat, hat Arbeitnehmer 5 keinen Anspruch auf das erhöhte Kurzarbeitergeld. Es ist weiterhin das Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 % oder 67 % (mit Kind) zu berechnen.

Beispiel für den Abrechnungsmonat 01/2022:

Arbeitnehmer 5 ist seit dem 20.04.2021 und in allen darauffolgenden Monaten Mai 2021 bis einschließlich Januar 2022 in Kurzarbeit (Teilausfall). Im Jahr 2021 hatte Arbeitnehmer 5 keinen Anspruch auf das erhöhte Kurzarbeitergeld, da der Arbeitnehmer nicht erstmalig bis März 2021 Kug erhalten hat. Ab dem Abrechnungsmonat 01/2022 (10. Monat) haben auch Arbeitnehmer, die seit April 2021 erstmals in Kurzarbeit gegangen sind, Anspruch auf das erhöhte Kug. Es ist die Differenz des ungerundeten Soll- und Ist-Entgelt (Spalte 4 und 5 aus der Kug-Abrechnungsliste) zu prüfen.

Soll-Entgelt 4.000,00 EUR

Ist-Entgelt 1.500,00 EUR

= Differenz von 2.500,00 EUR

$2.500,00 \text{ EUR} * 100 / 4.000,00 \text{ EUR} = 62,5\%$

Arbeitnehmer 5 hat ab Januar 2022 (befristet bis Juni 2022) Anspruch auf 80% oder 87% (mit Kind) Kurzarbeitergeld.

8 Weiterführende Informationen

Weitere Informationsangebote zum Thema Kurzarbeitergeld der DATEV:

Wir empfehlen Ihnen den Beitrag im DATEV magazin „Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld - Gewappnet für die Krise“ – ein Interview mit Christian Beck, Fachanwalt für Arbeitsrecht und DATEV-Buchautor.

Weitere Informationen:

- Kurzarbeitergeld – Lexikon Lohn und Personal (Dok.-Nr. 5300352) (ggf. LEXinform-Abonnement erforderlich)
- Fragen und Antworten zum Thema Kurzarbeitergeld (Kug) (Dok.-Nr. 1008731)

LODAS:

- Kurzarbeitergeld (Kug) abrechnen in LODAS (Dok.-Nr. 1008704)

- Kurzarbeitergeld berechnen und erfassen - Beispiele für LODAS (Dok.-Nr. 5303311)

Lohn und Gehalt:

- Kurzarbeitergeld (Kug) abrechnen in Lohn und Gehalt (Dok.-Nr. 1008728)
- Kurzarbeitergeld berechnen und erfassen - Beispiele für Lohn und Gehalt (Dok.-Nr. 5303312)

Copyright © DATEV eG