

Merkblatt

Saison- Kurzarbeitergeld

Dienste und Leistungen
der Agentur für Arbeit

8d



Bundesagentur für Arbeit

Hinweis:

Die Ausführungen im Merkblatt spiegeln den Rechtsstand für den Schlechtwetterzeitraum 2024/2025 (Stand 12/2024) wider.

Rechtsänderungen, die nach dem Druck des Merkblattes in Kraft treten, werden lediglich im Internet unter

» **www.arbeitsagentur.de** veröffentlicht.

Vorwort

Das Saison-Kurzarbeitergeld (Saison-Kug) hat zum Ziel, Arbeitnehmende 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.

LINK

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

» www.arbeitsagentur.de

- » Unternehmen
- » Finanzielle Hilfen und Unterstützung
- » Übersicht Kurzarbeitergeldformen
- » weitere Downloads





HINWEIS

Sie können Saison-Kug und ergänzende Leistungen elektronisch beantragen. Dann kann von der wiederholten Stellungnahme des Betriebsrates bei den monatlichen Leistungsanträgen abgesehen werden. Dafür muss beim ersten Leistungsantrag die Betriebsvertretung erklären, dass sie dem Antrag der Leistungen in dem Rahmen zustimmt, der durch die Betriebsvereinbarung festgelegt ist.

Näheres zum elektronischen Verfahren finden Sie auf

» **www.arbeitsagentur.de**

» **Unternehmen** unter dem Hauptmenü „eServices“.



HINWEIS

Mit der Nutzung des Basisdienstes KEA (Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen) erhalten Betriebe, Entgeltabrechnungsstellen oder bevollmächtigte Dritte die Möglichkeit, Leistungsanträge und Abrechnungslisten zum Saison-Kug elektronisch direkt aus zertifizierten Entgeltabrechnungsprogrammen papierlos an die Bundesagentur für Arbeit zu übergeben.

Weitere Infos unter: » <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kea>.



HINWEIS

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

Die für die Aufgabe Saison-Kug für Sie zuständige Organisationseinheit teilt Ihnen Ihre Arbeitsagentur gerne mit.

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

Häufig gestellte Fragen

Was geschieht bei einem Arbeitsausfall während der Schlechtwetterzeit?

Bei witterungsbedingtem (und Arbeitsausfällen aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses) Arbeitsausfall wird Saison-Kug gezahlt.

Als ergänzende Leistungen werden weiterhin Zuschuss- und Mehraufwands-Wintergeld (ZWG, MWG) gewährt. Darüber hinaus erfolgt eine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge (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 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 der Baubetriebe-Verordnung erfasst sind.

Können auch kleine Betriebe Saison-Kug erhalten?

Ja. Kurzarbeit ist unabhängig von der Betriebsgröße.

Wie lange kann Saison-Kug bezogen werden?

Betriebe können von Dezember bis einschließlich März (Schlechtwetterzeit) Saison-Kug beziehen.

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

Betriebsbedingte Entlassungen sind möglich, allerdings besteht für die gekündigten Arbeitnehmenden kein An-

spruch 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 Arbeitnehmende wird Saison-Kug gezahlt?

Für alle Arbeitnehmende, 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 Arbeitnehmenden?

Die Einbußen sind abhängig vom Umfang des Arbeitsausfalls. (vgl. » **Nr. 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 mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Häufig gestellte Fragen	6
Erläuterung zur Zeichenverwendung	12
1. Anspruchsvoraussetzungen	13
1.1 Allgemeines	13
1.2 Anspruchsvoraussetzungen nach § 101 SGB III	14
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 Arbeitnehmenden	16
2. Höhe des Saison-Kug	18
2.1 Soll-Entgelt	18
2.2 Ist-Entgelt	19
2.3 Pauschaliertes monatliches Nettoentgelt	19
2.4. Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der elektronischen Lohnsteuerkarte	21
2.5. Nebeneinkommen	22
2.5.1 Anzeigepflicht der Arbeitnehmenden bei Nebeneinkommen	23
3. Beginn und Dauer	24
3.1 Leistungsbeginn	24
3.2 Bezugsdauer	24

