

# 80%

DIENTE UND LEISTUNGEN  
DER AGENTUR FÜR ARBEIT

Saison-  
Kurzarbeitergeld



**Bundesagentur  
für Arbeit**

# Vorwort

Das Saison-Kurzarbeitergeld (Saison-Kug) hat zum Ziel, Arbeitnehmer bei Arbeitsmangel oder bei saisonalen Arbeitsausfällen in der Schlechtwetterzeit nicht in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, sondern sie im Betrieb zu halten und damit die Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren.

Die Saison-Kug-Regelung ist als Sonderregelung des Kurzarbeitergeldes konzipiert. Sie ersetzt seit der Schlechtwetterperiode 2006/2007 das System der Winterbauförderung und hat sich als eine attraktive und moderne Alternative zu Entlassungen in den Wintermonaten bewährt.

Saison-Kug wird ausschließlich in der Schlechtwetterzeit und bereits ab der ersten Ausfallstunde (nach Auflösung von Arbeitszeitguthaben) geleistet.

Damit kann sowohl ein Arbeitsausfall aus Witterungsgründen als auch ein saisonalbedingter Auftragsmangel ausgeglichen werden.

Im Übrigen gelten beim Saison-Kug die sonstigen Regelungen zum konjunkturellen Kurzarbeitergeld.

Dieses Merkblatt, Vordrucke und Informationen finden Sie auch im **INTERNET** unter folgender Adresse:

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

- Unternehmen
- Bürgerinnen & Bürger
  - Finanzielle Hilfen
  - Kurzarbeitergeld
  - Saison-Kurzarbeitergeld

## **Hinweis**

Seit Mai 2013 werden in Operativen Services (OS) sachbearbeitende Aufgaben, insbesondere in der Leistungsgewährung, in spezialisierten Aufgabengebieten ortsunabhängig durchgeführt.

Mit einer Bündelung und eindeutigen Zuordnung von Aufgaben und Leistungen sowie mit der damit verbundenen Spezialisierung der Teams soll die Effizienz und die Qualität in der Aufgabenerledigung weiter verbessert werden.

Die für die Aufgabe Kurzarbeitergeld für Sie zuständige Organisationseinheit teilt Ihnen Ihre Arbeitsagentur gerne mit.

Durch diese Organisationsänderung ergeben sich jedoch keine gesetzlichen Zuständigkeitsänderungen (s. Ziff. 1.2, 1.2.6, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 und 6.5 dieses Merkblattes).

#### **Gilt nur für das Gerüstbaugewerbe:**

Aufgrund der speziellen gesetzlichen Regelung in § 133 Sozialgesetzbuch III - SGB III gilt bis 31.3.2015 abweichend Folgendes:

1. die Schlechtwetterzeit beginnt am 01. November und endet am 31. März.
2. das Zuschuss-Wintergeld (ZWG) beträgt 1,03 € je ausgefallener Arbeitsstunde und wird nur zum tariflichen Überbrückungsgeld bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen gewährt.
3. den Arbeitgebern werden keine Beträge zur Sozialversicherung erstattet (vgl. jedoch Nr. 5.4).

#### **Einführung von Kurzarbeit**

Hinweise zu den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die Einführung von (Saison-) Kurzarbeit können wegen der Vielfalt der damit zusammenhängenden Fragen in diesem Merkblatt nicht gegeben werden.

Bitte prüfen Sie daher rechtzeitig anhand des Tarifvertrages oder der Einzelarbeitsverträge, unter welchen Bedingungen (z.B. Ankündigungsfristen, Änderungskündigungen, Vereinbarungen) eine Verkürzung der Arbeitszeit zulässig ist. In Betrieben mit Betriebsvertretung unterliegt die Einführung von Kurzarbeit der Mitbestimmung des Betriebsrates. In der Schlechtwetterzeit entscheidet in Betrieben, die unter den BRTV Bau, den RTV Dachdecker oder den BRTV GaLaBau fallen, der Arbeitgeber nach pflichtgemäßem Ermessen nach Beratung mit dem Betriebsrat über die Einführung von Kurzarbeit aus zwingenden Witterungs- oder aus wirtschaftlichen Gründen (gilt nur für gewerbliche Arbeitnehmer, nicht für Angestellte oder Poliere).

## Häufig gestellte Fragen

### ➤ Was geschieht bei einem witterungsbedingtem Arbeitsausfall?

Bei witterungsbedingtem (und konjunkturellem) Arbeitsausfall wird Saison-Kug gezahlt.

Als ergänzende Leistungen werden weiterhin Zuschuss- und Mehraufwands-Wintergeld (ZWG, MWG) gewährt. Darüber hinaus erfolgt in Betrieben des BRTV-Bau (Bauhauptgewerbe), des RTV Dachdecker und des BRTV GaLaBau eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge (vgl. jedoch Nr. 5.4).

### ➤ Warum werden nur im Bauhauptgewerbe, im Dachdeckerhandwerk und im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau die Sozialversicherungsbeiträge erstattet?

Das Gerüstbauhandwerk hat hierfür (noch) keine tarifliche Regelung getroffen (vgl. Nr. 5.4).

### ➤ Inwiefern spart Saison-Kurzarbeit dem Betrieb Kosten oder ist sie sogar kostenneutral?

Nur für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung wird Arbeitsentgelt gezahlt. Für die Ausfallstunden wird Saison-Kug gewährt. Betrieben des Bauhauptgewerbes, des Dachdeckerhandwerks und des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus werden auch die dafür zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet (vgl. Nr. 5.4). Insofern ist die Saison-Kug-Regelung nahezu kostenneutral.

### ➤ Können Betriebe aller Wirtschaftszweige Saison-Kug erhalten?

Nur Betriebe, die von einem saisonalen Arbeitsausfall betroffen und von Gesetzes wegen einbezogen werden, können Saison-Kug erhalten.

### ➤ Können auch kleine Betriebe Saison-Kug anzeigen?

Ja. Kurzarbeit ist unabhängig von der Betriebsgröße.

### ➤ Wie lange kann Saison-Kug bezogen werden?

Betriebe des Bauhauptgewerbes, des Dachdeckerhandwerks und des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus können von Dezember bis einschließlich März (Schlechtwetterzeit) und Betriebe des Gerüstbaus bis zur Winterperiode 2014/2015 von November bis März Saison-Kug beziehen.

### ➤ Kann ein Betrieb während der Saison-Kurzarbeit Personal entlassen oder einstellen?

Betriebsbedingte Entlassungen sind möglich, allerdings besteht für die gekündigten Arbeitnehmer kein Anspruch

auf Saison-Kug. Einstellungen können vorgenommen werden, sofern sie nachweislich zwingend erforderlich sind.

➤ **Müssen alle Beschäftigte in gleichem Maße in die Kurzarbeit einbezogen werden?**

Nein, durch individuelle Verwendbarkeit und Qualifikation sowie abweichender Baustellenzugehörigkeit können sich Unterschiede ergeben.

➤ **Müssen Arbeitszeitguthaben eingebracht werden?**

Grundsätzlich muss Arbeitszeitguthaben in der Schlechtwetterzeit zur Vermeidung der Zahlung von Saison-Kug aufgelöst werden. Lohnausfall in der Schlechtwetterzeit aus Witterungsgründen oder wirtschaftlichen Ursachen muss daher durch Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn es zum Ausgleich des verstetigten Monatslohns oder z.B. auch zum Zwecke der Fortbildung oder Qualifizierung benötigt wird.

➤ **Für welche Arbeitnehmer wird Saison-Kug gezahlt?**

Für alle Arbeitnehmer, die nach Beginn des Arbeitsausfalls versicherungspflichtig beschäftigt sind und der Arbeitsausfall im Geltungsbereich des SGB III (Bundesgebiet Deutschland) eintritt.

