



FACHGEMEINSCHAFT BAU
BERLIN UND BRANDENBURG e.V.

Merkblatt

SAISON-KURZARBEIT IN BAUBETRIEBEN

Stand: Januar 2016

Herausgeber: Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg e.V.

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg e.V

Inhaltsverzeichnis	Seite(n)
Allgemeines	1
A. Voraussetzungen für die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld	1
I. Beschäftigung in einem Betrieb, der dem Baugewerbe angehört	1
II. Erheblicher Arbeitsausfall	2
1. Wirtschaftliche Gründe	2
2. Witterungsbedingte Gründe	2
3. Unabwendbares Ereignis	2
4. Vorübergehender Arbeitsausfall	3
5. Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls	3
a) Erholungsurlaub	3
b) Arbeitszeitschwankungen	4
c) Arbeitszeitguthaben	4
aa) Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit	4
bb) Zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kug angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt	6
cc) Den Umfang von 10 % der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt	7
dd) Länger als ein Jahr bestanden hat	7
III. Vorliegen der betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen (§§ 97, 98 SGB III)	7
1. Betriebliche Voraussetzungen	7
2. Persönliche Voraussetzungen	8
a) Versicherungspflichtige Beschäftigung	8
aa) fortsetzt	8
bb) aus zwingenden Gründen aufnimmt	9
cc) im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungs- verhältnisses aufnimmt	9
b) Das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist	9
c) Der Arbeitnehmer nicht vom Saison-Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist	9

IV.	Anzeige des Arbeitsausfalls	11
1.	Schriftliche Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb liegt	11
2.	Leistung von Saison-Kurzarbeitergeld frühestens ab dem Kalendermonat, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist	11
3.	Bescheid über das Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen	12
V.	Entgeltausfall	12
1.	Gewerbliche Arbeitnehmer	12
2.	Werkpoliere	12
3.	Angestellte	13
4.	Auszubildende	13
B.	Arbeitsrechtliche Voraussetzungen zur Einführung von Saison-Kurzarbeit	13
I.	Betriebe ohne Betriebsrat	13
II.	Betriebe mit Betriebsrat	13
C.	Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer/Arbeitgeber	14
I.	Saison-Kurzarbeitergeld	14
1.	Berechnung des Brutto-Sollentgelts	15
a)	Hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt	15
b)	Nicht hinreichend bestimmbares Brutto-Soll-Entgelt	15
c)	Berechnung des Brutto-Ist-Entgeltes	16
2.	Musterberechnungen zur Ermittlung des Saison-Kurzarbeitergeldes	17-22
II.	Ergänzende Leistungen	23
1.	Zuschuss-Wintergeld (ZWG)	23
2.	Mehraufwands-Wintergeld (MWG)	23
3.	Auszahlung	23
III.	Erstattungsleistungen an den Arbeitgeber	23
1.	Sozialversicherungsbeiträge, gewerbliche Arbeitnehmer	23
2.	Sozialversicherungsbeiträge, Angestellte und Poliere	24
3.	Beiträge ZVK / BG-BAU	25

D. Mittelaufbringung / Umlageverfahren 25

KONTAKTADRESSEN Fachgemeinschaft Bau 27

Merkblatt zum Saison-Kurzarbeitergeld

Allgemeines

Durch eine zum 01.04.2006 in Kraft getretene Änderung des Sozialgesetzbuches III ist die bisherige Winterbauförderung tiefgreifend geändert worden. Die bisherige Förderung der Bundesagentur für Arbeit bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall ist ersetzt worden durch die Einführung eines Saison-Kurzarbeitergeldes, als Sonderform des bekannten Kurzarbeitergeldes. In der neu gefassten Schlechtwetterzeit vom 01.12. bis 31.03. des Folgejahres kann Saison-Kurzarbeitergeld nicht nur bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, sondern auch bei saisonalem Arbeitsausfall von der Bundesagentur gewährt werden. Der Gesetzgeber verspricht sich davon eine Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse in den Wintermonaten. Im Folgenden soll dargestellt werden, unter welchen Voraussetzungen und mit welchen Bedingungen Saison-Kurzarbeitergeld von der Bundesagentur für Arbeit gewährt werden kann.

A. Voraussetzungen für die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld

§ 101 Abs. 1 SGB III lautet:

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in der Zeit vom 1. Dezember bis zum 31. März (Schlechtwetterzeit) Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, wenn

1. sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe oder einem Wirtschaftszweig angehört, der von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,
2. der Arbeitsausfall nach Abs. 5 erheblich ist,
3. die betrieblichen Voraussetzungen des § 97 sowie die persönlichen Voraussetzungen des § 98 erfüllt sind und
4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit nach § 99 angezeigt worden ist.“

I. Beschäftigung in einem Betrieb, der dem Baugewerbe angehört

Darunter fallen 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.

Nach § 101 Abs. 2 SGB III ist ein Betrieb des Baugewerbes ein Betrieb, der gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Baumarkt erbringt. Bauleistungen sind dabei alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen. Sofern dies der Fall ist, wird grundsätzlich vermutet, dass es sich um Betriebe des Baugewerbes handelt. Diese Vermutung ent-

fällt nur dann, wenn der Betrieb der Bundesagentur gegenüber nachweisen kann, dass Bauleistungen arbeitszeitlich nicht überwiegen.

II. Erheblicher Arbeitsausfall

Ein Arbeitsausfall gem. § 101 Abs. 5 ist erheblich, wenn er

- 1) auf wirtschaftlichen **oder** witterungsbedingten Gründen **oder** einem unabwendbaren Ereignis beruht **und**
- 2) vorübergehend **und**
- 3) nicht vermeidbar ist.

1) Wirtschaftliche Gründe

Wirtschaftliche Gründe können auf der allgemeinen Wirtschaftslage beruhen, aber auch in den besonderen Verhältnissen des Betriebes liegen. Im Allgemeinen werden wirtschaftliche Ursachen immer dann anzunehmen sein, wenn z.B. durch einen verringerten Auftragseingang die Möglichkeit, alle Arbeitskräfte zu beschäftigen, nicht mehr gegeben ist. Darunter fallen auch mittelbare Auswirkungen schlechter Witterung, so z.B. wenn Folgeaufträge sich durch witterungsbedingte Ausfälle verzögern.

2) Witterungsbedingte Gründe

Die Definition der witterungsbedingten Gründe befindet sich in § 101 Abs. 6 SGB III.

Witterungsbedingter Arbeitsausfall liegt danach vor, wenn der Arbeitsausfall ausschließlich und unmittelbar durch zwingende Witterungsgründe verursacht wird. Zwingende Witterungsgründe sind gegeben, wenn atmosphärische Einwirkungen, wie Regen, Schnee oder Frost die Fortführung der Bauarbeiten technisch unmöglich bzw. wirtschaftlich unverträglich oder für die Arbeitnehmer unzumutbar machen. Da neben den witterungsbedingten Gründen nunmehr auch wirtschaftliche Gründe als Voraussetzung für die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld möglich sind, wird die Frage, ob zwingende Witterungsgründe vorliegen, an Bedeutung verlieren, da immer dann, wenn dies nicht der Fall ist, wohl wirtschaftliche Gründe vorliegen werden. Sofern der Arbeitsausfall auf zwingenden Witterungsgründen beruht, ist – wie auch schon zur alten Winterausfallgeldregelung – zu beachten, dass mindestens 1 Stunde der regelmäßigen Arbeitszeit ausfällt.

3) Unabwendbares Ereignis

Saison-Kurzarbeitergeld kann auch gewährt werden, wenn die Ursache für den Arbeitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis beruht.

Gemeint ist damit ein objektiv feststellbares Ereignis, das auch durch die äußerste, nach den Umständen des Falls gebotene Sorgfalt für den vom Arbeitsausfall betroffenen Betrieb nicht abzuwenden war. Unabwendbare Ereignisse sind z.B. außergewöhnliche Kälteperioden und damit verbundener Rohstoffmangel oder Durchführungsstopps aufgrund von Bürgerinitiativen oder in Folge unvorhersehbarer Verände-

rungen beispielsweise des Baugrundes, Verzögerungen von Enteignungsverfahren, wenn der Auftrag mit festem Auftragstermin bereits erteilt wurde.

4) Vorübergehender Arbeitsausfall

Der Arbeitsausfall darf nur vorübergehender Natur sein. Während dies für die Gewährung konjunkturellen Kurzarbeitergeldes (April bis November) nachgewiesen werden muss, dürfte dies für die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld wegen der Anknüpfung an die Schlechtwetterzeit (maximal 4 Monate) keine Rolle spielen.

5) Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

§ 96 Abs. 4 S. 1 und 2 SGB III lautet:

„Ein Arbeitsausfall ist nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der

1. (... gilt wegen § 101 Abs. 5 Satz 2 SGB III nicht für Saison-Kurzarbeitergeld).
2. bei Gewährung von bezahltem **Erholungsurlaub (a)** ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen oder
3. bei der Nutzung von im Betrieb zulässigen **Arbeitszeitschwankungen (b)** ganz oder teilweise vermieden werden kann.