4.	Soziale Sicherung	25
4.1	Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung für Beziehende von Saison-Kug	25
4.1.1	Höhe des Krankengeldes	25
4.1.2	Außerbetriebliche Unfallversicherung	26
4.2	Auswirkungen von Saison-Kug auf eine mögliche Arbeitslosigkeit	26
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
6.	Verfahren und Hinweise	29
6.1	Abrechnung des Saison-Kug und der ergänzenden Leistungen	29
6.2	Ausschlussfrist	29
6.3	Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen im Betrieb oder bei der Lohnabrechnungsstelle	30
6.4	Auszahlung des Saison-Kug; Zahlung unter Vorbehalt; Abschlussprüfung und endgültige Entscheidung	31
6.5	Verhinderung missbräuchlicher Inanspruchnahme	31
6.6	Schadenersatzpflicht; Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen; Geldbuße; strafrechtliche Verfolgung	32
6.7	Anzeigepflichten des Arbeitnehmenden	32
6.8	Steuerliche Behandlung	33
6.9	Rechtsbehelf	34

7.	Winterbeschäftigungs-Umlage	35
7.1	Allgemeines zur Umlage	35
7.2	Abführung der Umlage	35
7.3	Meldung der Umlage	36
7.4	Höhe und Aufbringung der Umlage	37
7.4.1	Umlagepflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	37
7.4.2	Nicht umlagepflichtiges Bruttoarbeitsentgelt	39
7.4.3	Besonderheiten zur steuerlichen Betrachtung des Arbeitslohnes	40
7.4.4	Was sind gewerbliche Arbeitnehmere	41
7.5	Erstattung von Mehraufwendungen	41
7.6	Berechnung der Umlage und Pauschale	42
7.7	Zahlungs- und Einziehungsverfahren	43
7.7.1	Fälligkeit	43
7.7.2	Verzugsfolgen	44
7.7.3	Aufrechnung/Verrechnung mit anderen Ansprüchen	44
7.7.4	Rückwirkende Erhebung der Umlage	45
8.	Auskunftspflicht	46
9.	Datenschutz	47
	Anhang	49
	Weitere Merkblätter	51

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, Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden und
- den Arbeitnehmenden die Arbeitsplätze zu erhalten sowie
- den Arbeitnehmenden 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

Arbeitnehmende haben in der Zeit vom 01. Dezember 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 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 oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses 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 versteht man auch einen Arbeitsausfall, der durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat (z. B. Straßensperrungen).

Trifft ein Arbeitgeber die unternehmerische Entscheidung, einen Betrieb stillzulegen, entfällt ab diesem Zeitpunkt in der Regel die vorübergehende Natur des Arbeitsausfalls und die Beschäftigten haben in der Regel keinen Anspruch mehr auf das Saison-Kug. Von daher besteht in diesem Fall eine unverzügliche Mitteilungspflicht durch den Arbeitgeber an die Agentur für Arbeit.

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 Arbeitnehmenden 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 eine Arbeitnehmerin bzw. 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 der Arbeitnehmenden

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

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

Ein Anspruch auf Saison-Kug besteht nicht

- für Arbeitnehmende, die nicht versicherungspflichtig zur Bundesagentur für Arbeit sind, wie z. B.
 - Beziehende 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 Teilnehmende an einer beruflichen Vollzeit-Bildungsmaßnahme beziehen oder
- für Arbeitnehmende, 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.

2 Höhe des Saison-Kug

Das Saison-Kug beträgt

67 Prozent

(erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1)

für Arbeitnehmende, 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 Arbeitnehmende, deren Ehepartner mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehepartner unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben

60 Prozent

(allgemeiner Leistungssatz = Leistungssatz 2)

für die übrigen Arbeitnehmenden

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 bzw. 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 beitragspflichtige 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 20 Prozent (Stand 2024)
- Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse
- Solidaritätszuschlag



Zur Berechnung des Saison-Kug sind die Tabellen, die von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellt werden, nach **Lohnsteuerklasse und Leistungssatz** zu unterscheiden. Die Tabellen können auch im Internet unter » **www.arbeitsagentur.de** (s. » **Vorwort**) abgerufen werden.