➤ **Wie groß sind die finanziellen Einbußen der betroffenen Arbeitnehmer?**

Die Einbußen sind abhängig vom Umfang des Arbeitsausfalls. (siehe Kapitel 2.3)

➤ **Hat Kurzarbeit Einfluss auf die Höhe des Arbeitslosengeldes?**

Sollte nach der Kurzarbeit dennoch Arbeitslosigkeit eintreten, wirkt sich der Bezug von Saison-Kug nicht mindernd auf die Höhe des Arbeitslosengeldes aus.

➤ **Wer beantragt das Saison-Kug?**

Sowohl die Anzeige des Arbeitsausfalls als auch die Auszahlung des Saison-Kug erfolgt durch den Arbeitgeber.

➤ **Was passiert, wenn sich die Auftragslage am Ende der Schlechtwetterzeit nicht verbessert hat?**

In diesem Fall ist der Arbeitsausfall anzuzeigen. Bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen kann nun konjunkturelles Kurzarbeitergeld beantragt werden. Im Unterschied zum Saison-Kug müssen aber wieder mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Kapitel</b>	<b>Seite</b>
<b>Vorwort</b>	2
<b>Häufig gestellte Fragen</b>	4
<b>1 – Anspruchsvoraussetzungen</b>	8
1.1 Allgemeines	8
1.2 Anspruchsvoraussetzungen nach 101 SGB III	9
1.2.1 Baubetriebe	9
1.2.2 Saisonbedingter Arbeitsausfall	9
1.2.3 Erheblicher Arbeitsausfall	9
1.2.4 Betriebliche Voraussetzungen	11
1.2.5 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen des Arbeitnehmers	11
1.2.6 Anzeige des Arbeitsausfalles	12
<b>2 – Höhe des Saison-Kug</b>	13
2.1 Soll-Entgelt	13
2.2 Ist-Entgelt	13
2.3 Pauschaliertes monatliches Nettoentgelt	14
2.3.1 Beispiele	15
2.4 Nebeneinkommen	16
2.4.1 Anzeigepflicht des Arbeitnehmers bei Nebeneinkommen	16
<b>3 – Beginn und Dauer</b>	17
3.1 Leistungsbeginn	17
3.2 Bezugsdauer	17
<b>4 – Soziale Sicherung</b>	18
4.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung	18
4.1.1 Höhe des Krankengeldes	18
4.2 Auswirkungen von Saison-Kug auf eine mögliche Arbeitslosigkeit	18
<b>5 – Ergänzende Leistungen</b>	19
5.1 Ergänzende Leistungen nach § 102 SGB III	19
5.2 Zuschuss-Wintergeld	19
5.3 Mehraufwands-Wintergeld	19
5.4 Beiträge zur Sozialversicherung	20
5.5 Qualifizierung während der Kurzarbeit	20

<b>Kapitel</b>	<b>Seite</b>
<b>6 – Verfahren und Hinweise</b>	21
6.1 Anzeige über den Arbeitsausfall	21
6.2 Vorzulegende Unterlagen	21
6.3 Abrechnung des Saison-Kug und der ergänzenden Leistungen	21
6.4 Ausschlussfrist	22
6.5 Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen im Betrieb oder bei der Lohnabrechnungsstelle	22
6.6 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme	23
6.7 Schadenersatzpflicht; Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen; Geldbuße	23
6.8 Anzeigepflichten des Arbeitnehmers	24
6.9 Steuerliche Behandlung	24
6.10 Entscheidung	24
<b>7 – Winterbeschäftigungs-Umlage</b>	25
7.1 Allgemeines zur Umlage	25
7.2 Abführung der Umlage	25
7.3 Meldung der Umlage	26
7.4 Höhe und Aufbringung der Umlage	26
7.4.1 Umlagepflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	27
7.4.2 Nicht umlagepflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	28
7.4.3 Besonderheiten zur steuerlichen Betrachtung des Arbeitslohnes	28
7.4.4 Was sind gewerbliche Arbeitnehmer	30
7.5 Erstattung von Mehraufwendungen	30
7.6 Berechnung der Umlage und Pauschale	31
7.7 Zahlungs- und Einziehungsverfahren	32
7.7.1 Fälligkeit	32
7.7.2 Verzugsfolgen	32
7.7.3 Aufrechnung/Verrechnung mit anderen Ansprüchen	33
7.7.4 Rückwirkende Erhebung der Umlage	33
<b>8 – Auskunftspflicht</b>	34
<b>9 – Datenschutz</b>	35
<b>Anhang</b>	36

# Kapitel 1 - Anspruchsvoraussetzungen

## 1.1 Allgemeines

Durch ein Zusammenwirken von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Solidargemeinschaft der Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung ist als Sonderregelung des regulären (konjunkturellen) Kurzarbeitergeldes die Saison-Kug-Regelung entstanden.

Saison-Kug wird bei Erfüllung der in § 101 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) genannten Voraussetzungen gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen des Baugewerbes die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge eines saisonbedingten Arbeitsausfalles vorübergehend verkürzt wird.

Das Saison-Kug ist dazu bestimmt,

- a) den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer und
- b) den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze zu erhalten sowie
- c) den Arbeitnehmern einen Teil des durch die Kurzarbeit bedingten Lohnausfalls zu ersetzen.

### **Der Bezug von Saison-Kug geht dem Bezug von konjunkturellem Kurzarbeitergeld vor.**

Während der Schlechtwetterzeit kann also auch bei konjunkturell bedingtem Arbeitsausfall in Betrieben des Baugewerbes ausschließlich Saison-Kug bezogen werden.



## 1.2 Anspruchsvoraussetzungen nach § 101 SGB III

Arbeitnehmer haben in der Zeit vom 1. Dezember (in Betrieben des Gerüstbaus ab 01. November) bis 31. März (Schlechtwetterzeit) Anspruch auf Saison-Kug, wenn

- sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe angehört und von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,
- der Arbeitsausfall erheblich ist,
- die betrieblichen Voraussetzungen sowie
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- nur bei Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen dieser der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

### 1.2.1 Baubetriebe

Dies sind Betriebe, die unter den Geltungsbereich des

- Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe,
- Rahmentarifvertrages für das Dachdeckerhandwerk,
- Bundesrahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau oder
- des Rahmentarifvertrages für das Gerüstbaugewerbe

fallen.

### 1.2.2 Saisonbedingter Arbeitsausfall

Ein Arbeitsausfall ist saisonbedingt, wenn er regelmäßig in der Schlechtwetterzeit aufgrund witterungsbedingter oder wirtschaftlicher Ursachen eintritt.

### 1.2.3 Erheblicher Arbeitsausfall

Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er

- auf wirtschaftlichen oder witterungsbedingten Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- vorübergehend und
- nicht vermeidbar ist.

Wirtschaftliche Ursachen für einen Arbeitsausfall sind beispielsweise im Falle eines Auftragsmangels gegeben.

Witterungsbedingter Arbeitsausfall liegt vor, wenn dieser ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist und an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt.

Unter einem unabwendbaren Ereignis wie z.B. Hochwasser versteht man auch einen Arbeitsausfall, der durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat (z.B. Straßensperrungen).

Unvermeidbar ist ein Arbeitsausfall nur dann, wenn der Betrieb vor der Anzeige des Arbeitsausfalls vergeblich versucht hat, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken.

Auch während des Bezuges von Saison-Kug muss der Betrieb sich stetig darum bemühen, den Arbeitsausfall zu verringern oder zu beenden.

Als unvermeidbar gilt auch ein Arbeitsausfall, der überwiegend branchenüblich oder betriebsüblich ist.

Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der

- durch Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer oder tarifvertragliche Regelungen der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen oder

- durch Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen oder durch den Abbau von Gleitzeitkonten und Überstunden ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Wurden seit der letzten Schlechtwetterzeit Arbeitszeitguthaben, die nicht mindestens ein Jahr bestanden haben, zu anderen Zwecken als zum Ausgleich für einen verstetigten Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder der Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung aufgelöst, gelten im Umfang der aufgelösten Arbeitszeitguthaben Arbeitsausfälle als vermeidbar.

## 1.2.4 Betriebliche Voraussetzungen

Die Gewährung von Saison-Kug ist nur in Betrieben, in denen mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist, zulässig. Ein Betrieb i.S. der Vorschriften über das Saison-Kug kann auch eine Betriebsabteilung mit eigenem Betriebszweck – auch Hilfszweck – sein.

## 1.2.5 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen des Arbeitnehmers

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

1. der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung
  - a) fortsetzt,
  - b) aus zwingenden Gründen aufnimmt oder
  - c) im Anschluss an die Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
2. das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und
3. der Arbeitnehmer nicht vom Saison-Kug-Bezug ausgeschlossen ist.

Ein Anspruch auf Saison-Kug besteht nicht

- a) für Arbeitnehmer, die nicht versicherungspflichtig zur Bundesagentur für Arbeit sind, wie z.B.
  - Bezieher von Renten wegen voller Erwerbsminderung (dem steht eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers gleich),
  - Personen, die in einer geringfügigen Beschäftigung stehen,
  - Personen in einer unständigen Beschäftigung, die berufsmäßig ausgeübt wird,
- b) für Personen, die
  - Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder
  - Übergangsgeld als Teilnehmer an einer beruflichen Vollzeit-Bildungsmaßnahme beziehen oder
- c) für Arbeitnehmer, die das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente im Sinne des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vollenden, mit Ablauf des Monats, in dem sie das maßgebliche Lebensjahr vollenden.

- d) für Tage der Arbeitsunfähigkeit, wenn
- die Erkrankung vor dem Beginn des Saison-Kug-Bezuges bzw. während eines Kalendermonats ohne Saison-Kug-Bezug des Betriebes eingetreten ist und Anspruch auf Krankengeld (in Höhe des Saison-Kug) besteht oder
  - kein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht (z.B. bei Erschöpfung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung),
- e) für die Tage einer Sperrzeit bei Meldeversäumnis.

## 1.2.6 Anzeige des Arbeitsausfalles

**Beruhet der Arbeitsausfall ausschließlich auf unmittelbar witterungsbedingten Gründen, ist eine Anzeige nicht erforderlich.**

Für Angestellte (z.B. Büropersonal) eines Baubetriebes, für die in Folge einer langanhaltenden Kälteperiode mit Saison-Kug-Bezug der gewerblichen Arbeitnehmer nun auch Arbeitsausfall aus mittelbar witterungsbedingten Gründen eintritt, ist ebenfalls keine Anzeige erforderlich. Voraussetzung ist, dass die Ansprüche auf Entgelt durch z. B. Betriebsvereinbarung abgedungen wurden.

Soweit der Arbeitsausfall nicht ausschließlich auf witterungsbedingten Gründen beruht, muss er vom Arbeitgeber bei der für den Betriebssitz zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt werden.

Saison-Kug wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist.

Liegt die Ursache für den Arbeitsausfall in einem unabwendbaren Ereignis, so gilt sie für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn sie unverzüglich eingereicht worden ist.

## Kapitel 2 - Höhe des Kurzarbeitergeldes

Das Saison-Kug beträgt

### 67 Prozent (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1)

für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben (**leibliche Kinder, angenommene Kinder und Pflegekinder**, auf die Zahl der Kinder kommt es nicht an) sowie für Arbeitnehmer, deren Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben

### 60 Prozent (allgem. Leistungssatz = Leistungssatz 2)

für die übrigen Arbeitnehmer

der **Nettoentgeltdifferenz**.

Die **Nettoentgeltdifferenz** ist der Unterschiedsbetrag zwischen

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

## 2.1 Soll-Entgelt

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt,

- das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall (vermindert um das Entgelt für Mehrarbeit) im 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.

**Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht zu berücksichtigen.**

## 2.2 Ist-Entgelt

Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum erzielte Bruttoarbeitsentgelt zuzüglich aller zustehenden Entgeltanteile (einschließlich der Entgelte für Mehrarbeit; Nebeneinkommen). **Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte bleiben außer Betracht.**

## 2.3 Pauschaliertes monatliches Nettoentgelt

Das **pauschalierte monatliche Nettoentgelt** wird ermittelt, in dem **das gerundete Soll-** und das **gerundete Ist-Entgelt** um folgende **pauschalierte Abzüge** vermindert wird:

Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 %  
Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse  
Solidaritätszuschlag

Zur Berechnung des Saison-Kug ist in der Tabelle, die von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt wird, nach **Lohnsteuerklasse und Leistungssatz** zu unterscheiden. Die Tabelle kann auch im Internet unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) (s. Vorwort) abgerufen werden.

Für die **Lohnsteuerklasse** sind die in der elektronischen Lohnsteuerkarte enthaltenen Daten maßgebend. Der Arbeitgeber ruft die „Elektronischen LohnSteuerAbzugs-Merkmale“ (ELStAM) elektronisch bei der Finanzverwaltung ab.

Innerhalb des **Leistungssatzes** ist das Saison-Kug in der Tabelle in zwei unterschiedlich hohen Beträgen aufgeführt.

### **Leistungssatz 1 =**

Arbeitnehmer, in deren elektronischer Lohnsteuerkarte (s. Hinweis auf Seite 15) ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist oder für die aufgrund einer Bescheinigung der Agentur für Arbeit der Leistungssatz 1 maßgebend ist.

### **Leistungssatz 2 =**

alle übrigen Arbeitnehmer.

Über die Beitragsbemessungsgrenze hinausgehendes monatliches Entgelt fließt nicht in die Saison-Kug Bemessung ein.

### **Auszuzahlendes Saison-Kug**

Der Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt ergibt das auszuzahlende Saison-Kug.

### 2.3.1 Beispiele:

(basierend auf den Leistungssätzen des Jahres 2013)

#### Arbeitnehmer (100 % Arbeitsausfall):

Lohnsteuerklasse III, Kinderfreibetrag 1,0

Soll-Entgelt im Kalendermonat	=	2.000,- €	
<i>Rechnerischer Leistungssatz</i>	=		1.036,16 €
Ist-Entgelt im Kalendermonat	=	0,00 €	
<i>Rechnerischer Leistungssatz</i>	=		0,00 €
Auszuzahlendes Saison-Kug	=		<b>1.036,16 €</b>

#### Arbeitnehmer (50 % Arbeitsausfall):

Lohnsteuerklasse III, Kinderfreibetrag 1,0

Soll-Entgelt im Kalendermonat	=	2.000,- €	
<i>Rechnerischer Leistungssatz</i>	=		1.036,16 €
Ist-Entgelt im Kalendermonat	=	1.000,- €	
<i>Rechnerischer Leistungssatz</i>	=		529,30 €
Auszuzahlendes Saison-Kug	=		<b>506,86 €</b>

#### Arbeitnehmer (20 % Arbeitsausfall):

Lohnsteuerklasse III, Kinderfreibetrag 1,0

Soll-Entgelt im Kalendermonat	=	2.000,- €	
<i>Rechnerischer Leistungssatz</i>	=		1.036,16 €
Ist-Entgelt im Kalendermonat	=	1.600,- €	
<i>Rechnerischer Leistungssatz</i>	=		846,88 €
Auszuzahlendes Saison-Kug	=		<b>189,28 €</b>

## 2.4 Nebeneinkommen

Erzielt der Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls ein Entgelt aus einer anderen **während des Bezuges von Saison-Kug**

- aufgenommenen Beschäftigung,
- selbstständigen Tätigkeit oder
- Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger,

ist das Ist-Entgelt um dieses Entgelt zu erhöhen.

