

Merkblatt

Saison- Kurzarbeitergeld

Dienste und Leistungen
der Agentur für Arbeit

8d



Bundesagentur für Arbeit

Hinweis:

Die Ausführungen im Merkblatt spiegeln den Rechtsstand zum 01. November 2017 wider.

Vorwort

Das Saison-Kurzarbeitergeld (Saison-Kug) hat zum Ziel, Arbeitnehmerinnen und 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 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

- » **Unternehmen**
- » **Finanzielle Hilfen und Unterstützung**
- » **Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**
- » **weitere Downloads**



HINWEIS

Sachbearbeitende Aufgaben, insbesondere in der Leistungsgewährung in spezialisierten Aufgabengebieten werden in Operativen Services (OS) ortsunabhängig durchgeführt.

Mit dieser 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 Saison-Kurzarbeitergeld für Sie zuständige Organisationseinheit teilt Ihnen Ihre Arbeitsagentur gerne mit.

Durch diese Optimierung 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 31.3.2018 abweichend Folgendes:

- die Schlechtwetterzeit beginnt am 01. November und endet am 31. März.
- das Zuschuss-Wintergeld (ZWG) beträgt 1,03 € je ausgefallener Arbeitsstunde und wird nur zum tariflichen Überbrückungsgeld bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen gewährt.
- 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 we-

gen 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/-innen). Für Angestellte oder Poliere bedarf es zur Verringerung der individuellen Arbeitszeit und damit des Gehaltsanspruchs je nach Tarifvertrag/ einzelvertraglicher Festlegung einer gesonderten (Betriebs-) Vereinbarung.

Seit 1.11.2016 ist das Anzeige-Verfahren beim Saison-Kug weggefallen (Streichung des § 101 Abs. 7 SGB III durch das AWStG – vgl. Nr. 1.2.6).

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 2017/2018 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/-innen 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/-innen wird Saison-Kug gezahlt?

Für alle Arbeitnehmer/-innen, 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/-innen?

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?

Die Abrechnung und 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/-innen von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Häufig gestellte Fragen	5
Erläuterung zur Zeichenverwendung	12
1. Anspruchsvoraussetzungen	13
1.1 Allgemeines	13
1.2 Anspruchsvoraussetzungen nach § 101 SGB III	13
1.2.1 Baubetriebe	14
1.2.2 Saisonbedingter Arbeitsausfall	14
1.2.3 Erheblicher Arbeitsausfall	14
1.2.4 Betriebliche Voraussetzungen	16
1.2.5 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin	16
1.2.6 Anzeige des Arbeitsausfalles (entfallen)	17
2. Höhe des Kurzarbeitergeldes	18
2.1 Soll-Entgelt	18
2.2 Ist-Entgelt	19
2.3 Pauschalisiertes monatliches Nettoentgelt	19
Beispiele	21
2.4. Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der elektronischen Lohnsteuerkarte	20
2.5. Nebeneinkommen	22
2.5.1 Anzeigepflicht des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin bei Nebeneinkommen	23
3. Beginn und Dauer	24
3.1 Leistungsbeginn	24
3.2 Bezugsdauer	24

4.	Soziale Sicherung	25
4.1	Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung	25
4.1.1	Höhe des Krankengeldes	25
4.2	Auswirkungen von Saison-Kug auf eine mögliche Arbeitslosigkeit	25
5.	Ergänzende Leistungen	27
5.1	Ergänzende Leistungen nach § 102 SGB III	27
5.2	Zuschuss-Wintergeld	27
5.3	Mehraufwands-Wintergeld	27
5.4	Beiträge zur Sozialversicherung	28
5.5.	Qualifizierung während der Kurzarbeit	28
6.	Verfahren und Hinweise	29
6.1	Anzeige über den Arbeitsausfall	29
6.2	Abrechnung des Saison-Kug und der ergänzenden Leistungen	29
6.3	Ausschlussfrist	29
6.4	Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen im Betrieb oder bei der Lohnabrechnungsstelle	30
6.5	Auszahlung des Saison-Kug; Zahlung unter Vorbehalt; Abschlussprüfung und endgültige Entscheidung	31
6.6	Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme	31
6.7	Schadenersatzpflicht; Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen; Geldbuße	32
6.8	Anzeigepflichten des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin	32
6.9	Steuerliche Behandlung	33
7.	Winterbeschäftigungs-Umlage	34
7.1	Allgemeines zur Umlage	34
7.2	Abführung der Umlage	34