Sonderbemessung zur Vermeidung einer doppelten steuerlichen Belastung

Leistungsbeziehende, die in Frankreich wohnen, müssen das deutsche Saison-Kug nach dem Doppelbesteuerungsabkommen mit Frankreich in Frankreich versteuern. Für Arbeitnehmende mit Wohnsitz in Frankreich unterbleibt daher der Abzug der Lohnsteuer und ggf. des Solidaritätszuschlags. Bemessungsgrundlage ist damit das Bemessungsentgelt nur abzüglich der Sozialversicherungspauschale, so dass die Doppelbelastung entfällt.

Dies gilt auch für Arbeitnehmende mit Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU/EWR/CH, sofern deren Wohnsitzstaat auf der Grundlage eines Doppelbesteuerungsabkommens das Besteuerungsrecht für das Saison-Kug zusteht und die entsprechende Steuern zu entrichten haben.

Für Personen, die von dieser Sonderbemessung betroffen sind, sind in der „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)“ die Werte der Lohnsteuerklasse 0 zugrunde zu legen (§ 153 Abs. 4 SGB III).

Faktorverfahren

Arbeitnehmerehegatten können bei der Steuerklassenwahl IV/IV (§ 39 EStG) das sog. „Faktorverfahren“ wählen. Die Abrechnungsliste für Saison-Kug sieht für die besondere Form der Berechnung entsprechende Eintragungsfelder vor. Das errechnete Saison-Kug ist dann nicht mehr aus den vorgenannten „Tabellen“ nachzuvollziehen. Näheres hierzu vgl. » **„Hinweise zum Antragsverfahren und ergänzende Leistungen – Kug 306“**.

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

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 Saison-Kug wird nach dem erhöhten **Leistungssatz** gewährt, wenn in der **elektronischen Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag** mit dem Zähler von **mindestens 0,5** eingetragen ist. Der allgemeine Leistungssatz gilt für alle übrigen Arbeitnehmenden.

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 erhöhte Leistungssatz kann auch dann gewährt werden, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 Einkommensteuergesetz hat und dies durch eine entsprechende Bescheinigung der Agentur für Arbeit nachgewiesen wurde. Die Ausstellung einer Bescheinigung durch die Agentur für Arbeit kann sowohl vom Arbeitgeber als auch von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer beantragt werden. In diesem Antrag sind die erforderlichen Angaben zu machen; folgende Unterlagen sind beizufügen:

- **Arbeitnehmende mit Lohnsteuerklasse V**

Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte der Ehe-

partnerin bzw. des Ehepartners oder Bescheinigung der Gemeinde bzw. des Finanzamtes oder des Arbeitgebers über die Eintragung von Kinderfreibeträge auf der elektronischen Lohnsteuerkarte der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners.

- **Arbeitnehmende mit Lohnsteuerklasse VI**

Auszug der ersten elektronischen Lohnsteuerkarte

- **Arbeitnehmende 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.

Auszuzahlendes Saison-Kug

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

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

2.5 Nebeneinkommen

Erzielt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer 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 aus den » **„Hinweisen zum Antragsverfahren – Saison-Kug und ergänzende Leistungen – Kug 306“**, die im Internet eingesehen werden können.

2.5.1 Anzeigepflicht der Arbeitnehmenden bei Nebeneinkommen

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



HINWEIS

Die Arbeitnehmerin bzw. 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 Beginn und Dauer

3.1 Leistungsbeginn

Das Saison-Kug wird grundsätzlich ab der ersten Ausfallstunde gewährt. Das zur Vermeidung von Saison-Kug angesparte Arbeitszeitguthaben ist vorher zu berücksichtigen.

