

Baulohn in der Lohnabrechnung

(Für den Inhalt und dessen Aktualität kann rechtlich keine Haftung übernommen werden)

Die witterungsbedingten Einflüsse auf die Durchführbarkeit von Arbeiten auf dem Bau im Winter sowie die Bekämpfung von Schwarzarbeit hat zu den Besonderheiten bei der Lohnabrechnung im Baugewerbe geführt. Im Prinzip wird auch beim Baulohn eine ganz normale Lohnabrechnung mit Stundenlöhnen, Gehältern, SV-Beiträgen und Lohnsteuer durchgeführt. Hinzu kommen dann spezielle Regelungen je nach Branche sowie Bestimmungen für die Winterzeit.

1. Wer muss Baulohn abrechnen?

Grundsätzlich gelten die Baulohnregelungen für alle Betriebe, die SOKA-pflichtig sind. Im Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (BRTV) wird genau aufgezeigt, welche Betriebe darunterfallen.

Dies umfasst unter anderem Unternehmen, die im Rahmen ihrer betrieblichen Bestimmung

- gewerbliche Bauten aller Art erstellen,
- bauliche Leistungen erbringen, die der Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dient,
- Bauten- und Eisenschutzarbeiten durchführen,
- oder technische Dämm- (Isolier-)Arbeiten erbringen.

Dies gilt für Baubetriebe, die in Deutschland ihren Sitz haben. Daher auch für ausländische Unternehmen, die ihre Mitarbeiter nach Deutschland entsenden.

Maler, Gerüstbauer, Dachdecker und Garten- und Landschaftsbauer fallen nicht unter den BRTV, sind aber dennoch als Baunebengewerbe im Baulohn angesiedelt. Diese Branchen haben ihre eigenen Sozial- bzw. Urlaubskassen.

Ein Unternehmen ist verpflichtet, Beiträge für seine Arbeitnehmer an die SoKa zu leisten, wenn mehr als die Hälfte der betrieblichen Gesamtarbeitszeit auf baugewerbliche Tätigkeiten entfällt. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Unternehmen im Bauhaupt- oder Baunebengewerbe tätig ist.

Um Rechtssicherheit zu haben, empfiehlt es sich aber, eine Prüfung durch die Soka-Baukasse vornehmen zu lassen.

2. Die Sozialkassen der Bauwirtschaft (Soka-Bau) – Was machen diese?

Die Sozialkasse der Bauwirtschaft oder kurz SOKA-BAU ist eine Dachmarke der beiden Gesellschaften Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) sowie der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK). Somit handelt die SOKA-BAU nicht gewinnorientiert und schüttet alle erbrachten Beiträge wieder in die Baubranche aus.

Sie erhalten von allen Arbeitgebern eine prozentuale Umlage vom Bruttolohn der Mitarbeiter, verwalten dieses Geld, erstatten daraus den Arbeitgebern bestimmte Aufwendungen und sparen für die Arbeitnehmer eine zusätzliche Altersversorgung an. In jeder Branche ist dies etwas anders geregelt. Hier eine Übersicht:

	Soka-Bau	Maler-Kasse	SOKA-DACH	Soka-Gerüst	EWGaLa
Erstattung Urlaubsgeld	✓	✓	-	✓	-
Erstattung Azubi-Vergütung	✓	-	✓	✓	✓
Zusätzliche Altersvorsorge (ZVK)	✓	✓	✓	✓	-
Winterbauumlage	✓	-	✓	✓	✓
Erstattung Ausfallgeld / 13. Monatseinkommen	-	-	✓		-
Erstattung Lohnausgleich / Überbrückungsgeld	-	-	-	✓	-

Weitere Infos auf nachstehendem Video: [Wer ist SOKA-BAU? - YouTube](#)

3. Welche Beiträge sind zu zahlen?

- Gewerbliche Arbeitnehmer

Die Beiträge bemessen sich jeweils an der Höhe der Bruttolohnsumme aller gewerblichen Arbeitnehmer.

Hinzu kommen bei allen Kassen die geltende Winterbeschäftigungsumlage (außer der Malerkasse), die direkt an die Agentur für Arbeit weitergeleitet wird.