§ 96 Abs. 4 S. 3 SGB III lautet:

Die Auflösung eines **Arbeitszeitguthabens (c)** kann von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nicht verlangt werden, soweit es

1. vertraglich ausschließlich zur **Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit** (§ 101 Abs. 1) bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt,
2. (...)
3. zur **Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,**
4. **den Umfang von 10 % der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt**
5. **länger als ein Jahr bestanden hat.**

a) Erholungsurlaub (§ 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 SGB III)

Vermeidbar ist ein Arbeitsausfall dann, wenn er durch Gewährung von Urlaub vermieden werden kann. Dies gilt nur insoweit, als die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Urlaub vorliegen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Urlaub des Arbeitnehmers möglichst frühzeitig festzusetzen und zusammenhängend zu gewähren. Bei der zeitlichen Festsetzung des Urlaubs sind die Wünsche des Ar-

beitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Ein dringender betrieblicher Belang könnte z.B. ein Arbeitsmangel sein, der zur Einführung von Saison-Kurzarbeit bzw. Kurzarbeit zwingen würde.

Diese dringenden betrieblichen Belange haben aber nicht immer Vorrang vor den Wünschen der Arbeitnehmer, da sonst der Zweck des Bundesurlaubsgesetzes gefährdet wäre. Hat z.B. der Arbeitnehmer schon Dispositionen bezüglich seines Urlaubes getroffen, weil ihm die zeitliche Lage seines Urlaubs vorher zugesichert wurde, so ist das Interesse des Arbeitnehmers höher zu bewerten als die betrieblichen Belange.

Tritt der Arbeitsausfall gegen Ende des Urlaubsjahres ein und liegen noch Resturlaubsansprüche vor, so werden im Regelfall die betrieblichen Belange vorgehen, das Gleiche gilt, wenn es sich um übertragenen Urlaub handelt.

Aufgrund der besonderen Urlaubsregelung im Baugewerbe ist das Einbringen von übertragenen Teilurlaubsansprüchen (z.B. aus dem Jahre 2014 in das Jahr 2015) nicht zu fordern, wenn die Saison-Kurzarbeit in den ersten Monaten des Jahres 2015 eintritt. Demgegenüber kann bei einer im Dezember (Ende des Kalenderjahres) notwendigen Saison-Kurzarbeit verlangt werden, dass ein aus dem Vorjahr übertragener Resturlaubsanspruch, der nach den Verfallfristen des Bundesrahmentarifvertrages gegenüber dem Arbeitgeber ohnehin nur bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres geltend gemacht werden kann, eingebracht wird. Soweit neben diesen übertragenen Resturlaubsansprüchen noch ein Arbeitszeitguthaben besteht, ist zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit vorrangig der übertragene Resturlaub zu gewähren, soweit dieser nicht schon für Tage im Dezember verplant ist. Ein Wahlrecht des Betriebes oder des Arbeitnehmer besteht nicht.

b) Arbeitszeitschwankungen (§ 96 Abs. 4 S. 3 Nr. 3 SGB III)

Darunter sind z.B. Entnahmen aus dem Ausgleichskonto zu verstehen, die zur Verstärkung des Monatslohnes im Sinne von § 3 Nr. 1.42 BRTV dienen.

c) Arbeitszeitguthaben

aa) Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit

Grundsätzlich sind Arbeitszeitguthaben, sofern sie vorhanden sind, zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld einzusetzen. Davon macht § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 1 SGB III eine Ausnahme für den Fall, wenn eine vertragliche Vereinbarung (Einzelvereinbarung / Betriebsvereinbarung) über die konkrete anderweitige Verwendung eines Arbeitszeitguthabens von bis zu 50 Stunden besteht und diese nicht nur aus Anlass der bevorstehenden Saison-Kurzarbeit geschlossen wurde. Grund für diese im Gesetz genannte Ausnahme waren in bestimmten Branchen zu erwartende Arbeitsausfälle außerhalb der Schlechtwetterzeit, z.B. im Monat April. Darüber hinaus kann über diese Sonderregelung auch ein vereinbarter Arbeitsausfall z.B. für Brückentage abgewickelt werden.

Da konkrete einzelvertragliche Vereinbarungen zu diesen 50 Stunden im Arbeitsvertrag im Allgemeinen nicht vorhanden sind, sollte der bestehende Arbeitsvertrag ggf. ergänzt werden. Folgende Formulierung bietet sich an:

„Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich darüber einig, dass 50 Stunden aus dem Arbeitszeitkonto bzw. bei geringerem Guthaben das jeweilige Guthaben, zur Überbrückung von üblicherweise zu erwartenden Arbeitsausfällen in den Monaten April und November bestimmt sind.“ (Die Formulierung könnte noch um konkret zu benennende Brückentage ergänzt werden)

Diese Vereinbarung sollte so konkret wie möglich gestaltet werden. Allgemeine Vereinbarungen ohne konkreten Anlass sollten unbedingt vermieden werden. Gegebenenfalls ist nachzuweisen, dass es in der Vergangenheit gerade in den genannten Monaten zu Ausfällen gekommen ist.

Von Seiten der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (Landesarbeitsamt) wurde uns dazu folgendes mitgeteilt:

Mit der Regelung nach § 96 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 SGB III werden Arbeitnehmer in Betrieben privilegiert, in denen auf Grund der Art der Arbeiten (z.B. Straßenbau) erfahrungsgemäß Arbeitsausfälle auch nach dem Ende der Schlechtwetterzeit eintreten (Gesetzesbegründung zum Gesetz zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung - BTDrucks. 16/429). Haben daher Betriebe in der Vergangenheit regelmäßig auch noch nach dem Ende der Schlechtwetterzeit (meist Anfang April) eingetretene Arbeitsausfälle durch vereinbarte Arbeitsruhe ausgeglichen, unterliegt das für einen derartig spezifischen Zweck reservierte Arbeitszeitguthaben (bis zu 50 Stunden) sowohl beim konjunkturellen als auch beim Saison-Kug einem besonderen Schutz. Maßgeblich ist daher die betriebliche Praxis. Insofern ist ein global reserviertes Arbeitszeitguthaben (z.B. für witterungsbedingte Arbeitsausfälle von April bis November) im Rahmen des § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr.1 SGB III nicht geschützt.

Andererseits wird aber auch durch die Vorschrift die bisherige Verwaltungspraxis sanktioniert, im Rahmen der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls die Auflösung von Arbeitszeitguthaben dann nicht zu fordern, wenn es vertraglich dazu dient, bei Brückentagen den Arbeitnehmern eine längere Freizeitphase zu gewähren. Maßgeblich für den Schutz des Arbeitszeitguthabens ist jedoch, dass eine vertragliche Vereinbarung (tarifvertraglich, durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung) über die konkrete Verwendung des Guthabens besteht und diese nicht aus Anlass der Kurzarbeit geschlossen wurde.

Kommt es zu keiner Auflösung des reservierten Guthabens, weil entgegen den bisherigen Erfahrungen die Arbeit ausnahmsweise wegen der günstigen Witterung nicht eingestellt werden muss, kann im Nachhinein der bestehende Schutz des Arbeitszeitguthabens nicht beseitigt werden, d.h. das Arbeitszeitguthaben führt nicht nachträglich zu einer Versagung des Saison-Kug in der abgelaufenen Schlechtwetterzeit. Außerhalb der Schlechtwetterzeit ist dieses Arbeitszeitguthaben im Rahmen der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls einzubringen, wenn es nicht erneut dem nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 1 SGB III geschütztem Zweck gewidmet wird.

Vereinbarungen zur Reservierung von bis zu 50 Std. müssen von beiden Vertragspartnern unterzeichnet werden.

Soweit sich im Betrieb ein Betriebsrat befindet, müsste eine derartige Vereinbarung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

bb) ... zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,

Grundsätzlich muss Arbeitszeitguthaben, das im Rahmen des konjunkturellen Kug gemäß § 96 Abs. VI Satz 3 Nr. 3 SGB III geschützt ist in der Schlechtwetterzeit vorrangig zur Vermeidung von Saison-Kug eingesetzt werden. Die Auflösung von Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld von Seiten der Bundesagentur kann jedoch gemäß § 101 Abs. V Satz 3 dann **nicht** (Auszahlung also nicht förderschädlich!) verlangt werden, wenn das Arbeitszeitguthaben zum Ausgleich

- für einen verstetigten Monatslohn (§ 3 Nr. 1.42 BRTV) dient. Unter einem verstetigten Monatslohn wird von Seiten der Arbeitsagenturen nicht nur eine Arbeitszeitflexibilisierung in Sinne von § 3 Nr. 1.42 BRTV verstanden sondern auch andere Arten der Verstetigung. In Betracht kommt somit

ein fester Monatslohn von 178 Stunden für die Monate April bis November und 164 Stunden für Dezember bis März (Regelung nach BRTV)

173 Stunden für jeden Kalendermonat

8 Stunden pro Arbeitstag

Monatslohn nach Anzahl der Arbeitstage unter Berücksichtigung der Winter- und Sommerzeit.