3.2 Bezugsdauer

Saison-Kug kann in der Schlechtwetterzeit vom 01. Dezember bis 31. März gewährt werden.

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 Kurzarbeitergeld gilt die Bezugszeit von Saison-Kug nicht als Unterbrechungszeit, die die Anspruchsdauer auf konjunkturelles Kurzarbeitergeld verlängern würde.

4 Soziale Sicherung

4.1 Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung für Beziehende von Saison-Kug

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 Empfangenden von Saison-Kug ergeben sich aus den » **„Hinweisen zum Antragsverfahren – Saison-Kug und ergänzende Leistungen – Kug 306“**.

4.1.1 Höhe des Krankengeldes

Erkranken Versicherte vor dem Beginn des Bezuges (maßgeblich ist der Kalendermonat) 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.



TIPP

Über Einzelheiten erteilt die zuständige Krankenkasse Auskunft.

4.1.2 Außerbetriebliche Unfallversicherung

Hat die Agentur für Arbeit eine Bezieherin bzw. einen Bezieher von Saison-Kug zu einer persönlichen Meldung aufgefordert und erleidet diese Person beim Aufsuchen der Agentur für Arbeit einen Unfall, so tritt der gesetzliche Unfallversicherungsschutz ein. Gleiches gilt, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf besondere Aufforderung der Agentur für Arbeit eine andere Stelle aufsucht und hierbei einen Unfall erleidet. Diese Unfälle müssen der Agentur für Arbeit und dem Arbeitgeber unverzüglich angezeigt werden.

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 berücksichtigt werden.

Beschäftigten, die nach dem Bezug von Saison-Kug arbeitslos werden, entstehen bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes keine Nachteile. Die Höhe des Arbeitslosengeldes richtet sich nach dem Arbeitsentgelt, das ohne den Arbeitsausfall erzielt worden wäre.

5 Ergänzende Leistungen

5.1 Ergänzende Leistungen nach § 102 SGB III

Arbeitnehmende 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 in Höhe von 2,50 Euro für jede in der Schlechtwetterzeit ausgefallene Arbeitsstunde gewährt, wenn durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben die Inanspruchnahme von Saison-Kug vermieden wird.

5.3 Mehraufwands-Wintergeld

MWG wird in Höhe von 1 Euro 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 haben Anspruch auf Erstattung der von ihnen allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für in der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversicherte Beziehende von Saison-Kug (außer für Angestellte und Poliere). Der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge liegen 80 Prozent des ausgefallenen Arbeitsentgeltes zu Grunde. Die Beitragszuschläge für Kinderlose und der Beitragsabschlag für Kinder bleiben unberücksichtigt.

6 Verfahren und Hinweise

6.1 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** (siehe » Vorwort) heruntergeladen werden.

6.2 Ausschlussfrist

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

6.3 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 und Ähnlichem (§ 319 Abs. 1 SGB III).

Dies kann vor Ort im Betrieb, bei der Steuerberaterin bzw. dem 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 kurzfristige 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 SGB III.

6.4 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 Agentur für Arbeit 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.

6.5 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 Arbeitnehmenden mitzuteilen.

6.6 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 ihr bzw. 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. Die vorsätzliche oder fahrlässige unvollständige oder unrichtige Angabe stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, welche mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden kann.

Ordnungswidrig handelt auch, wer vorsätzlich oder fahrlässig den Nachweis nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erbringt. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 2.000 Euro geahndet werden. Ergeben die Feststellungen der Agentur für Arbeit, dass strafrechtlich relevante Aspekte zur Leistungsüberzahlung geführt haben, wird Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet.

6.7 Anzeigepflichten der Arbeitnehmenden

Beziehende 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.

Ist eine Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden einer bzw. eines Dritten eingetreten (z. B. Verkehrsunfall), geht der Anspruch der verletzten Person in Höhe des Saison-Kug gem. § 116 SGB X auf die Bundesagentur für Arbeit über. In diesen Fällen benennen Sie bitte der Agentur für Arbeit Namen und Anschrift der Schädigerin bzw. des Schädigers.