Das Nebeneinkommen, das mit einer Nebeneinkommensbescheinigung des Arbeitgebers nachzuweisen ist, wird in voller Höhe, d.h. ohne gesetzliche Abzüge, dem Ist-Entgelt hinzugerechnet.

Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Saison-Kug ergeben sich für die Schlechtwetterzeit 2013/2014 aus den „**Hinweisen zum Antragsverfahren - Saison-Kug - Kug 306**“, die beim Arbeitgeber, der Agentur für Arbeit oder im Internet eingesehen werden können.

### 2.4.1 Anzeigepflicht des Arbeitnehmers bei Nebeneinkommen

Bezieher von Saison-Kug sind verpflichtet, alle Änderungen in ihren Verhältnissen unaufgefordert anzuzeigen, soweit sie für den Anspruch auf Saison-Kug von Bedeutung sind.

**Der Arbeitnehmer hat daher z.B. jedes Nebeneinkommen, das im Kalendermonat erzielt wird, unverzüglich seinem Arbeitgeber zu melden.**

Die Höhe des Nebeneinkommens ist durch schriftliche Unterlagen nachzuweisen. Ferner ist anzuzeigen, wenn Altersrente (Vollrente) oder ähnliche Bezüge beantragt werden.

Falls eine Anzeige unterlassen wird oder unrichtige Angaben gemacht werden, kann etwa zu Unrecht gezahltes Saison-Kug zurückgefordert werden. Darüber hinaus kann eine Geldbuße verhängt werden.



## 3.1 Leistungsbeginn

Das Saison-Kug wird grundsätzlich ab der ersten Ausfallstunde gewährt. Bei Betrieben, die dem BRTV-Bau, dem RTV Dachdecker oder dem BRTV Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau unterliegen, ist das zur Vermeidung von Saison-Kug angesparte Arbeitszeitguthaben vorher zu berücksichtigen.

Nur für witterungsbedingte Arbeitsausfälle ist für den Tarifbereich des Gerüstbaugewerbes die tarifliche Ausgleichsleistung von 150 Ausfallstunden einzubringen, so dass Saison-Kug dann erst ab der 151. Ausfallstunde gewährt werden kann.

## 3.2 Bezugsdauer

Saison-Kug kann in einem Betrieb, der dem BRTV-Bau, dem RTV Dachdecker oder dem BRTV Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau unterliegt, längstens in der Schlechtwetterzeit vom 01. Dezember bis 31. März gewährt werden.

Bis zum Winter 2014/2015 verbleibt es für Betriebe des Gerüstbaugewerbes bei der Schlechtwetterzeit vom 01. November bis 31. März.

Die Bezugszeit von Saison-Kug wird nicht auf die Bezugsdauer des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes angerechnet, um eine Schlechterstellung in Bezug auf das bisherige System der Winterbauförderung auszuschließen. Bei vorangehendem und anschließendem Bezug von konjunkturellem Kug gilt die Bezugszeit von Saison-Kug nicht als Unterbrechungszeit, die die Anspruchsdauer auf konjunkturelles Kug verlängern würde.

## 4.1 Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung

In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung bleibt die Mitgliedschaft der Versicherungspflichtigen während des Bezuges von Saison-Kug erhalten.

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für die Ausfallstunden bemessen sich nach dem (fiktiven) Arbeitsentgelt.

Nähere Einzelheiten über die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung der Empfänger von Saison-Kug ergeben sich aus den „Hinweisen zum Antragsverfahren - Saison-Kug - Kug 306“.

### 4.1.1 Höhe des Krankengeldes

Erkranken Versicherte vor dem Beginn des Bezuges von Saison-Kug bzw. während eines Kalendermonats ohne Saison-Kug-Bezug des Betriebes, erhalten sie für Zeiten des Arbeitsausfalles an Stelle des Saison-Kug Krankengeld in gleicher Höhe und zwar solange, wie ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht.

Sofern ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht oder nicht mehr besteht, wird das Krankengeld nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt bemessen, das zuletzt vor Eintritt des Arbeitsausfalls erzielt wurde.

Über Einzelheiten erteilt die zuständige Krankenkasse Auskunft.

## 4.2 Auswirkungen von Saison-Kug auf eine mögliche Arbeitslosigkeit

Während des Bezuges von Saison-Kug besteht das beitragspflichtige Beschäftigungsverhältnis in der Arbeitslosenversicherung fort. Insofern kann diese Zeit auch bei der Festsetzung der Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld I berücksichtigt werden.

Wird ein Arbeitnehmer nach dem Bezug von Saison-Kug arbeitslos, entstehen ihm bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes keine Nachteile.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes richtet sich nach dem Arbeitsentgelt, das der Arbeitslose ohne den Arbeitsausfall erzielt hätte.

## 5.1 Ergänzende Leistungen nach § 102 SGB III

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann, haben in der Bauwirtschaft Anspruch auf umlagefinanziertes Wintergeld (WG) als Zuschuss-Wintergeld (ZWG) und Mehraufwands-Wintergeld (MWG).

## 5.2 Zuschuss-Wintergeld

ZWG wird für jede in der Schlechtwetterzeit ausgefallene Arbeitsstunde gewährt, wenn durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben die Inanspruchnahme von Saison-Kug vermieden wird. Als Anreiz zur Flexibilisierung und zum Ansparen von Arbeitszeitguthaben für Arbeitsausfälle aus wirtschaftlichen oder witterungsbedingten Gründen wurde in Betrieben des Baugewerbes (BRTV Bau), des Dachdeckerhandwerks (RTV Dachdecker) und des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus (BRTV GaLaBau) das ZWG auf 2,50 € für jede ausgefallene Arbeitsstunde angehoben.

In Betrieben des Gerüstbaus beträgt das ZWG 1,03 € und wird ausschließlich zur Vermeidung bzw. Überbrückung witterungsbedingter Arbeitsausfälle bei Einbringung der tariflichen Vorausleistung (Überbrückungsgeld) gewährt.

## 5.3 Mehraufwands-Wintergeld

MWG wird in Höhe von 1,- € für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar geleistete berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde (im Dezember bis zu 90, im Januar und Februar bis zu 180 Stunden) erbracht. Diese Leistungen sind sowohl steuer- als auch sozialversicherungsfrei, sie werden also netto ausgezahlt.

## 5.4 Beiträge zur Sozialversicherung

Arbeitgeber des Bauhauptgewerbes, des Dachdeckerhandwerks und des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus haben Anspruch auf Erstattung der von ihnen allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für in der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversicherte Bezieher von Saison-Kug (außer für Angestellte und Poliere), inklusive des von allen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung allein zu tragenden zusätzlichen Beitragssatzes von 0,9 %. Der Berechnung der SV-Beiträge liegen 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgeltes zu Grunde. Die Beitragszuschläge für Kinderlose werden von der Bundesagentur für Arbeit pauschal der Pflegeversicherung überwiesen.

**Damit ist die Saison-Kurzarbeit für umlagepflichtige Arbeitgeber nahezu kostenneutral.**

**Für Betriebe des Gerüstbaugewerbes gilt diese Regelung nicht.**

## 5.5 Qualifizierung während der Kurzarbeit

Sind Qualifizierungsmaßnahmen für die Ausfallzeiten geplant, so erörtern Sie dies bitte mit Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit.