Baugewerbe:

	West	Ost	Berlin West	Berlin Ost
Urlaub	15,40 %	15,40 %	15,40 %	15,40 %
Berufsbildung	2,40 %	2,40 %	1,65 %	1,65 %
Zusatzversorgung	3,00 %	1,10 %	3,00 %	1,10 %
Sozialaufwendung	--	--	5,70 %	5,70 %
Gesamtbeitrag	20,80 %	18,90 %	25,75 %	23,85 %

Für Azubis, Angestellte und dienstpflichtig Angestellte gelten Pauschalbeträge.

Für Angestellte beträgt der monatliche Pauschalbetrag 63,00 € in den alten Bundesländern.

- Garten- und Landschaftsbau (EWGaLa):

0,80 % für die Ausbildungsumlage

4. Arbeitszeit im Baugewerbe

Die Arbeitszeit wird im Baugewerbe in Tarifverträgen geregelt. Für das Bauhauptgewerbe sind maßgebend:

- für die gewerblichen Arbeitnehmer § 3 im "Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV-Baugewerbe)" und
- für die Angestellten im Baugewerbe und Poliere ebenfalls § 3 im "Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes (RTV-Angestellte)".

Danach beträgt die regelmäßige Wochenarbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden ausschließlich von Ruhepausen. Sie ist für die gewerblichen Arbeitnehmer und Poliere und ggf. für Angestellte, sofern deren Tätigkeit unmittelbar mit derjenigen der gewerblichen Arbeitnehmer in Verbindung steht, geregelt nach:

- Sommerarbeitszeit im Baugewerbe (Monate April bis November) mit wöchentlich 41 Stunden und
- Winterarbeitszeit im Baugewerbe (Monate Januar bis März und Dezember) mit wöchentlich 38 Stunden.

Allgemein beginnt und endet die Arbeitszeit an der Arbeitsstelle, sofern keine andere Vereinbarung getroffen wurde. Bei Baustellen mit größerer Ausdehnung kann als Ort auch eine Sammelstelle bestimmt werden.

Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit kann von den Regelarbeitszeiten bei vereinbarter Arbeitszeitflexibilisierung in der Bauwirtschaft als tarifliche Ausnahme abweichen, beispielsweise speziell im Bauhauptgewerbe nach § 3 Abs. 1.4 im BRTV-Baugewerbe als Arbeitszeitausgleich innerhalb von zwei Wochen oder in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum. Möglich ist dann auch eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen. Für Angestellte kann durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung eine Regelung zur Gleitzeit vorgesehen werden.

Es ist monatlich ein *Stundenzettel* zu führen, in welchem Beginn, Ende, Pause aufzuzeichnen sind. Dieser *Stundenzettel* ist Grundlage für die Lohnabrechnung.

5. Arbeitszeitkonto

Auf dem Arbeitszeitkonto ist die Differenz zwischen tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, für die Lohn- bzw. Gehaltsanspruch besteht, und den nach Kalender zu erbringenden bzw. nach Tarifverträgen monatlich zu bezahlenden Arbeitsstunden. Grundlage ist jeweils eine betriebliche Arbeitszeitverteilung nach den Anforderungen einer Arbeitszeitflexibilisierung, und zwar in der Regel bei einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum. Dabei ist zu berücksichtigen, dass - unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit - in den Monaten April bis November ein Monatslohn an die gewerblichen Arbeitnehmer in Höhe von 178 Stunden und in den Monaten Dezember bis März von 164 Stunden mit dem Gesamttarifstundenlohn (GTL) ausgezahlt werden.

Für die gewerblichen Arbeitnehmer im Bauunternehmen regelt § 3 im Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV-Baugewerbe) die Verfahrensweise. Danach soll das Arbeitszeitguthaben zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden sowie die Arbeitszeitschuld 30 Stunden nicht überschreiten, sofern in Betriebsvereinbarungen keine anderen Festlegungen getroffen werden. Dabei dürfen jedoch Leistungslohn-Mehrstunden (Minus-Stunden) nicht gutgeschrieben werden.

6. Mindestlohn

Der Mindestlohn für gewerbliche Arbeitnehmer im Baugewerbe ist je nach Tätigkeit unterschiedlich hoch. Er ist in zwei Lohngruppen unterteilt:

- Lohngruppe 1

Umfasst alle Beschäftigten, die einfache Bau- und Montagearbeiten oder einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten nach Anweisung ausführen und für die keine Regelqualifikation vorausgesetzt wird. Tarifliche Mindestlöhne ab 01.01.2021:

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Land Berlin
Lohngruppe 1	12,85 €	12,85 €	12,85 €

- Lohngruppe 2

Umfasst alle Beschäftigten, die fachlich begrenzte Arbeiten (Teilleistungen eines Berufsbildes oder angelernte Spezialtätigkeiten) nach Anweisung ausüben.