In die Vereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Einführung eines Arbeitszeitkontos sollten dabei schon feststehende Freistellungstage, die über das Arbeitszeitkonto abgewickelt werden sollen, benannt werden. In Betracht kommen z.B. die Tage vom 27.12. bis 30.12.

- von witterungsbedingten Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit oder
- bei Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung genutzt wird.
- Unter der Entnahme zur Verstetigung des Monatslohnes sind auch die in § 96 Abs. 4 S. 2 Nr. 3 SGB III genannten Arbeitszeitschwankungen zu verstehen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass Arbeitszeitguthaben immer dann zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit eingesetzt werden müssen, wenn nach den vorstehend genannten Einschränkungen noch Stunden auf dem Arbeitszeitkonto vorhanden sind.

cc) ... den Umfang von 10 % der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt

Die Jahresarbeitszeit im Baugewerbe beträgt 40 Stunden x 52 Wochen = 2.080 Stunden. Das bedeutet, dass vom Arbeitnehmer zur Vermeidung von Saisonkurzarbeit maximal 208 Stunden eingebracht werden müssen.

dd) ... länger als ein Jahr bestanden hat

Die Auszahlung eines Arbeitszeitguthabens ist auch dann nicht förderschädlich, wenn das Guthaben schon länger als ein Jahr bestanden hat. Um festzustellen, ob ein Guthaben schon länger als ein Jahr besteht, ist für den 12-Monatszeitraum der vor der konkreten Auszahlung liegt, der niedrigste Stand des Arbeitszeitguthabens zu ermitteln. Diese so festgestellten Stunden können ausgezahlt werden.

III. Vorliegen der betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen (§§ 97, 98 SGB III)

1) Betriebliche Voraussetzungen

§ 97 SGB III lautet:

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn in dem Betrieb mindestens 1 Arbeitnehmer beschäftigt ist. Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung.“

Ein Betrieb ist die auf räumlicher Einheit beruhende Vereinigung von Personen, Sachen und immateriellen Mitteln zur Verfolgung eines technischen Zwecks. Im Gegensatz zum Unternehmen ist die räumliche Verbundenheit der Betriebsmittel Voraussetzung für die Annahme eines Betriebes. Bei mehreren räumlich getrennten Betriebsstätten wird von einem Betrieb ausgegangen, wenn die Entfernung zwischen den Betriebsstätten so gering ist, dass eine einheitliche personalpolitische Organisation und Leitung möglich ist, also eine Umsetzung der Arbeitnehmer zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit zwischen den Betriebsstätten möglich ist. Dies wird immer dann der Fall sein, wenn die Betriebsstätten innerhalb der gleichen Gemeinde liegen. Einzelne Baustellen sind nicht als Betrieb oder Betriebsabteilung anzusehen. Eine Unterscheidung zwischen Haupt- und Nebenbetrieben ist für die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld ohne Belang, da im Allgemeinen beide Formen des Betriebes die Voraussetzungen des Betriebsbegriffs nach § 97 SGB III für sich allein erfüllen. Bezüglich der Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld wird der Begriff der Betriebsabteilung keine wesentliche Rolle spielen, da ein Mindestausfall, wie z.B. beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld, für die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld nicht vorgesehen ist. Für die Gewährung von konjunkturellem Kurzarbeitergeld kann die Anzeige für eine einzelne Betriebsabteilung hingegen von Bedeutung sein, um die Mindestanforderungen für die Gewährung von konjunkturellem Kurzarbeitergeld zu erfüllen.

2) Persönliche Voraussetzungen

§ 98 SGB III Abs. 1 lautet:

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

1. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine **versicherungspflichtige Beschäftigung (a)**
 - aa) **fortsetzt,**
 - bb) **aus zwingenden Gründen aufnimmt** oder
 - cc) **im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt**
2. **das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist (b)** und
3. die Arbeitnehmerin oder **der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist (c).**

a) Versicherungspflichtige Beschäftigung

Die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld setzt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis voraus. Nach § 25 Abs. 1 SGB III sind versicherungspflichtig Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Ausgenommen sind z.B. versicherungsfreie geringfügig beschäftigte Schüler und Studenten oder Arbeitnehmer nach Vollendung der Regelaltersgrenze für die Regelaltersrente (§ 27, 28 SGB III).

aa) ... fortsetzt

Fortsetzt bedeutet, dass das Versicherungsverhältnis bereits vor Beginn der Saison-Kurzarbeit bestanden haben muss, damit es auch während des Arbeitsausfalls fortgesetzt werden kann. Eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses z.B. durch länger währendes Saison-Kurzarbeitergeld ändert nichts daran, dass der Arbeitnehmer sein Versicherungsverhältnis fortsetzt im Sinne dieser Vorschrift. Ziel der Einführung von Saison-Kurzarbeit ist es, eine Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse zu erreichen. Dies bedeutet, dass Saison-Kurzarbeitergeld nicht gewährt werden kann, wenn feststeht, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird.

Soweit einem Arbeitnehmer gekündigt wird oder mit ihm ein Aufhebungsvertrag mit Auslaufzeit geschlossen wird, kann somit die Zielstellung des Saison-Kurzarbeitergeldes nicht mehr erreicht werden. Die Zahlung von Saison-Kurzarbeitergeld endet daher grundsätzlich am Tag nach Ausspruch der Kündigung.

Trotz Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber kann die Zahlung von Saison-Kurzarbeitergeld jedoch in Frage kommen, wenn der Arbeitnehmer auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung geklagt hat und er nach Ausspruch der Kündigung mit Wissen und Willen des Arbeitgebers tatsächlich weiterbeschäftigt wird (Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages bis zum Ende des Kündigungsschutzprozesses), weil bis zum Abschluss des Kündigungsschutzprozesses die Möglichkeit des Erhalts des Arbeitsplatzes grundsätzlich besteht.

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag innerhalb der Schlechtwetterzeit abläuft, sind formal nicht gekündigt und können daher Saison-Kurzarbeitergeld bis zum Auslaufen des Arbeitsvertrages erhalten.

Hinweis:

Grundsätzlich hat ein gekündigter Arbeitnehmer im Kug-Bezugszeitraum Anspruch auf Lohn gegen seinen Arbeitgeber. Das Bundesarbeitsgericht hat mittlerweile, unter Verweis auf § 4 Nr. 6.1 Satz 2 BRTV, entschieden, dass der Arbeitgeber jedoch nur zur Lohnzahlung in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes verpflichtet ist. Aus der Vorschrift lasse sich zudem nicht erkennen, dass es sich bei dem geschuldeten Betrag um einen Nettobetrag handle. Daraus folgt, dass der Lohnanspruch in Höhe des Kurzarbeitergeldes den Bruttolohnanspruch darstellt.

bb) ... aus zwingenden Gründen aufnimmt

Ein Arbeitnehmer, der während des Bezuges von Saison-Kurzarbeitergeld im Betrieb eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt, erfüllt die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld, wenn dies aus zwingenden Gründen notwendig ist.

Zwingende Gründe sind z.B. die Einstellung einer für die Weiterführung des Betriebs unentbehrlichen Fachkraft, die in der Belegschaft nicht vorhanden ist, oder die Rückkehr aus dem Mutterschutz oder dem Erziehungsurlaub, die Beendigung eines regelmäßig genommenen, unbezahlten Urlaubs sowie die Rückkehr eines zu einer Arbeitsgemeinschaft freigestellten Bauarbeiters zum Stammbetrieb.

cc) ... im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt

Die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsvertrages ist bezüglich der Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld privilegiert. Ein weiterer zwingender Grund für die Aufnahme der Beschäftigung muss nicht bestehen.

b) ... das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist

Siehe oben unter aa) „...fortsetzt“

c) ... der Arbeitnehmer nicht vom Saison-Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist

Ausgeschlossen vom Bezug des Saison-Kurzarbeitergeldes sind Arbeitnehmer während des Bezuges von Krankengeld oder wenn sie der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung stehen.