## 6.1 Anzeige über den Arbeitsausfall

**Beruhet der Arbeitsausfall ausschließlich auf unmittelbar witterungsbedingten Gründen, ist eine Anzeige nicht erforderlich.**

Eine Anzeige bei wirtschaftlich bedingtem Arbeitsausfall ist schriftlich bis zum Ende des betroffenen Kalendermonats bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der Betrieb liegt.

Anzeigenvordrucke (Kug 301) stellt die Agentur für Arbeit zur Verfügung oder können aus dem Internet unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) (vgl. Seite 2 dieses Merkblattes) heruntergeladen werden. Sofern ein Betriebsrat besteht, ist dessen Stellungnahme der Anzeige beizufügen. Eine (fern-)mündliche Anzeige erfüllt die gesetzlich vorgeschriebene Form nicht. Dagegen genügt ein Telefax bzw. eine per E-Mail übersandte Anzeige (eingescannt mit Unterschrift(en)) den gesetzlichen Erfordernissen.

## 6.2 Vorzulegende Unterlagen

Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit nachzuweisen, dass die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen.

Zur Prüfung dieser Voraussetzungen sind die notwendigen Unterlagen vorzulegen (z.B. Nachweis über die Einführung von Kurzarbeit, Arbeitszeitznachweise).

**Die Pflicht, Arbeitszeitznachweise zu führen und für die Dauer von vier Jahren aufzubewahren, ergibt sich aus § 320 Abs. 3 S. 3 SGB III.**

## 6.3 Abrechnung des Saison-Kug und der ergänzenden Leistungen

Der Arbeitgeber hat die Leistungen kostenlos zu errechnen und auszuzahlen. Für die Beantragung des Saison-Kug sind grundsätzlich die Vordrucke „Antrag auf Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen“ – Leistungsantrag – (Kug 307) und die „Abrechnungsliste für Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen“ (Kug 308) zu verwenden.

Sie sollen in einfacher Ausfertigung bis zum 15. des Folgemonats bei der Agentur für Arbeit eingereicht werden, in deren Bezirk die für den Betrieb zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt.

Die Vordrucke werden von der Agentur für Arbeit dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt oder können aus dem

Internet unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) (vgl. Seite 2 dieses Merkblattes) heruntergeladen werden.

## 6.4 Ausschlussfrist

Der Antrag auf Saison-Kug sowie der ergänzenden Leistungen nach § 102 SGB III ist innerhalb einer **Ausschlussfrist von 3 Monaten** zu stellen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats, für den das Saison-Kug beantragt wird.

**Geht der Antrag nicht innerhalb der Ausschlussfrist bei der Agentur für Arbeit ein, in deren Bezirk sich die Lohnabrechnungsstelle befindet, können Leistungen ohne Rücksicht auf die Gründe des Fristversäumnisses nicht mehr gewährt werden.**

## 6.5 Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen im Betrieb oder bei der Lohnabrechnungsstelle

Die Agentur für Arbeit ist zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen berechtigt und verpflichtet.

Sie kann zu diesem Zweck Einsicht in die für die Lohnabrechnung maßgebenden Originalunterlagen nehmen, z.B. in Arbeitszeitaufzeichnungen (Stechkarten, Schichtbücher, Schichtzettel usw.), Fahrtenschreiber, Akkordaufzeichnungen, Baustellentagebücher u.Ä. (§ 319 Abs.1 SGB III). Dies kann vor Ort im Betrieb, beim Steuerberater etc. oder - nach Auswahl der Unterlagen und deren Übersendung - in der Agentur für Arbeit erfolgen.

**Sollten die Originalunterlagen fehlen und deshalb die Anspruchsvoraussetzungen nicht hinreichend nachgeprüft werden können, geht dies zu Lasten des Betriebes.**

## 6.6 Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme

Die Agentur für Arbeit prüft, ob das Saison-Kug missbräuchlich in Anspruch genommen wird. Zum maschinellen Datenabgleich hat der Arbeitgeber mit dem Antrag auf Gewährung von Saison-Kug bestimmte individuelle Daten (z.B. Versicherungsnummer) seiner Arbeitnehmer mitzuteilen.

## 6.7 Schadenersatzpflicht; Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen; Geldbuße; strafrechtliche Verfolgung

Wer vorsätzlich oder fahrlässig die ihm obliegenden Verpflichtungen nicht erfüllt, ist der Bundesagentur für Arbeit zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet. Hat der Arbeitgeber oder die von ihm bestellte Person vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige oder unvollständige Angaben gemacht und hierdurch bewirkt, dass Saison-Kug zu Unrecht geleistet wurde, sind die zu Unrecht gewährten Beträge vom Arbeitgeber zu erstatten.

Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig den Nachweis nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erbringt. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 2000 Euro geahndet werden.

Ergeben die Feststellungen der Agentur für Arbeit, dass strafrechtlich relevante Aspekte zur Leistungsüberzahlung geführt haben, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet.

## 6.8 Anzeigepflichten des Arbeitnehmers

Bezieher von Saison-Kug sind verpflichtet, alle Änderungen in ihren Verhältnissen unaufgefordert anzuzeigen, soweit sie für den Anspruch auf Saison-Kug von Bedeutung sind. Melden Sie daher bitte z.B. jedes Nebeneinkommen, das Sie im Kalendermonat erzielen, unverzüglich dem Lohnbüro oder der Agentur für Arbeit. Die Höhe des Nebeneinkommens ist durch schriftliche Unterlagen nachzuweisen. Melden Sie bitte ferner, wenn Sie Altersrente (Vollrente) oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art beantragen. Falls Sie eine Anzeige unterlassen oder unrichtige Angaben machen, kann etwa zu Unrecht gezahltes Saison-Kug von Ihnen zurückgefordert werden. Darüber hinaus müssen Sie mit einer Geldbuße rechnen.

## 6.9 Steuerliche Behandlung

Das Saison-Kug ist steuerfrei. Es wird jedoch bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt, dem das übrige steuerpflichtige Einkommen unterliegt (sog. Progressionsvorbehalt). Das Saison-Kug ist in der Einkommensteuererklärung anzugeben. Sofern der Arbeitnehmer nicht bereits aus anderen Gründen zur Einkommensteuer veranlagt wird, ist er zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung jedenfalls dann verpflichtet, wenn das Saison-Kug, ggf. zusammen mit anderen dem Progressionsvorbehalt unterliegenden Leistungen, die er oder sein nicht dauernd getrennt lebender Ehegatte im selben Kalenderjahr erhalten hat, 410 Euro übersteigt.

## 6.10 Entscheidung

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 der vorläufigen Entscheidung 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.**

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



# Kapitel 7 - Winterbeschäftigungs-Umlage

## 7.1 Allgemeines zur Umlage

Die Finanzierung der ergänzenden Leistungen (ZWG, MWG, Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge) erfolgt durch eine branchenspezifische Umlage, deren Einführung eine Mitwirkung der Tarifpartner erfordert und diese damit aktiv an der Beschäftigungssicherung in ihrer Branche beteiligt.

## 7.2 Abführung der Umlage

Arbeitgeber des Baugewerbes haben die Winterbeschäftigungs-Umlage im Wege der Selbstveranlagung (Meldung und Zahlung), also ohne vorherige besondere Aufforderung, zu entrichten, wenn in ihrem Betrieb oder ihrer Betriebsabteilung die ganzjährige Beschäftigung zu fördern ist. Dies gilt auch, wenn die Umlage gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgebracht wird.

Die Arbeitgeber führen die Umlagebeträge seit 1.5.2006 grundsätzlich über die gemeinsame Einrichtung ihres Wirtschaftszweiges oder über eine Ausgleichskasse (Einzugsstellen des Baugewerbes) ab. Dies gilt auch für Unternehmen, deren Hauptbetriebssitz nicht im Geltungsbereich des SGB III liegt.