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.

6.8 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 die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht bereits aus anderen Gründen zur Einkommensteuer veranlagt wird, ist sie bzw. er zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung jedenfalls dann verpflichtet, wenn das Saison-Kug, ggf. zusammen mit anderen dem Progressionsvorbehalt unterliegenden Leistungen, die sie bzw. er oder ihr bzw. sein nicht dauernd getrennt lebender Ehepartner im selben Kalenderjahr erhalten hat, 410 Euro übersteigt.

Für Personen in eingetragenen Lebenspartnerschaften trifft dies ebenfalls zu.

6.9 Rechtsbehelf

Sollte der Arbeitgeber mit einer Entscheidung der Agentur für Arbeit nicht einverstanden sein, so kann dieser innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung Widerspruch einlegen. Der Widerspruch muss bei der Agentur für Arbeit, die den Bescheid erlassen hat, schriftlich oder in elektronischer Form eingelegt oder dort persönlich zur Niederschrift erklärt werden. Näheres kann der Rechtsbehelfsbelehrung des Bescheides entnommen werden, gegen den der Arbeitgeber Widerspruch erheben möchte. Er bewirkt, dass die Entscheidung der Agentur für Arbeit nochmals überprüft wird. Kann dem Widerspruch nicht oder nicht in vollem Umfang abgeholfen werden, so erhält der Arbeitgeber einen schriftlichen Widerspruchsbescheid, gegen den er Klage erheben kann. Bei welchem Gericht, innerhalb welcher Frist und in welcher Form die Klage einzureichen ist, kann der mit dem Widerspruchsbescheid erteilten Rechtsbehelfsbelehrung entnommen werden.

7 Winterbeschäftigungs-Umlage

7.1 Allgemeines zur Umlage

Die Finanzierung der ergänzenden Leistungen (ZWG, MWG, Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge) erfolgt durch eine branchenspezifische Umlage.

Eine freiwillige Zahlung der Winterbeschäftigungsumlage und Einbeziehung in das Saison-Kug ist für Arbeitgeber außerhalb des Baugewerbes nicht möglich.

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 Arbeitnehmenden aufgebracht wird.

Die Arbeitgeber führen die Umlagebeträge 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 unmittelbar an den Bereich Winterbeschäftigungsumlage (WBU) der Bundesagentur für Arbeit ab.

Die Arbeitgeber haben der Bundesagentur für Arbeit die Mehraufwendungen für die Einziehung pauschal zu erstatten.



HINWEIS

Die Adressen der zuständigen Einzugsstellen des Baugewerbes sowie des Bereichs WBU der Bundesagentur für Arbeit 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 Arbeitnehmenden
- die fälligen Umlagebeträge
- und ggf. die Pauschale für Mehraufwendungen bis zum 15. bzw. 28. (vgl. » **Nr. 7.7.1** Fälligkeit) des Monats, der dem Monat folgt, für den der Lohn zu zahlen ist.

Falls in einem Monat keine Bruttoarbeitsentgelte anfallen, ist im Beträgsfeld 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 Arbeitnehmenden**, 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 2,0 %
(davon 0,8 % Arbeitnehmeranteil, 1,2 % Arbeitgeberanteil)
- des Dachdeckerhandwerks 1,6 % (davon 0,6 % Arbeitnehmeranteil, 1,0 % Arbeitgeberanteil)
- des Garten- und Landschaftsbaus 1,85 %
(davon 0,8 % Arbeitnehmeranteil, 1,05 % Arbeitgeberanteil) und
- des Gerüstbauerhandwerks 1,9 %
(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 Arbeitnehmenden, 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 §§ 40 und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn

bei Arbeitnehmenden, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, 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 einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers im Inland als Grenzgänger beschäftigten Arbeitnehmenden oder einer bzw. eines von einem Arbeitgeber ins Ausland entsandten Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmers zu berücksichtigen ist, auch wenn das zuständige Finanzamt die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmenden 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 bzw. Bundesagentur für Arbeit erstattet.