Bei Erkrankung des Arbeitnehmers in der Schlechtwetterzeit ist zu unterscheiden zwischen der Frage, ob die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Leistungsbezuges oder während des Leistungsbezuges eingetreten ist. Des Weiteren ist zu prüfen, ob

noch ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht oder nicht. Soweit die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers vor dem Beginn des Bezuges von Saison-Kurzarbeitergeld eingetreten ist, erhält er für die Zeiten des Arbeitsausfalls anstelle des Saison-Kurzarbeitergeldes Krankengeld in gleicher Höhe von seiner Krankenkasse und zwar solange, wie er einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz hat. Soweit die Erkrankung während des Leistungsbezuges eingetreten ist, erhält der Arbeitnehmer Saison-Kurzarbeitergeld bis zum Ablauf der Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Zur Verdeutlichung:

	Bei Anspruch auf Entgeltfortzahlung	Ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung
Arbeitsunfähigkeit tritt vor Eintritt der Saisonkurzarbeit ein.	Krankenkasse zahlt Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes. (§ 47 b Abs. 4 SGB V)	Krankenkasse zahlt Krankengeld.
Arbeitsunfähigkeit tritt während der Saison-Kurzarbeit ein.	Agentur zahlt Saison-Kurzarbeitergeld	Krankenkasse zahlt Krankengeld

Hinweis:

Da das Saison-Kurzarbeitergeld jeweils für den Anspruchszeitraum (Kalendermonat) beantragt und gewährt wird, gilt eine Arbeitsunfähigkeit als während der Saison-Kurzarbeit eingetreten, wenn in dem Kalendermonat die Arbeit auch noch wegen der Saison Kurzarbeit ausfällt. Beispiel: Arbeitsunfähigkeit vom 8.01.15 bis zum 19.1.15. Eintritt der Saison-Kurzarbeit ab dem 17.01.15. Soweit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, zahlt die Agentur Saison-Kurzarbeitergeld auch für die Krankheitstage, obwohl diese tatsächlich vor dem Eintritt der Saison-Kurzarbeit lagen.

Privat krankenversicherten Arbeitnehmern, die vor Leistungsbezug erkranken, wird kein Krankengeld von Seiten der privaten Krankenkasse gewährt. Eine Entgeltfortzahlungspflicht von Seiten des Arbeitgebers besteht für diesen Personenkreis nur für die Stunden, in denen der privat krankenversicherte Arbeitnehmer, sofern er nicht krank gewesen wäre, auch gearbeitet hätte. Sofern bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern die Arbeitsunfähigkeit erst während des Bezuges von Saison-Kurzarbeitergeld eintritt, besteht Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld für die Dauer von bis zu 6 Wochen.

Ausgeschlossen sind Arbeitnehmer vom Bezug des Saison-Kurzarbeitergeldes, wenn sie eine angebotene, zumutbare Beschäftigung ohne wichtigen Grund ablehnen. In diesem Fall sind die Vorschriften über die Sperrzeit anzuwenden, so dass Saison-Kurzarbeitergeld nicht gewährt werden kann.

IV. Anzeige des Arbeitsausfalls

§ 99 SGB III lautet:

Abs. 1: Der Arbeitsausfall ist bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb liegt, schriftlich anzuzeigen (...).

Abs. 2: Kurzarbeitergeld wird frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige für den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist. (...)

Abs. 3: Die Agentur für Arbeit hat dem Anzeigenden unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob aufgrund der vorgetragenen und glaubhaft gemachten Tatsachen ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

1) Schriftliche Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb liegt:

Eine schriftliche Anzeige über den Arbeitsausfall hat dann zu erfolgen, wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen beruht. Soweit der Arbeitsausfall ausschließlich auf zwingenden Witterungsgründen beruht, ist gem. § 99 Abs. 7 eine Anzeige des Arbeitsausfalls nicht erforderlich. Letzteres entspricht der alten Rechtslage für den Bezug von Winterausfallgeld. Die Anzeige muss schriftlich mit Unterschrift des Anzeigeerstatters eingereicht werden. Für die Anzeige soll der behördliche Vordruck "Anzeige über Arbeitsausfall" - Saison-Kurzarbeitergeld (KUG 301) verwendet werden. Die Vordrucke werden von der Arbeitsagentur im Internet unter www.arbeitsagentur.de → Schnellzugriff → Formulare → Kurzarbeitergeld → Anzeige über Arbeitsausfall - Saison-Kug (Kug 301) bereitgestellt und sind bei den einzelnen Agenturen auch in Papierform erhältlich. Für die Feststellung der zuständigen Agentur kommt es auf den Ort des Betriebes an, nicht auf den Sitz des Unternehmens. Die Anzeige kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Betriebsrat erstattet werden. Der einzelne Arbeitnehmer hat kein Anzeigerecht, da er am Verfahren nicht beteiligt ist. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat Gelegenheit zur Stellungnahme zu den in der Anzeige gemachten Angaben zu geben. Soweit der Betriebsrat keine Stellungnahme abgibt oder nicht beteiligt wird, hat dies keine Auswirkungen auf die Rechtswirksamkeit der Anzeige durch den Arbeitgeber.

2) Leistung von Saison-Kurzarbeitergeld frühestens ab dem Kalendermonat, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist:

Saison-Kurzarbeitergeld (wegen wirtschaftlicher Ursachen) kann daher für den Monat Dezember nur geleistet werden, wenn die Anzeige über den Arbeitsausfall bis zum 31.12. bei der zuständigen Agentur eingegangen ist. Die ursprünglich von der Agentur geforderten Folgeanzeigen bei wirtschaftlich bedingtem Arbeitsausfall, z.B. am 15.1., 15.2 und 15.3., sind entfallen.

Der Erstattungsantrag für Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen **soll** bis zum 15. des Monats gestellt werden, der auf den Monat folgt, für den Leistungen beantragt werden.

In jedem Fall aber muss der Antrag innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Kalendermonats gestellt werden, für den Leistungen beantragt werden.

Beispiel: Leistungen werden für Dezember 2014 beantragt. Der Antrag muss bis spätestens 31.3.2015 bei der Agentur vorliegen.

3) Bescheid über das Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen:

Die Agentur für Arbeit hat dem anzeigenden Arbeitgeber unverzüglich einen schriftlichen Bescheid darüber zu erteilen, ob aufgrund der Angaben ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind.

V. Entgeltausfall

Neben den in § 101 Abs. 1 SGB III genannten Voraussetzungen für die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld muss es auf Seiten des Arbeitnehmers zu einem Entgeltausfall kommen (§ 95 Nr. 1 SGB III). Bei der Frage des Entgeltausfalls ist zu unterscheiden zwischen **gewerblichen Arbeitnehmern, Werkpolieren, Angestellten und Auszubildenden.**

1) Gewerbliche Arbeitnehmer

Der Entgeltausfall der gewerblichen Arbeitnehmer ergibt sich aus § 4 Nr. 6.1 des für allgemeinverbindlich erklärten Bundesrahmentarifvertrages. Danach entfällt der Lohnanspruch eines gewerblichen Arbeitnehmers, wenn die Arbeit aus zwingenden Witterungsgründen oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen ausfällt. Im Ergebnis bedeutet dies, dass der Arbeitnehmer keinen Lohnanspruch gegen seinen Arbeitgeber hat und damit i.S.v. § 95 SGB III ein Entgeltausfall vorliegt.

2) Werkpoliere

Werkpoliere hatten nach § 11 BRTV Bau a.F. eine besondere Form der Lohn- oder Gehaltsgarantie. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (5 AZR 671/10) entfiel daher bei Werkpolieren ab der Schlechtwetterzeit 2012/2013 der Anspruch auf Saison-Kug und ZWG.

Diese Regelungen sind zwischenzeitlich hinfällig, da die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes mit den Änderungstarifverträgen vom 17. Dezember 2012 § 11 BRTV mit Wirkung vom 1. Januar 2013 ersatzlos gestrichen haben. Werkpoliere werden somit seit 1. Januar 2013 hinsichtlich der Förderung mit Kug, S-Kug und ergänzenden Leistungen nunmehr genauso behandelt wie alle anderen gewerblichen Arbeitnehmer.

3) Angestellte

Auch Angestellte können während der Schlechtwetterzeit Kurzarbeitergeld beziehen, sofern arbeitsrechtlich die Kurzarbeit wirksam im Betrieb eingeführt wurde (vgl. dazu unten unter B.). Insofern ergibt sich der Entgeltausfall aus der individuellen Regelung bzw. aus einer Betriebsvereinbarung.

4) Auszubildende

Nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Berufsbildungsgesetz haben Auszubildende für die Dauer von 6 Wochen Anspruch auf Fortzahlung ihrer Vergütung. Dieses gilt auch bei witterungsbedingtem bzw. wirtschaftlich bedingtem Arbeitsausfall. Nach Ablauf dieses Zeitraumes könnte durch Einzel- oder Betriebsvereinbarung ein Entgeltausfall eintreten und Saison-Kurzarbeitergeld beantragt werden. In der Vergangenheit hat sich von Seiten der Bundesagentur für Arbeit aber immer wieder die Frage gestellt, ob der Arbeitsausfall bei einem Auszubildenden tatsächlich unvermeidbar ist. Im Ergebnis wird man dies oft verneinen müssen, so dass die Beantragung von Saison-Kurzarbeitergeld für Auszubildende nur in Ausnahmefällen möglich sein wird.

B. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen zur Einführung von Saison-Kurzarbeit

I. Betriebe ohne Betriebsrat

Nach § 4 Ziff. 6.4 BRTV entscheidet der Arbeitgeber in der Schlechtwetterzeit über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme der Arbeit nach pflichtgemäßem Ermessen nach Beratung mit dem Betriebsrat (falls vorhanden). Arbeitsrechtlich bedeutet dies, dass der Arbeitgeber, soweit die Voraussetzungen für die Einführung von Saison-Kurzarbeit vorliegen, die Saison-Kurzarbeit durch Mitteilung gegenüber den Arbeitnehmern einführen kann. Ankündigungsfristen dafür existieren im BRTV nicht.

Soweit Angestellte durch die Saison-Kurzarbeit betroffen sind, bedarf es einer einvernehmlichen Arbeitsvertragsänderung dahingehend, dass der Angestellte mit der Verkürzung seiner Arbeitszeit einverstanden ist. Entsprechende Klauseln sollten von vornherein in neu abzuschließenden Arbeitsverträgen enthalten sein.

II. Betriebe mit Betriebsrat

Soweit gewerbliche Arbeitnehmer von dem Arbeitsausfall betroffen sind, ist laut Tarifvertrag mit dem Betriebsrat über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme der Arbeit zu beraten. Nach dieser im Tarifvertrag vorgesehenen Beratung entscheidet der Arbeitgeber über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme der Arbeit. Eine Betriebsvereinbarung ist dafür nach dem Wortlaut der tarifvertraglichen Vorschrift nicht notwendig.

Abweichend hiervon vertritt das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg die Rechtsauffassung, dass die tarifvertragliche Regelung in § 4 Nr. 6.4 BRTV das zwingende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 BetrVG nicht verdrängen kann (Az. 14 Sa 1173/09). Nach Auffassung der erkennenden Kammer des

Landesarbeitsgerichts ist die im Tarifvertrag vorgesehene Beratung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht ausreichend, um Kurzarbeit wirksam einzuführen. Eine rechtswirksame Einführung der Kurzarbeit sei nur durch den Abschluss einer förmlichen Betriebsvereinbarung möglich. Insbesondere in der Region Berlin/Brandenburg kann damit gerechnet werden, dass sich weitere Arbeitsgerichte dieser Rechtsprechung anschließen werden, so dass vorsorglich der Abschluss einer förmlichen Betriebsvereinbarung empfohlen wird.

Soweit Angestellte vom saisonbedingten Arbeitsausfall betroffen sind, hat der Betriebsrat bei der Verkürzung der Arbeitszeit gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG unstreitig ein Mitbestimmungsrecht. Bezüglich der Angestellten, aber auch der Auszubildenden wäre zur wirksamen Verkürzung der Arbeitszeit daher eine Betriebsvereinbarung notwendig.

Die wirksame Einführung der Saison-Kurzarbeit führt rechtlich zur Suspendierung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer wird von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit und verliert gleichzeitig seinen Vergütungsanspruch. Als Ausgleich erhält er einen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld. Soweit die Anordnung von Saison-Kurzarbeit unwirksam ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen vollen Lohn. Eine Unwirksamkeit der Anordnung der Saison-Kurzarbeit könnte sich z.B. ergeben durch fehlende Beratung mit dem Betriebsrat, fehlender Betriebsvereinbarung oder Überschreitung des vom Arbeitgeber einzuhaltenden billigen Ermessens bei der Anordnung der Saison-Kurzarbeit.

C. Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer/Arbeitgeber

I. Saison-Kurzarbeitergeld

§ 105 SGB III lautet:

„Das Kurzarbeitergeld beträgt

1. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, 67 %,
2. für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 %

der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum.“

Die Nettoentgeltdifferenz ergibt sich aus § 106 Abs. 1 SGB III.

Abs. 1 lautet:

„Die Nettoentgeltdifferenz entspricht der Differenz zwischen

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

Soll-Entgelt ist dabei das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall und vermindert um Entgelt für Mehrarbeit in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte.

1. Berechnung des Brutto-Sollentgelts:

a) Hinreichend bestimmbares Soll-Entgelt

Bei Arbeitnehmern, die ein gleichbleibendes Monatseinkommen erhalten, ist der Monatslohn oder das Gehalt einzutragen. Zulagen oder sonstige Leistungen zum Monatslohn (z.B. vermögenswirksame Leistungen, Stellingzulagen usw.) sind zu berücksichtigen. Dieser so ermittelte Wert ist dann für die gesamte Dauer des Saison-Kurzarbeitergeldzeitraumes zu berücksichtigen. Auch wenn die zum Monatslohn/Gehalt gewährten Zulagen nicht in gleichbleibender Höhe gewährt werden, ist für die gesamte Dauer der Saison-Kurzarbeit von einem gleichbleibenden Soll-Entgelt auszugehen. Soweit zum Monatslohn oder Gehalt Entgelt für Mehrarbeit gezahlt wird, bleibt dieses Entgelt außer Betracht.

Für die im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmer ist das Soll-Entgelt zu ermitteln, indem der Stundenlohn mit den im jeweiligen Monat ohne die Saison-Kurzarbeit zu leistenden Arbeitsstunden (einschließlich der Entgeltfortzahlungsstunden und Entgeltanteile z.B. für Urlaub, Feiertage usw.) multipliziert wird. Diesem Entgelt hinzuzurechnen sind die beitragspflichtigen Lohnbestandteile (z.B. Erschwerniszuschläge, Leistungszulagen), die im Kalendermonat ohne die Saison-Kurzarbeit angefallen wären. Soweit deren Höhe im laufenden Kalendermonat nicht feststellbar ist, bestehen keine Bedenken, wenn ausnahmsweise auf die variablen Lohnbestandteile des letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraumes zurückgegriffen wird.

b) Nicht hinreichend bestimmbares Brutto-Soll-Entgelt

Ist es in Ausnahmefällen nicht möglich, das Soll-Entgelt mit hinreichender Sicherheit zu bestimmen, z.B. bei Akkordlöhnern, ist als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgebend, das der Arbeitnehmer in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Arbeitsausfalls, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit, durchschnittlich erzielt hat. Bei der Ermittlung der Arbeitsentgelte der 3 Kalendermonate gelten die vorangehenden Ausführungen entsprechend. Das gesamte in dem Referenzzeitraum zu berücksichtigende Arbeitsentgelt muss bei demselben Arbeitgeber erzielt worden sein. Das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt (ohne das Entgelt für Mehrarbeit) wird ermittelt, indem das gesamte in den 3 Kalendermonaten erzielte Arbeitsentgelt durch 3 dividiert wird. Das danach ermittelte monatliche Soll-Entgelt wird für die gesamte Dauer der Saison-Kurzarbeit zugrunde gelegt, es sei denn, es treten Änderungen der Berechnungsgrundlage des Lohnes ein (z.B. Lohnerhöhung).

Der Zeitraum von 3 Kalendermonaten beginnt mit dem 1. Tag des 1. Kalendermonats und endet mit dem letzten Tag des 3. Kalendermonats vor Beginn der Saison-Kurzarbeit.

Ein Kalendermonat ist in den Referenzzeitraum einzubeziehen, wenn in diesem Monat für mindestens 10 Tage Arbeitsentgelt bezogen wurde. Anderenfalls ist dieser Kalendermonat in den Referenzzeitraum nicht einzubeziehen. Der Referenzzeitraum verkürzt sich dadurch entsprechend. Ist eine Berechnung des Soll-Entgelts aus dem

Referenzzeitraum von 3 Kalendermonaten nicht möglich, ist das durchschnittliche Soll-Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers zugrunde zu legen. Von dieser Regelung werden z.B. Arbeitnehmer erfasst, die während der Saison-Kurzarbeit eine Beschäftigung im Betrieb aufnehmen (vgl. auch III, 2a, bb).

Änderungen der Grundlage für die Berechnungen des Arbeitsentgelts sind zu berücksichtigen, wenn und solange sie auch während des Arbeitsausfalls wirksam sind.

Dies gilt für Änderungen der Berechnungsgrundlage des Arbeitsentgeltes sowohl aus persönlichen Gründen (z.B. Änderung der individuellen oder tariflichen Arbeitszeit) als auch bei einer Änderung des Arbeitsentgeltes bei einer Lohnerhöhung oder Lohnsenkung.

c) Berechnung des Brutto-Ist-Entgeltes

Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte gesamte beitragspflichtige Arbeitsentgelt einschließlich der Entgelte für Mehrarbeit. Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte, wie ein 13. Monatseinkommen oder zusätzliches Urlaubsgeld, bleiben außer Betracht. Da das Saison-Kurzarbeitergeld nur den Entgeltausfall ausgleichen soll, der infolge der zum Saison-Kurzarbeitergeldbezug berechtigten genannten Gründe eintritt, ist das Ist-Entgelt um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus anderen als wirtschaftlichen Gründen gemindert ist (z.B. unbezahlte Fehlzeiten). Gleiches gilt, wenn in einem Anspruchszeitraum das Arbeitsentgelt nur für einen Teilmonat gezahlt wird (z.B. wegen Beendigung oder Beginn des Arbeitsverhältnisses). Das Ist-Entgelt ist in diesen Fällen um den Betrag zu erhöhen, um den wegen der Beschäftigung für den Teilmonat das Entgelt vermindert wurde. Als Soll-Entgelt ist das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im gesamten Anspruchszeitraum erzielt hätte (also ohne Berücksichtigung der Entgeltminderung).