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Land Berlin
Lohngruppe 2	15,70 €	--	15,55 €

7. Urlaub

- Gewerbliche Arbeitnehmer

haben in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf 30 Arbeitstage bezahlten Erholungsurlaub. Für Schwerbehinderte (Grad der Behinderung: mind. 50%) erhöht sich der Urlaub um 5 Arbeitstage. Samstage gelten nicht als Urlaubstage. Die Urlaubsdauer richtet sich nach den in den Betrieben des Baugewerbes zurückgelegten Beschäftigungszeiten.

- Berechnung des Urlaubsanspruchs

Der Anspruch auf vollen Jahresurlaub von 30 Tagen besteht erst nach 12 Beschäftigungsmonaten im Baugewerbe. Grundlage für die Ermittlung des Urlaubsanspruchs sind die Beschäftigungstage. Beschäftigungstage sind alle Kalendertage (keine Arbeitstage). Volle Beschäftigungsmonate werden grundsätzlich mit 30 Beschäftigungstagen gezählt.

Gewerbliche Arbeitnehmer	-	12,0 Beschäftigungstage = 1 Tag Urlaub
Schwerbehinderte	-	10,3 Beschäftigungstage = 1 Tag Urlaub

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Baugewerbe während eines Monats, sind für diesen Monat die tatsächlichen Kalendertage auszuführen.

Angestellte, Poliere und kaufmännische Auszubildende haben in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf 30 Arbeitstage bezahlten Erholungsurlaub. Samstage gelten nicht als Urlaubstage. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses erreicht.

8. 13. Monatseinkommen

Das 13. Monatseinkommen ist tariflich geregelt, der Tarifvertrag ist allerdings nicht allgemeinverbindlich, so dass ein 13. Monatseinkommen ggf. arbeitsvertraglich ausgeschlossen werden kann.

Das tarifliche 13. Monatseinkommen kann auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden.

Voraussetzung für das 13. Monatseinkommen ist, dass der Arbeitnehmer eine mindestens dreimonatige ununterbrochene Beschäftigungsdauer aufweisen kann. Werden diesen drei Monate nicht erreicht, entsteht kein Anspruch.

Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis zum 30. November eines Jahres mindestens 12 Monate ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf das volle tarifvertragliche vorgesehene 13. Monatseinkommen.

Besteht das Arbeitsverhältnis noch nicht seit 12 Monaten, ist aber dennoch die Mindestbeschäftigungsdauer von drei Monaten gegeben, so erwirbt der Arbeitnehmer einen anteiligen Anspruch in Höhe von 1/12 für jeden vollen Monat der Beschäftigung.

- Berechnung 13. Monatseinkommen
 - Gewerbliche Arbeitnehmer

Sind die Voraussetzungen gegeben, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in Höhe des 93-fachen ihres ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohnes.

Dieser Anspruch kann aber gekürzt werden:

Krankheit	für die ersten drei Tage der Krankheit	je Ausfalltag 2 Stunden
	Ab der vierten Krankheitswoche	je Ausfalltag 2 Stunden
Unentschuldigtes Fehlen	für jeden Tag	je Ausfalltag 2 Stunden
Maximale Kürzung		28 Stunden

Der Mindestbetrag des 13. Monatseinkommens beläuft sich auf 65 Stunden, mit dem jeweiligen Stundenlohn der entsprechenden Lohngruppe.

- Angestellte

Angestellte, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres mindestens 12 Monate ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in Höhe von 55% ihres Tarifgehaltes.

Das 13. Monatseinkommen unterliegt keinen Kürzungsvorschriften.

Das entsprechend berechnete 13. Monatseinkommen ist für alle Arbeitnehmer je zur Hälfte mit der Lohnabrechnung des Monats November und des Monats April im Folgejahr auszuzahlen.

9. Reisekosten

Für jeden Arbeitnehmer ist eine „erste Tätigkeitsstätte“ zu bestimmen und vertraglich festzuhalten. Im Regelfall ist dies der Sitz des Arbeitgebers.