Die Erstattung ist vom Arbeitgeber innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten nach Ablauf des Jahres zu stellen bei der zuständigen Einzugsstelle bzw. Bundesagentur für Arbeit.

Ein zu erstattender Arbeitnehmeranteil steht der Arbeitnehmerin bzw. 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:

- die sonstigen lohnsteuerpflichtigen Leistungen für die Zukunftssicherungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
- 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 Arbeitnehmenden,
- der Arbeitgeberanteil an der Finanzierung einer tariflichen Zusatzrente i.S. des § 1 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 die gewerbliche Arbeitnehmerin bzw. der gewerbliche Arbeitnehmer erarbeitet hat und beanspruchen kann (Entstehungs- und Fälligkeitsprinzip). Dies gilt z. B. für Entgelte, die zwar von der Arbeitnehmerin bzw. dem 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 bzw. von der Insolvenzverwalterin 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 der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ausbezahlt wird. **Bei Alters- und Teilzeit** 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 Arbeitnehmende?

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

Dabei ist für die Einbeziehung des Bruttoarbeitsentgeltes **unerheblich, ob die betreffende gewerbliche Arbeitnehmerin bzw. der betreffende gewerbliche Arbeitnehmer tatsächlich auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt ist oder nicht. Als gewerbliche Arbeitnehmende gelten auch Schülerinnen und Schüler**, die während der Schulferien auf einer Baustelle überwiegend körperliche Tätigkeiten verrichten (z. B. als Hilfsarbeiterin bzw. Hilfsarbeiter), **nicht dagegen Auszubildende, Umschüler, Praktikantinnen bzw. Praktikanten oder Volontärinnen bzw. 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 „Statusfeststellungsverfahren“ 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 Bundesagentur für Arbeit eine zusätzliche Pauschale für Mehraufwendungen.

Diese Pauschale beträgt 10 Prozent des Umlagesatzes.

7.6 Berechnung der Umlage und Pauschale

Wenn die Umlage gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden 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 % oder 0,6 % aus dem Bruttoarbeitsentgelt der bzw. des einzelnen Arbeitnehmerin bzw. 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 Arbeitnehmenden 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 der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers verringert sich deshalb um 20,00 Euro.

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

Der von den Arbeitnehmenden 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 der Arbeitnehmerin bzw. 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 zwei 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 grundsätzlich am 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, für den der Lohn **zu zahlen ist**.

Die Umlage **in Betrieben und Betriebsabteilungen im Bereich des BRTV Bau** ist am 28. 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 Monaten zahlen, wenn sie im Rahmen der Beitragsentrichtung mit der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (SOKA-BAU) die Zulassung zum **Spitzenausgleichsverfahren** vereinbart haben. Bei der Abführung der Winterbeschäftigungs-Umlage ist auch 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 Prozent des rückständigen, auf 50,00 Euro 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

Die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit sind 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

Die Bundesagentur für Arbeit verarbeitet personenbezogene Daten auf Grundlage der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), des Sozialgesetzbuches (SGB) sowie nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Soweit die Bundesagentur für Arbeit Sie auffordert in Formularen, Vordrucken oder im Rahmen der elektronischen Antragstellung personenbezogene Daten mitzuteilen, werden diese Angaben aufgrund des gesetzlichen Auftrags der Bundesagentur für Arbeit verarbeitet.

Die Bundesagentur schützt Ihre personenbezogenen Daten durch technische und organisatorische Maßnahmen vor Verlust und unberechtigtem Zugriff. Personenbezogene Daten werden nur dann an Dritte (zum Beispiel Krankenversicherung, Rentenversicherungsträger, Sozialgerichte oder andere Behörden (zum Beispiel Finanzämter)) weitergegeben, wenn die Bundesagentur für Arbeit zur Übermittlung dieser Daten verpflichtet ist und eine Rechtsvorschrift die Übermittlung gestattet.