Das Ist-Entgelt ist auch in den Fällen entsprechend zu erhöhen, in denen der Arbeitnehmer während des Anspruchszeitraums Krankengeld erhält. Das Ist-Entgelt dieser Arbeitnehmer ist so zu berechnen, als hätte eine Arbeitsunfähigkeit im Anspruchszeitraum nicht vorgelegen. Bei dieser fiktiven Berechnungsweise sind auch die zusätzlich zum Entgelt zu leistenden Zuschläge oder Zulagen zu berücksichtigen, die im Falle einer Arbeitsleistung zum Arbeitsentgelt gezahlt worden wären.

Wurde innerhalb eines Anspruchszeitraumes die Entgeltfortzahlung an Feiertagen wegen der Saison-Kurzarbeit im Betrieb auf den Betrag des Saison-Kurzarbeitergeldes reduziert, kann bei unverändertem Soll-Entgelt das Ist-Entgelt ermittelt werden, indem es um den gekürzten Betrag erhöht wird. Es ist aber auch zugelassen, dass in diesem Fall die Berechnung des Saison-Kurzarbeitergeldes vorgenommen wird, indem bei unverändertem Ist-Entgelt das Soll-Entgelt entsprechend der Kürzung des Arbeitsentgelts durch die Entgeltzahlung an Feiertagen vermindert wird.

Eine Zusammenfassung über die jeweils zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

	Soll-Entgelt	Ist-Entgelt
Entgeltfortzahlung	voll	voll
Krankengeld	In Höhe des der Krankengeldberechnung zugrunde liegenden Stundenlohnes	In Höhe des der Krankengeldberechnung zugrunde liegenden Stundenlohnes
Überstunden/Mehrarbeit	nein	voll
Mehraufwands-Wintergeld	nein	nein
Unentschuldigtes Fehlen, unbezahlter Urlaub	Gesamttarifstundenlohn pro Ausfallstunde	Gesamttarifstundenlohn pro Ausfallstunde
Urlaubsentgelt	voll	voll
Zusätzliches Urlaubsgeld	nein	nein
Vermögenswirksame Leistungen	voll	voll
Weihnachtsgeld/13.Monatseinkommen	nein	nein
Mehrarbeitszuschläge, Erschwerniszuschläge	voll	voll
Tarifliche Zusatzrente (Arbeitgeberanteil)	nein	nein
Tarifliche Zusatzrente (Arbeitnehmeranteil)	soweit sozialversicherungspflichtig: ja	soweit sozialversicherungspflichtig :ja

2. Musterberechnungen zur Ermittlung des Saison-Kurzarbeitergeldes

1. Beispiel (einfach)

Arbeitnehmer, Steuerklasse: III, 1 Kind,
 Monat Februar 2014, 38 Stundenwoche, keine Feiertage, keine Krankheit, kein Urlaub, kein Ausgleichskonto. 20 AT, davon 16 AT à 8,0 Std. und 4 AT à 6 Std. = 152 Std., vereinbarter Stundenlohn 13,80 € (Mindestlohn 2 ab 1.1.15 in Berlin: 14,05 €), 40 Std. fallen wegen Saison-Kurzarbeit aus.

Berechnung Soll-Entgelt brutto

Soll-Entgelt 152 Std.x13,80 € = 2.097,60 €
 Rechnerischer Leistungssatz aus dem Soll-Entgelt = 1.084,51 €*)

Berechnung Ist-Entgelt brutto

Ist-Entgelt 112x13,80 € = 1.545,60 €
 Rechnerischer Leistungssatz aus dem Ist-Entgelt = 815,12 €

Differenzbetrag aus rechnerischem Leistungssatz

Soll- und Ist-Entgelt = 269,39 €

Auszuzahlendes Saison-Kug = 269,39 €

Dieses Beispiel dient als Basis für die nachfolgenden Beispiele, wobei die Änderungen in den folgenden Beispielen jeweils hervorgehoben werden.

- *) Der rechnerische Leistungssatz ist der aktuellen Tabelle zur Berechnung des Saison-Kurzarbeitergeldes der Bundesagentur für Arbeit zu entnehmen, die die Agenturen jährlich erstellen. Den Beispielen liegt die Tabelle der Agentur für Arbeit aus 2014 zugrunde.

2. Beispiel

Arbeitnehmer, Steuerklasse: III, 1 Kind,
 Monat Februar 2014, 38 Stundenwoche, keine Feiertage, keine Krankheit, kein Urlaub, kein Ausgleichskonto. **20 AT à 8 Std. (also 8 Überstunden) = 160 Std.**, vereinbarter Stundenlohn 13,80 €, 40 Std. fallen wegen Saison-Kurzarbeit aus.

Berechnung Soll-Entgelt brutto

Soll-Entgelt 152 Std.x13,80 €	=	2.097,60 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Soll-Entgelt	=	1.084,51 €*)

Berechnung Ist-Entgelt brutto

120 Std. x 13,80 € **)	=	1.656,00 €
8 x 3,45 € – Mehrarbeitszuschläge **)	=	27,60 €

Ist-Entgelt	=	1.683,60 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Ist-Entgelt	=	889,22 €

Differenzbetrag aus rechnerischem Leistungssatz

Soll- und Ist-Entgelt	=	195,29 €
-----------------------	---	----------

Auszuzahlendes Saison-Kug = 195,29 €

- *) Über die betriebliche Arbeitszeit, hier 38 Std. pro Woche, hinausgehende Mehrarbeit wird bei der Berechnung des Soll-Entgelts nicht berücksichtigt, gleiches gilt für Zuschläge (25 %).

- ***) Bei der Berechnung des Ist-Entgelts sind Mehrarbeitsstunden mit den Zuschlägen zu berücksichtigen.

3. Beispiel

Arbeitnehmer, Steuerklasse: III, 1 Kind,
 Monat Februar 2013, 38 Stundenwoche, keine Feiertage, keine Krankheit, **3 Urlaubstage**, kein Ausgleichskonto. **13 AT à 8 Std., 4 AT à 6 Std. = 128 Std. und 3 Urlaubstage**, vereinbarter Stundenlohn 13,80 €, 40 Std. fallen wegen Saison-Kurzarbeit aus.

Berechnung Soll-Entgelt brutto

128 Std. x 13,80 €	=	1.766,40 €
3 UT *)	=	325,00 €
Soll-Entgelt	=	2.091,40 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Soll-Entgelt	=	1.084,51 €

Berechnung Ist-Entgelt brutto

88 Std. x 13,80 €	=	1.214,40 €
3 UT	=	325,00 €
Ist-Entgelt	=	1.539,40 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Ist-Entgelt	=	815,12 €

Differenzbetrag aus rechnerischem Leistungssatz

Soll- und Ist-Entgelt	=	269,39 €
-----------------------	---	----------

Auszuzahlendes Saison-Kug = **269,39 €**

- *) Die Urlaubsvergütung (14,25 v.H. des Bruttolohnes, § 8 Ziff. 4.1 BRTV) setzt sich zusammen aus 11,4 v.H. des Bruttolohnes und 2,85 v.H. als zusätzliches Urlaubsgeld. Bei der Berechnung des Soll-Entgelts und des Ist-Entgelts bleibt das zusätzliche Urlaubsgeld unberücksichtigt. Die 325,00 € für 3 Tage sind ein ungefährender Wert. Dieser Wert kann erheblich niedriger liegen, wenn der Arbeitnehmer vorher schon längere Zeit Saison-Kurzarbeitergeld bezogen hat.

4. Beispiel

Arbeitnehmer, Steuerklasse: III, 1 Kind,
 Monat Februar 2014, 38 Stundenwoche, keine Feiertage, keine Krankheit, kein Urlaub, **Ausgleichskonto mit einem Guthaben von 30 Std. *)**, 20 AT, davon 16 AT à 8 Std. und 4 AT à 6 Std. = 152 Std., vereinbarter Stundenlohn 13,80 €, 40 Std. fallen wegen Saison-Kurzarbeit aus.

Berechnung Soll-Entgelt brutto*1. Möglichkeit*

152 Std. x 13,80 € *)	=	2.097,60 €
Soll-Entgelt	=	2.097,60 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Soll-Entgelt	=	1.084,51 €

Berechnung Ist-Entgelt brutto

112 Std. x 13,80 €	=	1.545,60 €
30 Std. x 13,80 € **)	=	414,00 €
Ist-Entgelt	=	1.959,60 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Ist-Entgelt	=	1.023,36 €

Differenzbetrag aus rechnerischem Leistungssatz

Soll- und Ist-Entgelt	=	61,15 €
-----------------------	---	---------

Auszuzahlendes Saison-Kug = **61,15 €**

*) Bei diesem Beispiel wird davon ausgegangen, dass fester Monatslohn i.S.v. § 3 Ziff. 1.42 BRTV nicht vereinbart wurde.