Umlagepflichtige Arbeitgeber, auf die die Tarifverträge über die gemeinsamen Einrichtungen oder Ausgleichskassen keine Anwendung finden, führen die Umlagebeträge seit 1.1.2009 unmittelbar an den Bereich Winterbeschäftigungsumlage (WBU) der Agentur für Arbeit (AA) Frankfurt am Main ab. Auch bei Unternehmen, deren Hauptbetriebssitz nicht im Geltungsbereich des SGB III liegt, ist allein der Bereich WBU der AA Frankfurt Main zuständig. Die Arbeitgeber haben der AA Frankfurt Main die Mehraufwendungen für die Einziehung pauschal zu erstatten.

**Die Adressen der zuständigen Einzugsstellen des Baugewerbes sowie des Bereichs WBU der AA Frankfurt Main finden sich im Anhang dieses Merkblattes.**

## 7.3 Meldung der Umlage

Arbeitgeber haben Beginn und Ende der Umlagepflicht sowie eine Änderung des Sitzes der Lohnabrechnungsstelle der zuständigen **Einzugsstelle** unaufgefordert und unverzüglich zu melden.

Mit den ihnen zur Verfügung gestellten Vordrucken melden die Arbeitgeber

- die umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelte aller gewerblichen Arbeitnehmer
- die fälligen Umlagebeträge
- und ggf. die Pauschale für Mehraufwendungen

bis zum 15. des Monats, der dem Monat folgt, für den der Lohn zu zahlen ist.

Falls in einem Monat keine Bruttoarbeitsentgelte anfallen, ist im Betragsfeld jeweils eine Null einzutragen. Liegt zu dem o.a. Termin keine Meldung vor, wird der Umlagebetrag geschätzt.

## 7.4 Höhe und Aufbringung der Umlage

Die Umlage bemisst sich grundsätzlich nach einem Prozentsatz der **umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelte** der in den Betrieben und Betriebsabteilungen des Baugewerbes beschäftigten **gewerblichen Arbeitnehmer**, die ergänzende Leistungen dem Grunde nach erhalten können.

**Dieser Prozentsatz wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung festgelegt und beträgt für alle der Baubetriebe-Verordnung unterliegenden Betriebe**

- des Bauhauptgewerbes seit **1.5.2006** 2,0 %  
(davon 0,8 % Arbeitnehmeranteil, 1,2 % Arbeitgeberanteil)
- des Dachdeckerhandwerks seit **1.1.2013** 2,0 %  
(davon 0,8 % Arbeitnehmeranteil, 1,2 % Arbeitgeberanteil)
- des Garten- und Landschaftsbaus seit **1.4.2007** 1,85 %  
(davon 0,8 % Arbeitnehmeranteil, 1,05 % Arbeitgeberanteil) und
- des Gerüstbauerhandwerks 1,0 % (nur Arbeitgeberanteil).

Die Berechnungsgrundlage für die Winterbeschäftigungs-Umlage und die tariflichen Sozialkassen-Beiträge bzw. Ausbildungs-Umlage ist grundsätzlich identisch.

### 7.4.1 Umlagepflichtiges Bruttoarbeitsentgelt

Umlagepflichtiges Bruttoarbeitsentgelt ist

**bei Arbeitnehmern, die dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen**

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die elektronische Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40a, 40b und 52 Abs. 52a EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn

**bei Arbeitnehmern, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen**, seit 1.11.2006 der Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, der bei Anwendung des deutschen Steuerrechts nach Buchst. a) bis b) als Bruttoarbeitslohn gelten würde.

Dies bedeutet z.B., dass der Bruttolohn eines im Inland als Grenzgänger beschäftigten Arbeitnehmers oder eines von einem Arbeitgeber ins Ausland entsandten Arbeitnehmers seit 1.11.2006 zu berücksichtigen ist, auch wenn das zuständige Finanzamt den Arbeitnehmer auf Grund eines Doppelbesteuerungsabkommens oder nach dem Auslands-tätigkeitserlass des Bundesministeriums der Finanzen mit einer Freistellungsbescheinigung vom Lohnsteuerabzug befreit hat.

**Entrichtete Umlagebeträge**, die auf Zeiten einer **Beschäftigung von gewerblichen Arbeitnehmern auf Baustellen außerhalb des Geltungsbereiches des SGB III** entfallen, werden nach § 5 Abs. 4 Winterbeschäftigungs-Verordnung auf Antrag für jeweils ein Kalenderjahr nachträglich von der zuständigen Einzugsstelle erstattet.

Die Erstattung ist vom Arbeitgeber innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten nach Ablauf des maßgeblichen Jahres zu stellen. Ein zu erstattender Arbeitnehmeranteil steht dem Arbeitnehmer zu.

Die der Erstattung zugrunde liegenden Bruttoarbeitsentgelte sind **von der Umlagemeldung des Arbeitgebers an die Einzugsstelle nicht abzusetzen.**

**Zum umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelt gehören auch:**

- a) die sonstigen lohnsteuerpflichtigen Leistungen für die Zukunftssicherungen des Arbeitnehmers,
- b) die lohnsteuerpflichtigen Winterausfallgeld-Vorausleistungen (z. B. Überbrückungsgeld, Schlechtwetterlohn) bzw. die tarifliche Ausgleichsleistung zur Vermeidung von Saison-Kug.

## 7.4.2 Nicht umlagepflichtiges Bruttoarbeitsentgelt

**Zum Bruttoarbeitsentgelt gehören nicht:**

- a) der Beitrag für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer,
- b) der Arbeitgeberanteil an der Finanzierung einer tariflichen Zusatzrente i.S. des § 1 des Betriebsrentengesetzes sowie
- c) der Beitrag zu einer Gruppen-Unfallversicherung,
- d) **im Bereich des Bauhauptgewerbes**
  - das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (wie z.B. Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlung – nicht jedoch Urlaubsgeld und alle sonstigen Sonderzahlungen, denen der Charakter eines 13. Monatseinkommens fehlt),
  - Urlaubsabgeltungen und
  - Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses,
- e) **im Bereich des Gerüstbauerhandwerks** das 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter.

### 7.4.3 Besonderheiten zur steuerlichen Betrachtung des Arbeitslohnes

Die Bezugnahme auf die steuerliche Behandlung von Arbeitslohn dient bei der Umlage nur der vereinfachten Berechnung. Für die Umlage gilt jedoch damit **grundsätzlich nicht das im Steuerrecht maßgebliche Zuflussprinzip**, vielmehr ist das auch im Beitragsrecht der Sozialversicherung maßgebliche Arbeitsentgelt zu Grunde zu legen, das der gewerbliche Arbeitnehmer erarbeitet und beanspruchen kann (Entstehungs- und Fälligkeitsprinzip). Dies gilt z.B. für Entgelte, die zwar vom Arbeitnehmer erzielt wurden, die jedoch den tariflichen **Mindestlohn** unterschreiten oder ihm wegen **Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers** nicht zugeflossen sind.

Im **Insolvenzfall** sind die Bruttoarbeitsentgelte für die Zeit bis zur Insolvenzeröffnung und nach der Insolvenzeröffnung bei Umlagepflicht wegen Weiterführung des Baubetriebes zu berücksichtigen. **Kündigungslöhne**, die vom Insolvenzverwalter für Zeiten nach Insolvenzeröffnung zu zahlen sind, gehören nicht zum umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelt.

Der in **Betrieben mit und ohne Arbeitsflexibilisierung** einbehaltene und dem Arbeitszeitkonto (z.B. Ausgleichkonto, Bruttolohnkonto) gutgeschriebene Lohn ist beim umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelt erst zu berücksichtigen, wenn er dem Arbeitnehmer ausbezahlt wird.