7.3	Meldung der Umlage	35
7.4	Höhe und Aufbringung der Umlage	35
7.4.1	Umlagepflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	36
7.4.2	Nicht umlagepflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	38
7.4.3	Besonderheiten zur steuerlichen Betrachtung des Arbeitslohnes	38
7.4.4	Was sind gewerbliche Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen	39
7.5	Erstattung von Mehraufwendungen	40
7.6	Berechnung der Umlage und Pauschale	40
7.7	Zahlungs- und Einziehungsverfahren	42
7.7.1	Fälligkeit	42
7.7.2	Verzugsfolgen	43
7.7.3	Aufrechnung/Verrechnung mit anderen Ansprüchen	43
7.7.4	Rückwirkende Erhebung der Umlage	44
8.	Auskunftspflicht	45
9.	Datenschutz	46
	Anhang	47
	Weitere Merkblätter	49

Erläuterung zur Zeichenverwendung



BITTE BEACHTEN SIE

Hierauf müssen Sie besonders achten, insbesondere um für Sie negative Folgen vermeiden zu können.



ZUSAMMENFASSUNG

Hier werden die wichtigsten Informationen kurz für Sie gesammelt.



HINWEIS

Hier erhalten Sie zusätzliche nützliche Informationen.



TIPP

Hier erhalten Sie kleine Ratschläge, die vielleicht nützlich für Sie sind.



LINK

Hier wird erläutert, wo Sie die Informationen im Internet finden.

1 Anspruchsvoraussetzungen

1.1 Allgemeines

Durch ein Zusammenwirken von Arbeitgebern, Arbeitnehmern/-innen und der Solidargemeinschaft der Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung ist als Sonderregelung des regulären 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,

- den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer/-innen und
- den Arbeitnehmern/innen die Arbeitsplätze zu erhalten sowie
- den Arbeitnehmern/-innen einen Teil des durch die Kurzarbeit bedingten Lohnausfalls zu ersetzen.

Der Bezug von Saison-Kug geht dem Bezug von 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/-innen haben in der Zeit vom 1. Dezember (in Betrieben des Gerüstbaus ab 01. November) bis

31. März (Schlechtwetterzeit) Anspruch auf Saisonkug, wenn

- sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe angehört und von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,
- der Arbeitsausfall erheblich ist,
- die betrieblichen Voraussetzungen und
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

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 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/-innen 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/eine Arbeitnehmerin 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/der Arbeitnehmerin

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

- der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung
 - fortsetzt,
 - aus zwingenden Gründen aufnimmt oder
 - im Anschluss an die Beendigung seines/ihres Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt,
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist und
- der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nicht vom Saison-Kug-Bezug ausgeschlossen ist.

Ein Anspruch auf Saison-Kug besteht nicht

- für Arbeitnehmer/-innen, die nicht versicherungspflichtig zur Bundesagentur für Arbeit sind, wie z. B.
 - Beziehender/-innen 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,
- für Personen, die
 - Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder

- Übergangsgeld als Teilnehmer/-innen an einer beruflichen Vollzeit-Bildungsmaßnahme beziehen oder
- für Arbeitnehmer/-innen, 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.
- 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),
- für die Tage einer Sperrzeit bei Meldeversäumnis.

1.2.6 Anzeige des Arbeitsausfalles (entfallen)

Durch das Gesetz zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG) wurde das Anzeigeverfahren beim Saison-Kug ab 1.11.2016 gänzlich aufgehoben.

2 Höhe des Kurzarbeitergeldes

Das Saison-Kug beträgt

67 Prozent

(erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1)

für Arbeitnehmer/-innen, 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/-innen, deren Ehegatte/Ehegattin 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/-innen

der **Nettoentgeltdifferenz**.

Die **Nettoentgeltdifferenz** ist der Unterschiedsbetrag zwischen

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

2.1 Soll-Entgelt

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt,

- das die **Arbeitnehmerin/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 Pauschalisiertes monatliches Nettoentgelt

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

- Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 %
- Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse
- Solidaritätszuschlag

 **LINK**

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**

(s. » **Vorwort**) abgerufen werden.

Faktorverfahren

Arbeitnehmerehegatten können bei der Steuerklassenwahl IV/IV (§ 39 EStG) das sog. „Faktorverfahren“

wählen. Die Abrechnungsliste für Kug sieht für die besondere Form der Berechnung entsprechende Eintragungsfelder vor. Das errechnete Kug ist dann nicht mehr aus der vorgenannten „Tabelle“ nachzuvollziehen. Näheres hierzu vgl. » **„Hinweise zum Antragsverfahren“ – Kug 306.**

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

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

2.4 Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der elektronischen Lohnsteuerkarte

Grundsätzlich sind die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) in der elektronischen Lohnsteuerkarte vorgenommenen Eintragungen über die **Lohnsteuerklasse** und über den **Kinderfreibetrag** maßgebend. Wird eine Eintragung zu einem späteren Zeitraum geändert, so ist die Änderung für einen bereits abgerechneten Kalendermonat unbeachtlich.