Für Fahrten mit dem privaten Kfz des Arbeitnehmers können eine Wegstrecken-Erschädigung gezahlt werden:

Benutztes Verkehrsmittel	Erschädigung (steuerfrei)	Besonderheit
Kraftfahrzeug/Motorrad	0,20 € je km	maximal 130,00 € je Reise
Kraftwagen, wenn an dessen Nutzung ein erhebliches dienstliches Interesse besteht:	0,30 € je km	schriftliche Genehmigung vor Antritt der Reise
Fahrrad	5,00 € pro Monat	mindestens 4x im Monat

Als Ersatz von Mehraufwendungen für Verpflegung erhalten Arbeitnehmer bei beruflich veranlasster Auswärtstätigkeit ein Tagegeld. Die Höhe des Tagegeldes bemisst sich nach der Verpflegungspauschale des Einkommensteuergesetzes:

Ab 8 Stunden	14,00 €
Ab 24 Stunden oder mehrtägig	28,00 €

10. Regelungen für die Winterzeit/Schlechtwetterzeitraum und Arbeitszeitkonten

Im Winter verhindert das Wetter oftmals die Durchführung von Aufträgen oder es mangelt an Aufträgen. Hier gilt der Zeitraum vom **01.11. bis 31.03.** Damit Firmen ihre Mitarbeiter nicht entlassen müssen, wurden Regelungen getroffen, diese weiter zu beschäftigen. Die Arbeitgeber zahlen eine Winterbeschäftigungsumlage von insgesamt 2% des Bruttolohns an die Sozialkassen (Gerüstbau 1%, GaLaBau 1,85%), diese leiten das Geld weiter an die Arbeitsagentur. Die Arbeitnehmer müssen sich an der Finanzierung mit 0,8 % beteiligen. Aus diesen Beiträgen finanzieren die Arbeitsagenturen die zusätzlichen Leistungen in den Wintermonaten.

- Mehraufwands-Wintergeld (MWG)

Wintergeld in Höhe von 1,00 € (= Mehraufwands-Wintergeld) wird für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Tag des Monats Februar geleistete Arbeitsstunde gezahlt. Das MWG ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Als Zeitraum gilt nicht die gesamte gesetzliche Schlechtwetterzeit (01.11. bis 31.03.), sondern nur der verkürzte Zeitraum.

Anspruchsberechtigt für MWG sind nur die gewerblichen Arbeitnehmer. Angestellte und Poliere können kein MWG erhalten. Als weitere Voraussetzung für das MWG gilt, dass der Arbeitnehmer auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt ist. Liegt der Arbeitsplatz im Bereich einer Baustelle, dann wird ein witterungsabhängiger Arbeitsplatz unterstellt. Hierzu zählen auch Arbeitsplätze von Kranführern, LKW-Fahrern sowie beispielsweise von Zimmerern, die auf nicht überdachten Arbeitsplätzen tätig sind. Gleiches gilt für diejenigen Arbeitskräfte, die Baustahl biegen und flechten sowie Arbeitnehmer an Beton- und Mörtelmischanlagen.

Als nicht witterungsabhängige Arbeitsplätze gelten solche in Werkstätten sowie Bau- bzw. Betriebshöfen. Die dort tätigen Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf MWG. Auch erhalten jene Arbeitnehmer, die auf Auslandsbaustellen tätig sind, kein MWG. Grenzgänger aus dem grenznahen Ausland, die bei einem inländischen Arbeitgeber auf einer inländischen Baustelle tätig sind, können jedoch MWG erhalten.

MGW wird im Rahmen monatlicher pauschaler Obergrenzen für förderfähige Arbeitsstunden gewährt. Für den Dezember gelten 90 sowie für die Monate Januar und Februar jeweils 180 Arbeitsstunden als Obergrenzen. Als geleistete Arbeitsstunden gelten auch die Fahrzeiten von und zur Baustelle, wenn diese Zeiten als Arbeitszeiten vergütet werden. Als Berechtigungszeiten sind auch bei den betreffenden Arbeitnehmern Reisezeiten, Zeiten von Versammlungen des Betriebsrates, vom Arbeitgeber angeordnete Lehrgangzeiten sowie Zeiten für die Dauer von arbeitsmedizinischen Untersuchungen zu berücksichtigen. Kein MGW wird gezahlt für Zeiten, denen keine Arbeitsleistung gegenüber steht wie Urlaub, Krankheit, Entgeltfortzahlung an Feiertagen wie Weihnachten u. a.