**Bei Altersteilzeit** sind die erzielten bzw. fälligen Löhne in der Arbeits- und Freistellungsphase zu berücksichtigen, die Aufstockungsbeträge jedoch nicht, solange sie steuerfrei bleiben.

In der elektronischen Lohnsteuerkarte eingetragene **Steuerfreibeträge** vermindern nicht das für die Berechnung der Umlage maßgebliche Bruttoarbeitsentgelt.

### 7.4.4 Was sind gewerbliche Arbeitnehmer?

Bei den gewerblichen Arbeitnehmern handelt es sich um Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse nach den Tarifverträgen in der Schlechtwetterzeit aus witterungsbedingten Gründen nicht gekündigt werden können.

Dabei ist für die Einbeziehung des Bruttoarbeitsentgeltes **unerheblich, ob der betreffende gewerbliche Arbeitnehmer tatsächlich auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt ist oder nicht.**

**Als gewerbliche Arbeitnehmer gelten auch Schüler,** die während der Schulferien auf einer Baustelle überwiegend körperliche Tätigkeiten verrichten (z.B. als Hilfsarbeiter), **nicht dagegen Auszubildende, Umschüler, Praktikanten oder Volontäre.**

**Auch Löhne von Aushilfen und Reinigungspersonal müssen stets bei der Umlagezahlung berücksichtigt werden.**

In Zweifelsfällen, in denen die Umlagepflicht einzelner Personen nicht eindeutig feststeht, ist die Entscheidung auf das Ergebnis des „Statusfeststellungsverfahrens“ nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV beim Rententräger abzustellen und mit der gemeinsamen Einrichtung oder Ausgleichskasse abzustimmen.

### 7.5 Erstattung von Mehraufwendungen

Arbeitgeber, auf die die Tarifverträge über die gemeinsamen Einrichtungen oder Ausgleichskassen keine Anwendung finden, erstatten dem Bereich WBU der AA Frankfurt am Main der Bundesagentur für Arbeit eine zusätzliche Pauschale für Mehraufwendungen.

Diese Pauschale beträgt

- 10 % des Umlagesatzes, wenn dieser mindestens 1,5 % oder
- 15 % des Umlagesatzes, wenn dieser geringer ist als 1,5 %.

### 7.6. Berechnung der Umlage und Pauschale

Wenn die Umlage gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgebracht wird, ist der Arbeitgeber – wie im Verfahren beim Gesamtsozialversicherungsbeitrag – zum

Abzug des Arbeitnehmeranteils vom Arbeitsentgelt berechtigt und zur Zahlung und Abführung des Gesamtumlagebetrages verpflichtet. Für den vom Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt vorzunehmenden Einbehalt muss der Anteil von 0,8 % aus dem Bruttoarbeitsentgelt des einzelnen Arbeitnehmers errechnet und vom Arbeitsentgelt abgezogen werden. Um diesen Betrag vermindert sich das auszuzahlende Nettoarbeitsentgelt.

Der Arbeitgeber errechnet und meldet der zuständigen Einzugsstelle die Gesamtbruttolohnsumme aller gewerblichen Arbeitnehmer und den Gesamtumlagebetrag unter Zugrundelegung des entsprechenden Gesamtumlageprozentsatzes.

**Beispiel:** Bei einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt des Bauhauptgewerbes von 2.500 Euro sind 30 Euro als Arbeitgeberanteil und 20 Euro als Arbeitnehmeranteil mit insgesamt 50 Euro an die zuständige Einzugsstelle abzuführen. Der Nettolohn des Arbeitnehmers verringert sich deshalb um 20 Euro.

Aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung des Dachdeckerhandwerks kann der Arbeitnehmer statt des Abzugs des Arbeitnehmeranteils vom Arbeitsentgelt den Wert von zwei Urlaubstagen einbringen.

Der von den Arbeitnehmern zu tragende Anteil der Umlage bleibt steuer- und sozialversicherungspflichtig; die Umlage ist ein gesetzlicher Beitragsabzug im Sinne des § 28g SGB IV. Bei der Übernahme der Arbeitnehmeranteile der Umlage durch den Arbeitgeber handelt es sich um geldwerte Vorteile des Arbeitnehmers – wie bei Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung – mit der Folge, dass diese zusätzlich steuerpflichtig werden und damit auch in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Winterbeschäftigungs-Umlage einzubeziehen sind. Dies gilt sowohl für die freiwillige Übernahme der Arbeitnehmeranteile als auch in den Fällen, bei denen der Arbeitgeber die Arbeitnehmeranteile nicht mehr vom Arbeitsentgelt einbehalten darf und die Arbeitnehmeranteile somit von ihm selbst zu tragen sind.

Die Umlage und die Pauschale sind auf 2 Dezimalstellen nach dem Komma auszurechnen, wobei kaufmännisch zu runden ist.

## 7.7 Zahlungs- und Einziehungsverfahren

### 7.7.1 Fälligkeit

Die Umlage und Pauschale für Mehraufwendungen sind grds. am 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, für den der Lohn **zu zahlen ist**.

Seit 1.7.2013 ist die Umlage **in Betrieben und Betriebsabteilungen im Bereich des BRTV Bau** am 20. des Monats fällig, der dem Monat folgt, für den der Lohn zu zahlen ist. Ebenfalls können Arbeitgeber im Bereich des BRTV Bau Umlagebeträge in Abrechnungsintervallen von vier oder sechs Monaten zahlen, wenn sie im Rahmen der Beitragsentrichtung mit der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (SOKA-BAU) die Zulassung zum **Spitzenausgleichsverfahren** vereinbart haben.

Seit 1.7.2013 entfällt bei Abrechnungsintervallen von sechs Monaten die Stellung einer selbstschuldnerischen Bankbürgschaft gegenüber der SOKA-BAU oder einer gleichwertigen Sicherheit zugunsten der Bundesagentur für Arbeit.

Bei der Abführung der Winterbeschäftigungs-Umlage an den Bereich WBU der AA Frankfurt am Main der Bundesagentur für Arbeit ist seit dem 1.1.2011 der Einzug im Lastschriftverfahren möglich.

### 7.7.2 Verzugsfolgen

Hat der Arbeitgeber die Umlage bis zum Fälligkeitstag nicht gezahlt, ist die Bundesagentur für Arbeit nach erfolgloser Mahnung verpflichtet, die rückständigen Umlagebeträge **zwangsweise durch die Hauptzollämter betreiben zu lassen**, wodurch dem Arbeitgeber weitere nicht unerhebliche Kosten entstehen. Mit dem hierzu ergehenden Leistungsbescheid werden auch Schätzbeträge bei fehlender Umlagemeldung sowie Mahngebühren geltend gemacht. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass ein **Widerspruch hinsichtlich der Zahlungsverpflichtung und Zwangsbeitreibung keine aufschiebende Wirkung hat**.

Außerdem ist entsprechend § 24 SGB IV für Umlagebeträge, die der Arbeitgeber bis zum Ablauf des Fälligkeitstages nicht gezahlt hat, für jeden angefangenen Monat der Säumnis ein **Säumniszuschlag** in Höhe von 1 % des rückständigen, auf 50,00 € nach unten abgerundeten Betrages zu zahlen. Die Berechnung erfolgt in der Regel halbjährlich.