***) Sofern keine Regelung nach § 96 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 SGB III (50 Stunden-Regelung) getroffen wurde, ist das Guthaben zur Vermeidung von Ausfall **zwingend** einzusetzen.

2. Möglichkeit *)

152 Std. x 13,80 € *)	=	2.097,60 €
Soll-Entgelt	=	2.097,60 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Soll-Entgelt	=	1.084,51 €

Berechnung Ist-Entgelt brutto

112 Std. x 13,80 €	=	1.545,60 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Ist-Entgelt	=	815,12 €

Differenzbetrag aus rechnerischem Leistungssatz

Soll- und Ist-Entgelt	=	269,39 €
-----------------------	---	----------

Auszuzahlendes Saison-Kug = **269,39 €**

*) Bei dieser Möglichkeit wurde eine Regelung nach § 96 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 SGB III (50 Stunden-Regelung) unterstellt, so dass die 30 Stunden nicht eingesetzt werden müssen.

5. Beispiel

Arbeitnehmer, Steuerklasse: III, 1 Kind,

Monat Januar 2014, 38 Stundenw7 **AT à 8 Std.**, 5 AT à 6 Std. und 1 Feiertag à 8 Std. = 176 Std. In der Zeit vom 01.01. – 07.01.2014 fällt die Arbeit wegen Saison-Kurzarbeit völlig aus. (01.01. liegt innerhalb der Saison-Kurzarbeitszeit).

Berechnung Soll-Entgelt brutto

166 Std. x 13,80 €	=	2.290,80 €
1 Feiertag à 8 Std. x 13,80 €	=	110,40 €
Soll-Entgelt	=	2.401,20 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Soll-Entgelt	=	1.207,97 €

Berechnung Ist-Entgelt brutto

144 Std. x 13,55 € *)	=	1.987,20 €
Feiertag am 01.01.14 **)	=	110,40 €
Ist-Entgelt	=	2.097,60 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Ist-Entgelt	=	1.084,51 €

Differenzbetrag aus rechnerischem Leistungssatz

Soll- und Ist-Entgelt	=	123,46 €
-----------------------	---	----------

Auszuzahlendes Saison-Kug = **123,46 €**

*) Von den 176 Std. Soll-Entgelt sind für die Berechnung des Ist-Entgelts 30 Std. Saison-Kurzarbeit abzuziehen.

**) Für Arbeitszeit, die an einem gesetzlichen Feiertag gleichzeitig wegen Saison-Kurzarbeit und wegen des Feiertags ausfällt, ist in § 2 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz bestimmt, dass die Arbeit wegen des gesetzlichen Feiertages ausfällt. Gemäß § 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz erhält der Arbeitnehmer für die wegen des Feiertages ausgefallene Arbeitszeit das Entgelt, welches er ohne den Feiertag für diesen Tag bekommen hätte. Dies ist jedoch nicht das Entgelt in Höhe des Kug, sondern gem. § 4 Nr. 6.1 Abs. 2 BRTV der volle Stundenlohn. Für die Berechnung des Ist-Entgeltes ist daher auch vom normalen Stundenlohn, hier 13,80 € auszugehen, da der 01.01. nicht wegen Saison-Kurzarbeit, sondern wegen des Feiertages ausfällt.

6. Beispiel

Arbeitnehmer, Steuerklasse: III, 1 Kind,

Monat Februar 2014, 38 Stundenwoche, keine Feiertage, kein Urlaub, **Arbeitnehmer ist in der Zeit vom 10.02. – 21.02. (10 AT) krank mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung**, kein Ausgleichskonto, vereinbarter Stundenlohn 13,80 €, **in der Woche vom 10.02. – 14.02. fällt die Arbeit wegen Saison-Kurzarbeit völlig aus (38 Std.)**

Berechnung Soll-Entgelt brutto

152 Std. x 13,80 €	=	2.097,60 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Soll-Entgelt	=	1.084,51 €

Berechnung Ist-Entgelt brutto

76 Std. x 13,80 €	=	1.048,80 €
38 Std. x 13,80 € (17.-21.02.)	=	524,40 €

Ist-Entgelt	=	1.573,20 €
Rechnerischer Leistungssatz aus dem Ist-Entgelt	=	836,29 €

Differenzbetrag aus rechnerischem Leistungssatz Soll- und Ist-Entgelt	=	248,22 €
--	---	----------

Auszuzahlendes Saison-Kug = **248,22 € *)**

- *) In diesem Beispiel ist die Arbeitsunfähigkeit im Monat Februar eingetreten, im gleichen Monat, aber mit Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ist die Arbeit dann auch aus wirtschaftlichen oder witterungsbedingten Gründen ausgefallen. Wie schon auf S. 13 dieses Merkblattes dargestellt, kommt es für die Frage, ob die Arbeitsunfähigkeit vor der Kurzarbeit eingetreten ist, nicht auf die tatsächlichen Verhältnisse an, sondern nur darauf, ob die Arbeitsunfähigkeit in dem Kalendermonat eingetreten ist, in dem auch ein Arbeitsausfall aus witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen eingetreten ist. Insofern liegt in diesem Beispiel der Fall vor, dass die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von Kurzarbeitergeld eingetreten ist. In diesem Beispiel gewährt die Agentur für Arbeit daher Saison-Kurzarbeitergeld ab dem 10.02.2014.

Für den Fall, dass die Arbeitsunfähigkeit schon im Januar begonnen hat und im Januar auch kein Arbeitsausfall aus witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen eingetreten ist, läge der Fall vor, dass die Arbeitsunfähigkeit vor Eintritt der Saison-Kurzarbeit entstanden ist. In diesem Fall müsste die normale Entgeltfortzahlung bis zu dem Tag geleistet werden, an dem ein Arbeitsausfall aus Witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen entsteht. Für die Zeit, in der sich die Arbeitsunfähigkeit mit der Kurzarbeit überschneidet, ist Krankengeld in Höhe des Saison-Kug zu gewähren (§ 47 b Abs. 4 Satz 1 SGB V). Der Arbeitgeber hat dabei das Krankengeld kostenlos zu errechnen und auszuzahlen (§ 47 b Abs. 4 Satz 2 SGB V). In diesem Fall erfolgt die Erstattung des vom Arbeitgeber vorgelegten Krankengeldes durch die zuständige Krankenkasse.

Soweit der Arbeitnehmer **freiwillig** in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert ist, sollte vor Auszahlung des Krankengeldes durch Rückfrage bei der Krankenkasse geklärt werden, ob der Arbeitnehmer auch für diesen Fall einen Anspruch auf Krankengeld hat. Privatversicherte Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes. Diesen Personen ist auch vom Betrieb kein Krankengeld für diese Zeit zu zahlen.

II. Ergänzende Leistungen

Für gewerbliche Arbeitnehmer, die auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz in Betrieben des Baugewerbes beschäftigt sind und deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus Witterungsgründen gekündigt werden kann, erhalten ergänzende Leistungen in Form des Zuschuss-Wintergeldes (ZWG) und des Mehraufwands-Wintergeldes (MWG).

1. Zuschuss-Wintergeld (ZWG)

Sofern der gewerbliche Arbeitnehmer auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt ist, erhält er gem. § 102 Abs. 2 SGB III ein Zuschuss-Wintergeld in Höhe von € 2,50 netto für jede Stunde, die er aus seinem Arbeitszeitguthabenkonto zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit einsetzt, bzw. einsetzen muss. Eine Obergrenze für die Zahlung der 2,50 € pro Stunde ist nicht festgesetzt worden, so dass dieser Betrag auch gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer mehr als die maximal von ihm einzubringenden 208 Stunden zur Vermeidung von Saison-Kug einsetzt.

Soweit vom Arbeitnehmer (nur in Absprache mit dem Arbeitgeber) 30 Minusstunden zur Vermeidung von Saison-Kug eingebracht werden, wird ZWG ebenfalls von den Agenturen gezahlt.

2. Mehraufwands-Wintergeld (MWG)

Soweit der gewerbliche Arbeitnehmer in der Zeit vom 15.12. bis zum letzten Kalendertag im Februar tatsächlich Arbeiten auf witterungsabhängigen Arbeitsplätzen erbringt, erhält er für jede geleistete Arbeitsstunde ein Mehraufwands-Wintergeld in Höhe von € 1,-- netto (§ 101 Abs. 3 SGB III). Maximal kann im Dezember das Mehraufwands-Wintergeld für 90 Arbeitsstunden und im Januar und Februar für je 180 Arbeitsstunden gewährt werden.

3. Auszahlung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die dem Arbeitnehmer zustehenden Leistungen zu errechnen und mit der **nächsten** Lohnabrechnung auszusahlen.