- Zuschuss-Wintergeld (ZWG)

Das Zuschuss-Wintergeld (ZWG) beträgt 2,50 € und ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Es wird für jede Ausfallstunde in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (01.12. bis 31.3.) an die gewerblichen Arbeitnehmer im Bauunternehmen gewährt, für deren Ausgleich Arbeitszeitguthaben (aus der Arbeitszeitflexibilisierung) aufgelöst werden. Für diese Arbeitnehmer bzw. Arbeitsstunden ist kein Saison-Kurzarbeitergeld (Saison-Kug) zu zahlen.

Durch das ZWG wird zugleich die Ansparung von Arbeitsstunden aus der Arbeitszeitflexibilisierung auf den Arbeitszeitkonten gefördert. In den Betrieben des Baunebengewerbes, wie des Dachdeckerhandwerks

beträgt das Zuschuss-Wintergeld ebenfalls 2,50 € je ausgefallene Arbeitsstunde, beispielsweise aber nicht im Gerüstbauhandwerk.

Anspruchsberechtigt sind nur die gewerblichen Arbeitnehmer, nicht jedoch Bezieher von Rente wegen voller Erwerbsminderung und Arbeitnehmer, die schon das Lebensjahr für die Regelaltersrente erreicht haben. Keinen Anspruch haben auch die Poliere, die Angestellte sowie die auf einer Auslandsbaustelle beschäftigten Arbeitnehmer. Leben Arbeitnehmer jedoch im grenznahen Ausland und arbeiten bei einem inländischen Bauunternehmen auf einer Inlandsbaustelle, dann haben sie auch Anspruch auf ZWG.

Normalerweise ist ein Arbeitszeitguthaben bei Arbeitszeitflexibilisierung auf maximal 150 Stunden im Anspruchszeitraum (12 Monate) begrenzt. Tritt ein witterungsbedingter oder wirtschaftlicher Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit von mehr als 150 Stunden ein, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, ein Arbeitszeitguthaben von mehr als 150 Stunden einzusetzen, um Saison-Kurzarbeitergeld zu vermeiden. Dann wird auch nach den Weisungen der Bundesagentur für Arbeit für mehr als 150 Guthabenstunden das ZWG gezahlt. Das gilt auch für den umgekehrten Fall, wenn der Arbeitnehmer bereits sein Arbeitszeitguthaben voll aufgebraucht hat. Ist er bereit, im tariflich zulässigen Rahmen eine Arbeitszeitschuld von 30 Stunden nach § 3 Abs. 1.43 BRTV-Baugewerbe einzubringen, wird ihm ebenfalls ZWG gewährt, wenn dadurch Saison-Kurzarbeitergeld vermieden wird.

- Saison-Kurzarbeitergeld

Das Saison-Kurzarbeitergeld ist eine Sonderform des Kurzarbeitergeldes bei vorliegender Kurzarbeit aus:

- witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen oder
- bei unabwendbaren Ereignissen.

Es kann nur in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit vom 1. Dezember bis 31. März in Betrieben des Bauhauptgewerbes im Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe (BRTV-Baugewerbes), des Dachdecker- und Gerüstbauhandwerks sowie des Garten- und Landschaftsbaus (Galabau), die eine Winterbeschäftigungs-Umlage zur Förderung einer ganzjährigen Beschäftigung leisten, gewährt werden.

Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld kann sowohl für gewerbliche Arbeitnehmer als auch Angestellte und Poliere, die auf Baustellen tätig sind, geltend gemacht werden. Das gilt auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen.

Auszubildende erlangen keinen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld. Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, eine weitere Ausbildung durch Ausschöpfung aller Möglichkeiten zu gewährleisten. Die Auszubildenden haben Anspruch auf Fortzahlung der vollen Ausbildungsvergütung für die Dauer von bis zu 6 Wochen auch bei Ausfall aus witterungsbedingten und wirtschaftlichen Gründen. Danach könnte Kurzarbeitergeld infrage kommen.