### 7.7.3 Aufrechnung/Verrechnung mit anderen Ansprüchen

Ein Ausgleich der Umlageschuld im Wege der Aufrechnung mit den gegenüber der **zuständigen Agentur für Arbeit** etwa bestehenden Leistungs- oder Erstattungsansprüchen ist **für Arbeitgeber** nicht zulässig. Das gleiche gilt für Verrechnungen von tariflichen Erstattungsleistungen aus Ansprüchen gegenüber den **gemeinsamen Einrichtungen**. Bei der Teilnahme am **Spitzenausgleichsverfahren** verwendet die **SOKA-BAU** tarifliche Erstattungsleistungen zuerst für die tariflichen Sozialkassenbeiträge. Verbleibt danach ein weiteres Guthaben, wird dieses auf die Umlage angerechnet. In diesem Zusammenhang wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Umlage und Sozialkassenbeitrag rechtlich keinen Zusammenhang haben.

**Im Übrigen sind die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit am Einzug der Sozialkassenbeiträge/Ausbildungsumlage nicht beteiligt.**

### 7.7.4 Rückwirkende Erhebung der Umlage

Bei Arbeitgebern, die ihrer **Melde- und Zahlungspflicht nicht oder nicht in vollem Umfang nachgekommen sind**, ist die Bundesagentur für Arbeit verpflichtet, die Umlage unter Beachtung der gesetzlichen **Verjährungsfristen** auch für die Vergangenheit zu erheben und **Säumniszuschläge** in Rechnung zu stellen.

**Dies gilt auch dann, wenn für diese Zeit z.B. wegen Ablaufs der Ausschlussfrist keine Erstattungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit mehr erbracht werden können.**

Wenn sich – auch anlässlich einer Betriebsprüfung – **Abweichungen zu den gemeldeten Bruttolöhnen** ergeben (z.B. weil Entgelte von Aushilfen nicht gemeldet oder der tarifliche Mindestlohn unterschritten wurde), wird eine entsprechende Nachberechnung durchgeführt.

Arbeitgeber haben der Bundesagentur für Arbeit über alle Tatsachen Auskunft zu geben, die für die Einziehung der Umlage erheblich sind.

Die Bundesagentur für Arbeit ist berechtigt, Grundstücke und Geschäftsräume des Arbeitgebers während der Geschäftszeiten zu betreten und dort Einsicht in die Geschäftsbücher, Geschäfts-, Lohn- oder vergleichbare Unterlagen und Belege zu nehmen.

Informationen können aufgrund bestehender Verwaltungsvereinbarungen zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den Einzugsstellen des Baugewerbes weitergegeben werden.

Das Sozialgesetzbuch und das Bundesdatenschutzgesetz schützen vor einer missbräuchlichen Verwendung persönlicher Daten. Diese dürfen nur dann verarbeitet oder offenbart werden, wenn eine Rechtsvorschrift das zulässt oder Sie zugestimmt haben.

Die von Ihnen erfragten Angaben benötigt die Bundesagentur für Arbeit, um Ansprüche auf Leistungen nach § 101 und § 102 SGB III feststellen und auszahlen sowie die Winterbeschäftigungs-Umlage einziehen zu können.

Ihre notwendige Mitwirkung ergibt sich aus den §§ 319, 320 SGB III sowie aus §§ 60 ff. SGB I und § 6 der Winterbeschäftigungs-Verordnung.

Ihre Daten werden in Leistungs- sowie Umlageakten aufgenommen. In diese können Sie Einsicht nehmen, wenn es zur Wahrung Ihrer rechtlichen Interessen erforderlich ist. An Stellen innerhalb und außerhalb der Bundesagentur für Arbeit, z.B. an Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Sozialgerichte, andere Behörden oder Sozialkassen der Tarifvertragsparteien, werden persönliche Daten nur in dem Umfang weitergeleitet, der durch das Sozialgesetzbuch zugelassen ist.

# Anhang

## Adressen der Einzugsstellen für die Winterbeschäftigungs-Umlage

### a) Einzugsstellen des Baugewerbes

#### **SOKA-BAU**

#### **Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft**

Wettinerstraße 7, 65189 Wiesbaden

Tel.: 0800 1200 111

Fax: 0800 1200 333

E-Mail: [service@soka-bau.de](mailto:service@soka-bau.de)

Internet: [www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de)

#### **Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk**

Rosenstraße 2, 65189 Wiesbaden

Tel.: (0611) 1601-0

Fax: (0611) 1601-250

E-Mail: [info@lak-dach.de](mailto:info@lak-dach.de)

Internet: [www.lak-dach.de](http://www.lak-dach.de)

#### **Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes**

Mainzer Str. 98-102, 65189 Wiesbaden

Tel.: (0611) 7339-0

Fax: (0611) 7339-100

Internet: [www.sokageruest.de](http://www.sokageruest.de)

#### **Sozialkasse des Berliner Baugewerbes**

Lückstr. 72/73, 10317 Berlin

Tel.: (030) 51539-0

Fax: (030) 51539-605

E-Mail: [buchhaltung@sozialkasse-berlin.de](mailto:buchhaltung@sozialkasse-berlin.de)

Internet: [www.Sozialkasse-Berlin.de](http://www.Sozialkasse-Berlin.de)

für Arbeitgeber des Gerüstbaugewerbes mit Sitz in Berlin

#### **Einzugsstelle Garten- und Landschaftsbau**

Alexander-von-Humboldt-Straße 4, 53604 Bad Honnef

Tel.: (02224) 7707-0

Fax: (02224) 7707-77

E-Mail: [info@ewgala.de](mailto:info@ewgala.de)

Internet: [www.ewgala.de](http://www.ewgala.de)

**b) Winterbeschäftigungs-Umlageeinzug der Bundesagentur für Arbeit**

**Agentur für Arbeit Frankfurt am Main  
Bereich Winterbeschäftigungsumlage**

Gebäudeadresse

Hainer Weg 44, 60599 Frankfurt am Main  
(bis November 2013)

Saonestr. 2-4, 60528 Frankfurt am Main  
(ab Dezember 2013)

Tel.: (069) 59769-700

**im Schriftverkehr:**

Postfach 710661, 60496 Frankfurt a. M.

Fax: (069) 59769-799

E-Mail: Frankfurt-am-Main-WBU@arbeitsagentur.de

Änderungen bei den Adressen der zuständigen Einzugsstellen werden unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) (dort unter Unternehmen – Finanzielle Hilfen – Kurzarbeitergeld – Saison-Kurzarbeitergeld) bekanntgegeben.



# Übersicht Merkblätter

## **Diese Merkblätter informieren Sie über die Dienste und Leistungen Ihrer Agentur für Arbeit:**

- Merkblatt 1 – für Arbeitslose
- Merkblatt 3 – Vermittlungsdienste und Leistungen für Arbeitnehmer
- Merkblatt 6 – Förderung der beruflichen Weiterbildung
- Merkblatt 8a – Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
- Merkblatt 8b – Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Merkblatt 8c – Transferleistungen/Transferkurzarbeitergeld
- Merkblatt 9 – Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen/Strukturanpassungsmaßnahmen
- Merkblatt 10 – Insolvenzgeld
- Merkblatt 11 – Angebote der Berufsberatung
- Merkblatt 12 – Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben
- Merkblatt 14 – Gleitender Übergang in den Ruhestand – Hinweise für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Merkblatt 17 – Berücksichtigung von Entlassungsentschädigungen
- Merkblatt 18 – Frauen und Beruf
- Merkblatt 19 – Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer
- Merkblatt 20 – Arbeitslosengeld und Auslandsbeschäftigung
- Merkblatt SGB II - Grundsicherung für Arbeitsuchende
- Merkblatt SGB II - Vermittlungsunterstützende Leistungen

Aktuelle Informationen über Dienste und Leistungen der  
Agentur für Arbeit finden Sie auch im **Internet** unter  
**[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)**

**Herausgeber**

Bundesagentur für Arbeit  
Marketing  
November 2013

**[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)**

**Herstellung**

Variograph Druck- & Vertriebs GmbH