III. Erstattungsleistungen an den Arbeitgeber

1. Sozialversicherungsbeiträge, gewerbliche Arbeitnehmer

Die Sozialversicherungsbeiträge für den Bruttoverdienst des Arbeitnehmers werden je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen. Soweit ein Entgeltausfall eines pflichtversicherten Saison-Kurzarbeitergeld-Empfängers eintritt, werden die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur Rentenversicherung (ohne Arbeitslosenversicherung!) nach einem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet (Kurzlohn). Die Höhe dieser vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge beträgt 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem ungerundeten Soll-Entgelt und dem ungerundeten Ist-Entgelt. Die grundsätzliche Kostenbelastung für jede wegen Saison-Kurzarbeit ausgefallene Arbeitsstunde kann daher wie folgt ermittelt werden:

Beispiel*

Im Beispiel 1 betrug das Soll-Entgelt	2.097,60 €
das Ist-Entgelt betrug	1.545,60 €
Differenz	552,00 €

Der Kurzlohn, der die Basis für die Berechnung der Sozialabgaben bildet, beträgt 80 % von 542,00 € = 441,60 €

Die Höhe der vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsabgaben errechnet sich daraus wie folgt:

18,9 % RV-Beitrag von 441,60 €	83,62 €
15,5 % KV-Beitrag von 441,60 €	68,45 €
2,05 % Beitrag für Pflegeversicherung aus 441,60 €	<u>9,06 €</u>
Summe	161,13 €

Bei den im Beispiel 1 unterstellten 40 Ausfallstunden ergibt sich somit eine ungefähre Kostenbelastung auf Seiten des Arbeitgebers in Höhe von 3,95 € pro Stunde.

* Den Beispielen liegen die im Jahr 2014 geltenden Sozialversicherungsbeiträge zugrunde. Bitte beachten Sie etwaige Änderungen!

Der vom Arbeitgeber zu tragende Sozialaufwand für die Ausfallstunden wird gem. § 102 Abs. 4 SGB III ab der 1. Ausfallstunde in voller Höhe von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

Da Werkpoliere nach § 11 Nr. 1 BRTV keinen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld haben, kommt eine Erstattung des Sozialaufwands nicht in Betracht.

Der Antrag auf Erstattung der Sozialleistungen sowie der Antrag auf Erstattung des ausgelegten Saison-Kurzarbeitergeldes und der ergänzenden Leistungen soll bis zum 15. des Monats gestellt werden, der dem Monat folgt, in dem die Ausfalltage liegen, für die Leistungen beantragt werden. Spätestens innerhalb von 3 Monaten muss der Leistungsantrag nach Ablauf des Kalendermonats, für den die Leistungen beantragt werden, bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit gestellt werden. Die Erstattungsanträge sind bei jeder Agentur für Arbeit und darüber hinaus im Internet unter www.arbeitsagentur.de. → Informationen für Arbeitgeber → Geldleistungen → Saison-Kurzarbeitergeld erhältlich.

Das vom Arbeitgeber zu zahlende Saison-Kurzarbeitergeld und die ergänzenden Leistungen werden nachträglich auf Antrag von der Bundesagentur an den Arbeitgeber ausgezahlt. Abschlagszahlungen bis zu 90 % für den jeweiligen Anspruchszeitraum können bei der Agentur beantragt werden.

2. Sozialversicherungsbeiträge, Angestellte und Poliere

Für Angestellte und Poliere, die Saison-Kurzarbeitergeld beziehen, wird von der Bundesagentur kein Sozialaufwand erstattet.

Das am 1.7.2009 in Kraft getretene „Kurzarbeitergeld Plus“, das im Hinblick auf die Sozialaufwandserstattung Sonderregelungen vorsah, ist zum 31.12.2011 ausgelaufen.

3. Beiträge ZVK/BG-Bau

Für die Stunden, für die Saison-Kurzarbeitergeld gewährt wird, fallen **keine** Beiträge zur ZVK und zur BG-Bau an, da Basis für die Beitragserhebung immer der Bruttoverdienst ist. Da es sich bei dem Saison-Kurzarbeitergeld und bei den ergänzenden Leistungen um Sozialleistungen und nicht um Bruttoverdienst handelt entstehen keine Beiträge.

§ 8 Nr. 5 BRTV wurde mit Wirkung zum 1.1.2013 geändert. Nunmehr besteht ab der 91. Ausfallstunde im Zeitraum vom 1.12. bis 31.3. mit Bezug von Saison-Kug Anspruch auf Mindesturlaubsvergütung. Die Mindesturlaubsvergütung beträgt pro Ausfallstunde 14,25 % des zuletzt gemeldeten Bruttolohns pro lohnzahlungspflichtiger Stunde. Eine Gewährung von Mindesturlaubsvergütung aus Saison-KUG kann erst nach Ablauf des Schlechtwetterzeitraumes zum 31.03. erfolgen.

D. Mittelaufbringung / Umlageverfahren

Das Saison-Kurzarbeitergeld wird im Unterschied zum alten Winterausfallgeld allein durch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung finanziert. Die darüber hinausgehenden ergänzenden Leistungen, also das Zuschuss-Wintergeld, das Mehraufwands-Wintergeld und die Erstattung der Sozialabgaben an den Arbeitgeber werden über die Erhebung einer Winterbeschäftigungsumlage finanziert. Der Umlagesatz im Bauhauptgewerbe ist in § 3 Abs. 2 der Weiterbeschäftigungsverordnung auf 2 % der Bruttolohnsumme des gewerblichen Arbeitnehmers festgesetzt worden.

Der Fälligkeitszeitpunkt der Umlage wurde zum 1.7.2013 durch eine Änderung der Winterbeschäftigungs-Verordnung auf den 20. des Monats verschoben. Die Verpflichtung zur Stellung einer Bankbürgschaft oder einer gleichwertigen Sicherheit zugunsten der Bundesagentur für Arbeit bei mehr als viermonatigen Abrechnungsintervallen (§ 5 Abs. 3 Winterbeschäftigungs-Verordnung) ist entfallen.

Von der 2 %-igen Umlage trägt der Arbeitgeber 1,2 % und der Arbeitnehmer 0,80 % der Bruttolohnsumme.

Beispiel:

Monatlicher Bruttolohn	2.400,00 €
./. SV-Anteil Arbeitnehmer ca. 20 %	480,00 €
./. Lohnsteuer ca. 15 %	360,00 €
./. 0,8 % Umlage	19,20 €
	<u>1.540,80 €</u>

Bei den 19,20 € handelt es sich für den Arbeitnehmer um steuerlich zu behandelnde Werbungskosten, da die Kosten zum Erhalt seines Arbeitsplatzes aufgewendet werden.

Für die Bestimmung des umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelts ist vom Entstehungsprinzip auszugehen. Danach ist Bruttoarbeitsentgelt das Entgelt, welches dem Arbeitnehmer rechtlich zusteht, nicht das tatsächlich zur Auszahlung gelangte Entgelt.

Beispiel:

Bei Unterschreitung des Mindestlohnes wäre daher nicht nur der tatsächlich gezahlte Stundenlohn umlagepflichtig, sondern der Mindestlohn. Zum umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelt gehört:

- das Bruttomonatsentgelt,
- Entgelt aus dem Arbeitszeitkonto, soweit es ausbezahlt wird,
- Urlaubsvergütung,
- Sachbezüge, die nicht pauschal besteuert werden.

Nicht zum umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelt zählen Zahlungen für ein 13. Monatseinkommen oder vergleichbare Zahlungen.

Die Weiterbeschäftigungsumlage wird von der SOKA BAU als Einzugsstelle eingezogen. Die bisher bestehende Möglichkeit zur Direktzahlung der alten Winterbau-Umlage ist ersatzlos entfallen. Eine Direktzahlung an die zuständige Regionaldirektion ist nur noch dann möglich, wenn eine Umlagepflicht besteht, ohne dass die Tarifverträge des Baugewerbes auf den Betrieb zur Anwendung kommen.

KONTAKTADRESSEN

Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

- Fachgemeinschaft Bau
Berlin und Brandenburg e.V.
Hauptgeschäftsstelle
Nassauische Str. 15, 10717 Berlin
Tel.: 030/86 00 04-0, Fax: 030/86 00 04-12

Außerdem besteht die Möglichkeit, unsere Geschäftsstellen im Land Brandenburg direkt zu kontaktieren:

- Geschäftsstelle Frankfurt/O., Frau Rechtsanwältin Sylke Radke
Potsdamer Str. 1-2, 15234 Frankfurt/O.
Tel.: 0335/55 69-315, Fax: 0335/55 69-317
- Geschäftsstelle Neuruppin, Sekretariat Frau Sigrid Steinmetz
Karl-Gustav-Str. 1, 16816 Neuruppin
Tel.: 03391/50 56 88, Fax: 03391/50 56 29
- Geschäftsstelle Potsdam, Herr Rechtsanwalt Clemens Bober
Haus der Wirtschaft, Schlaatzweg 1, 14473 Potsdam
Tel.: 0331/280 07 91, Fax: 0331/280 04 63

September 2015

Hn