Das Kug wird nach dem höheren **Leistungssatz 1** gewährt, wenn in der **elektronischen Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag** mit dem Zähler von **mindestens 0,5** eingetragen ist. Leistungssatz 2 gilt für alle übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Für ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, kann unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Berufsausbildung) auf Antrag durch das Finanzamt in der elektronischen Lohnsteuerkarte der Kinderfreibetrag

eingetragen werden. Es wird empfohlen, eine entsprechende Ergänzung der elektronischen Lohnsteuerkarte vornehmen zu lassen!

Der höhere Leistungssatz 1 kann auch dann gewährt werden, wenn das Vorhandensein eines Kindes im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 Einkommensteuergesetz aufgrund einer entsprechenden Bescheinigung der Agentur für Arbeit nachgewiesen wurde. Die Ausstellung einer Bescheinigung durch die Agentur für Arbeit kann sowohl vom Arbeitgeber als auch von dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin beantragt werden. In diesem Antrag sind die erforderlichen Angaben zu machen; folgende Unterlagen sind beizufügen:

- **Arbeitnehmer/-innen mit Lohnsteuerklasse V**
Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten/der Ehegattin oder Bescheinigung der Gemeinde bzw. des Finanzamtes oder des Arbeitgebers über die Eintragung von Kinderfreibeträge auf der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten/der Ehegattin.
- **Arbeitnehmer/-innen mit Lohnsteuerklasse VI**
Auszug der ersten elektronischen Lohnsteuerkarte
- **Arbeitnehmer/-innen deren Kinder sich im Ausland aufhalten**
Möglichst Bescheinigung des Finanzamtes, dass ein Steuerfreibetrag für den Unterhalt mindestens eines Kindes i. S. des § 32 Abs. 1, 4 und 5 Einkommensteuergesetz gewährt wird.

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 auszahlende Saison-Kug.

BEISPIEL

(basierend auf den Leistungssätzen des Jahres 2017)

Arbeitnehmer (100 % Arbeitsausfall):

Lohnsteuerklasse III, Kinderfreibetrag 1,0

Soll-Entgelt im Kalendermonat =	2.000,- €	
Rechnerischer Leistungssatz =		1.051,23 €
Ist-Entgelt im Kalendermonat =	0,00 €	
Rechnerischer Leistungssatz =		0,00 €
Auszuzahlendes Saison-Kug =		1.051,23 €

Arbeitnehmer (50 % Arbeitsausfall):

Lohnsteuerklasse III, Kinderfreibetrag 1,0

Soll-Entgelt im Kalendermonat =	2.000,- €	
Rechnerischer Leistungssatz =		1.051,23 €
Ist-Entgelt im Kalendermonat =	1.000,- €	
Rechnerischer Leistungssatz =		529,30 €
Auszuzahlendes Saison-Kug =		521,93 €

Arbeitnehmer (20 % Arbeitsausfall):

Lohnsteuerklasse III, Kinderfreibetrag 1,0

Soll-Entgelt im Kalendermonat =	2.000,- €	
Rechnerischer Leistungssatz =		1.051,23 €
Ist-Entgelt im Kalendermonat =	1.600,- €	
Rechnerischer Leistungssatz =		846,88 €
Auszuzahlendes Saison-Kug =		204,35 €

2.5 Nebeneinkommen

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

- aufgenommenen Beschäftigung,
- selbstständigen Tätigkeit oder
- Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige,

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.



HINWEIS

Weitere Einzelheiten über die Bemessung des Saison-Kug ergeben sich für die Schlechtwetterzeit 2015/2016 aus den » **„Hinweisen zum Antragsverfahren – Saison-Kug – Kug 306“**, die beim Arbeitgeber, der Agentur für Arbeit oder im Internet eingesehen werden können.

2.5.1 Anzeigepflicht des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin bei Nebeneinkommen

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



HINWEIS

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin 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 Beginn und Dauer

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 2017/2018 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 Kug gilt die Bezugszeit von Saison-Kug nicht als Unterbrechungszeit, die die Anspruchsdauer auf Kug verlängern würde.

4 Soziale Sicherung

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.



HINWEIS

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 im Betrieb, 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 (§ 47b Abs. 4 SGB V).

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/eine Arbeitnehmerin nach dem Bezug von Saison-Kug arbeitslos, entstehen ihm/ihr bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes keine Nachteile.