Die Angabe der Telefonnummer und der E-Mail-Adresse ist freiwillig. Machen Sie keine Angaben, entstehen Ihnen dadurch keine Nachteile. Bei Angabe von Telefonnummer und E-Mail-Adresse können Fragen eventuell auch telefonisch oder per E-Mail geklärt werden. Mit der Angabe der Telefonnummer und E-Mail-Adresse stimmen Sie der internen Nutzung zu. Mit interner Nutzung ist die Kontaktaufnahme mit Ihnen gemeint. Umfasst ist hiervon auch die Nutzung zu Forschungszwecken. So kann Sie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit kontaktieren bzw. von einem hierzu beauftragten Befragungsinstitut kontaktieren lassen, um Sie um Teilnahme an einer freiwilligen Befragung (§ 282 Abs. 5 SGB III) zu bitten. Ihre Einwilligung zur Nutzung der Telefonnum-

mer und E-Mail-Adresse können Sie jederzeit ohne Angabe von Gründen mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten 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. Die notwendige Mitwirkung ergibt sich aus den §§ 319 und 320 SGB III sowie aus §§ 60 ff. SGB Sozialgesetzbuch – Erstes Buch (SGB I) und § 6 der Winterbeschäftigungs-Verordnung.

Die Daten werden in einer elektronischen Leistungs- sowie Umlageakten aufgenommen. In diese können Sie, wenn dies zur Wahrung Ihrer rechtlichen Interessen erforderlich ist, Einsicht nehmen.

Weitere datenschutzrechtliche Hinweise finden Sie auch im Internet unter folgender Adresse:

» **www.arbeitsagentur.de/datenschutz**

Anhang

Adressen der Einzugsstellen für die Winterbeschäftigungs-Umlage

SOKA-BAU

Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft

Wettinerstraße 7, 65189 Wiesbaden

Für Arbeitgeber:

Tel.: 0800 1200 111

E-Mail: arbeitgeber@soka-bau.de

Für Arbeitnehmende:

Tel.: 0800 1000 881

E-Mail: arbeitnehmer@soka-bau.de

Internet: www.soka-bau.de

SOKA-DACH

Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk

Gustav-Stresemann-Ring 7a, 65189 Wiesbaden

Tel.: (0611) 1601-0

E-Mail: info@soka-dach.de

Internet: www.soka-dach.de

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Welfenstraße 4, 65189 Wiesbaden

Tel.: (0611) 7339-0

Fax: (0611) 7339-100

Internet: www.sokageruest.de

E-Mail: info@sokageruest.de

Einzugsstelle Garten- und Landschaftsbau

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

Tel.: (02224) 7707-0

E-Mail: info@ewgala.de

Internet: www.ewgala.de

**Winterbeschäftigungs-Umlageeinzug
der Bundesagentur für Arbeit:**

BA-Service-Haus

Winterbeschäftigungsumlage

Gebäudeadresse

Saonestraße 2-4, 60528 Frankfurt am Main

Tel.: (069) 59769-700

im Schriftverkehr:

Postfach 710661, 60496 Frankfurt a. M.

Fax: (069) 59769-799

E-Mail: WBU@arbeitsagentur.de

DE-Mail: WBU@arbeitsagentur.de-mail.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 5	Anzeigepflichtige Entlassungen für Arbeitgeber
Merkblatt 6	Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Merkblatt 7	Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland
Merkblatt 8a	Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
Merkblatt 8b	Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
Merkblatt 8c	Transferleistungen
Merkblatt 10	Insolvenzgeld für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Merkblatt 11	Angebote der Berufsberatung für junge Menschen
Merkblatt 12	Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben
Merkblatt 16	Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen in Deutschland
Merkblatt 17	Berücksichtigung von Entlassungsschädigungen
Merkblatt 18	Familie und Beruf
Merkblatt 20	Arbeitslosengeld und Auslandsbeschäftigung
Merkblatt Bürgergeld	Grundsicherung für Arbeitsuchende – SGB II

Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit
Zentrale / FGL32
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

November 2024

www.arbeitsagentur.de

Herstellung
Variograph GmbH, Elsterwerda