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

5 Ergänzende Leistungen

5.1 Ergänzende Leistungen nach § 102 SGB III

Arbeitnehmer/innen, 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/-innen von Saison-Kug (außer für Angestellte und Poliere), inklusive des von allen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung allein zu tragenden kassenindividuellen Zusatzbeitrags. 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.



HINWEIS

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 Verfahren und Hinweise

6.1 Anzeige über den Arbeitsausfall (entfallen siehe 1.2.6)

6.2 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** (vgl. » **Seite 3 dieses Merkblattes**) heruntergeladen werden.

6.3 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.



BITTE BEACHTEN SIE

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.

6.4 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.

Die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen wird grundsätzlich in der Agentur für Arbeit durchgeführt. Damit sollen u.a. eine mit der Prüfung einhergehende Störung der internen Abläufe in Ihrem Betrieb vermieden und kurzfristiger abschließende Entscheidungen der Agentur für Arbeit ermöglicht werden.



BITTE BEACHTEN SIE

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

6.5 Auszahlung des Saison-Kug; Zahlung unter Vorbehalt; Abschlussprüfung und endgültige Entscheidung

Zur Sicherstellung einer schnellen Bearbeitung und Auszahlung der beantragten Leistungen wird ein vereinfachtes Verwaltungsverfahren für Zahlungen praktiziert. Die Zahlung erfolgt im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung **gem. § 328 Abs. 1 Nr. 3 SGB III** und wird mit einem Leistungsbescheid bekanntgegeben.

In der Regel bis 30. November werden die abgerechneten Saison-Kug-Bezugszeiträume der vorausgegangen Schlechtwetterperiode abschließend geprüft. Für diese Abschlussprüfung werden von der AA ausgewählte, zu prüfende Lohn- und Arbeitszeitunterlagen schriftlich angefordert. Die vollständige Übersendung der angeforderten Unterlagen vermeidet zeitaufwändige Rückfragen und sichert eine zügige Bearbeitung. Das Ergebnis der **Abschlussprüfung** führt zu einer **endgültigen Entscheidung**, die schriftlich mitgeteilt wird. Damit wird ein rechtssicherer Abschluss des Leistungsfalls gewährleistet.

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/-innen 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/ der Arbeitnehmerin

Bezieher/innen 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/die Arbeitnehmerin nicht bereits aus anderen Gründen zur Einkommensteuer veranlagt wird, ist er/sie zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung jedenfalls dann verpflichtet, wenn das Saison-Kug, ggf. zusammen mit anderen dem Progressionsvorbehalt unterliegenden Leistungen, die er/sie oder sein/ihr nicht dauernd getrennt lebender Ehegatte/Ehegattin im selben Kalenderjahr erhalten hat, 410 Euro übersteigt. Für Personen in eingetragenen Lebenspartnerschaften trifft dies ebenfalls zu.

i HINWEIS

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

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. Mai 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. Januar 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 am Main zuständig. Die Arbeitgeber haben der AA Frankfurt am Main die Mehraufwendungen für die Einziehung pauschal zu erstatten.



HINWEIS

Die Adressen der zuständigen Einzugsstellen des Gewerbes sowie des Bereichs WBU der AA Frankfurt am 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Bruttoarbeitsent-**

gelte der in den Betrieben und Betriebsabteilungen des Baugewerbes beschäftigten **gewerblichen Arbeitnehmer/-innen**, 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. Mai 2006 2,0 % (davon 0,8 % Arbeitnehmeranteil, 1,2 % Arbeitgeberanteil)
- des Dachdeckerhandwerks seit 1. Januar 2013 2,0 % (davon 0,8 % Arbeitnehmeranteil, 1,2 % Arbeitgeberanteil)
- des Garten- und Landschaftsbaus seit 1. April 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/-innen, 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 **Einkommensteuergesetz** (EStG) versteuert werden,
- **b)** der nach §§ 40a, 40b und 52 Abs. 52a EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn

bei Arbeitnehmer/-innen, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, seit 1. November 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/einer Arbeitnehmerin im Inland als Grenzgänger beschäftigten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder eines/einer von einem Arbeitgeber ins Ausland entsandten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin seit 1. November 2006 zu berücksichtigen ist, auch wenn das zuständige Finanzamt den/die Arbeitnehmer/-in auf Grund eines Doppelbesteuerungsabkommens oder nach dem Auslandstätigkeitserlass des Bundesministeriums der Finanzen mit einer Freistellungsbescheinigung vom Lohnsteuerabzug befreit hat.

Entrichtete Umlagebeträge, die auf Zeiten einer **Beschäftigung von gewerblichen Arbeitnehmer/-innen 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/der Arbeitnehmerin zu.

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

Zum umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelt gehören auch:

- die sonstigen lohnsteuerpflichtigen Leistungen für die Zukunftssicherungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmer/-in,

- 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:

- der Beitrag für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer/-innen,
- der Arbeitgeberanteil an der Finanzierung einer tariflichen Zusatzrente i.S. des § 1 des Betriebsrentengesetzes sowie
- der Beitrag zu einer Gruppen-Unfallversicherung,
- **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,
- **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/die gewerbliche Arbeitnehmer/-in erarbeitet und beanspruchen kann (Entstehungs- und Fälligkeitsprinzip). Dies gilt z. B. für Entgelte, die zwar vom Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin 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/der Arbeitnehmer/-in 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/Arbeitnehmerinnen?

Bei den gewerblichen Arbeitnehmer/-innen handelt es sich um Arbeitnehmer/-innen, 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/die betreffende gewerbliche Arbeitnehmer/-in tatsächlich auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt ist oder nicht. Als gewerbliche Arbeitnehmer/-innen gelten auch Schüler/-innen**, 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/Arbeitnehmerinnen aufgebracht wird, ist der Arbeitgeber – wie im Verfahren beim Gesamtsozialversicherungsbeitrag – zum Abzug des Arbeitneh-

meranteils 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/der einzelnen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin 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/-innen und den Gesamtumlagebetrag unter Zugrundelegung des entsprechenden Gesamtumlageprozentsatzes.

BEISPIEL

Bei einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt des Bauhauptgewerbes von 2.500,00 Euro sind 30,00 Euro als Arbeitgeberanteil und 20,00 Euro als Arbeitnehmeranteil mit insgesamt 50,00 Euro an die zuständige Einzugsstelle abzuführen.

Der Nettolohn des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin verringert sich deshalb um 20,00 Euro.

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

Der von den Arbeitnehmer/-innen 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. Juli 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. Juli 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. Januar 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 Beitreiben 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.



HINWEIS

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.



BITTE BEACHTEN SIE

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.

8 Auskunftspflicht

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.

9 Datenschutz

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 elektronischen 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

- 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

Internet: www.soka-bau.de

SOKA-DACH

Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk

Rosenstraße 2, 65189 Wiesbaden

Tel.: (0611) 1601-0

Fax: (0611) 1601-140

E-Mail: info@soka-dach.de

Internet: www.soka-dach.de

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Mainzer Str. 98-102, 65189 Wiesbaden

Tel.: (0611) 7339-0

Fax: (0611) 7339-100

Internet: www.sokageruest.de

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

Internet: www.ewgala.de

- Winterbeschäftigungs-Umlageeinzug
der Bundesagentur für Arbeits

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

Gebäudeadresse

Saonestr. 2-4, 60528 Frankfurt am Main

Tel.: (069) 59769-700

im Schriftverkehr:

Postfach 710661, 60496 Frankfurt a. M.

Fax: (069) 59769-799

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

Weitere Merkblätter

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

Merkblatt 1	Merkblatt für Arbeitslose
Merkblatt 1a	Merkblatt für Teilarbeitslose
Merkblatt 3	Vermittlungsdienste und Leistungen
Merkblatt 5	Anzeigepflichtige Entlassungen für Arbeitgeber
Merkblatt 6	Förderung der beruflichen Weiterbildung
Merkblatt 7	Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland
Merkblatt 8a	Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
Merkblatt 8b	Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer
Merkblatt 8c	Transferleistungen
Merkblatt 10	Insolvenzgeld Arbeitnehmer
Merkblatt 11	Angebote der Berufsberatung
Merkblatt 12	Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben
Merkblatt 14	Gleitender Übergang in den Ruhestand
Merkblatt 16	Werkverträge – Beschäftigung ausländische Arbeitnehmer Nicht-EU-Staaten
Merkblatt 16 a	Werkverträge – Beschäftigung ausländische Arbeitnehmer neue EU-Staaten
Merkblatt 17	Berücksichtigung von Entlassungsentuschädigungen
Merkblatt 18	Frauen und Beruf
Merkblatt 20	Arbeitslosengeld und Auslandsbeschäftigung

Merkblatt SGB II Grundsicherung für Arbeitsuchende
(Arbeitslosengeld II/Sozialgeld)

Merkblatt SGB II Grundsicherung für Arbeitsuchende
(Arbeitslosengeld II/Sozialgeld)

Eingliederung in Arbeit

Merkblatt Was? Wie viel? Wer?

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit
Zentrale / GR 22
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

November 2017

www.arbeitsagentur.de

Herstellung
GGP Media GmbH, Pößneck