Vom Bauunternehmen kann in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit die Saison-Kurzarbeit angekündigt werden. Die gewerblichen Arbeitnehmer sollten darüber in geeigneter Form und frühzeitig informiert werden. Eine Frist für die Ankündigung ist nicht vorgeschrieben. Demgegenüber ist für Angestellte eine Saison-Kurzarbeit zu vereinbaren, entweder durch eine Betriebsvereinbarung bei Bestehen eines Betriebsrats oder durch eine Einzelvereinbarung. Dabei ist kein Unterschied zu beachten, ob die Kurzarbeit witterungsbedingt oder aus wirtschaftlichen Gründen erforderlich wird.

Grundsätzlich muss als allgemeine Voraussetzung für das Saison-Kurzarbeitergeld ein erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit in einem Betrieb nach der Baubetriebsverordnung (allgemein deckungsgleich mit dem Geltungsbereich des BRTV-Baugewerbes) vorliegen. Das kann Einwirkungen von Schnee, Frost, Regen und deren Folgewirkungen betreffen, wenn dadurch die Fortführung der Bauarbeiten unmöglich, wirtschaftlich unvertretbar oder für die Arbeitnehmer unzumutbar wird.

Die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld kann sich auch aus einem Mangel an Bauaufträgen als wirtschaftlichen Grund ableiten. Unvermeidbar gilt ein Ereignis, wenn trotz aller zumutbaren und wirtschaftlich vertretbaren Umstände der Arbeitsausfall nicht zu verhindern ist. Als solche Ereignisse sind

beispielsweise Naturkatastrophen, Hochwasser, Brände, Energieausfälle, Folgen aus Pandemien (Coronavirus) u. a. anzusehen.

Weiterhin müssen folgende persönliche Voraussetzungen erfüllt sein:

- versicherungspflichtige Beschäftigung des Arbeitnehmers in einem Betrieb des Baugewerbes nach der Baubetriebsverordnung,
- nicht gekündigtes oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöstes Arbeitsverhältnis,
- Arbeitsausfall auf einer Baustelle im Inland,
- kein Grund für einen Ausschluss vom Kurzarbeitergeld (beispielsweise Ausschluss bei Bezug von Renten).

Das Saison-Kurzarbeitergeld wird ab der 1. Ausfallstunde in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit unabhängig vom Grund des Arbeitsausfalls gewährt, soweit der Arbeitsausfall nicht durch die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens bei Beschäftigten im Bauhauptgewerbe sowie im Dachdeckerhandwerk und Galabau überbrückt werden kann.

Grundsätzlich sind alle Formen von Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld heranzuziehen. Erst wenn das individuelle Arbeitszeitguthaben eines Arbeitnehmers voll abgebaut ist, kann das Saison-Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden.

Das Saison-Kurzarbeitergeld wird lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei gewährt. Es unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt bei der Lohnsteuer und kann sich auf die Lohnsteuerschuld insgesamt beim Arbeitnehmer auswirken. Während des Bezuges von Saison-Kurzarbeitergeld besteht weiterhin das beitragspflichtige Beschäftigungsverhältnis in der Arbeitslosenversicherung. Folglich kann auch diese Zeit bei der Festsetzung von Arbeitslosengeld I berücksichtigt werden. In der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung bleibt die Mitgliedschaft für den Beschäftigten erhalten.

Der Leistungssatz für das Saison-Kurzarbeitergeld beträgt 67% (mit Kinderfreibetrag) bzw. 60% der Nettoentgeltdifferenz nach § 105 SGB III.

Kein Saison-Kurzarbeitergeld wird gezahlt für Ausfallgründe wie Urlaubstage, gesetzliche Wochenfeiertage und Tage der Arbeitsunfähigkeit. Finanziert wird das Saison-Kurzarbeitergeld aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung.

Beim Saison-Kurzarbeitergeld ist für die Bauunternehmen noch hervorzuheben, dass der jeweilige Antrag auf das Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen jeweils bis zum 15. des Monats zu stellen ist, der dem Monat folgt, in dem die Tage liegen, für die die Leistungen beantragt werden. Auf jeden Fall muss eine Ausschlussfrist von 3 Monaten mit Bezug auf § 325 Abs. 3 SGB III eingehalten werden, beispielsweise Leistungsantrag für März mit spätestem Eingang bei der zuständigen Agentur für Arbeit zum 30. Juni.

Von der Bundesagentur für Arbeit wird zum witterungsbedingten Arbeitsausfall auch ein verändertes Prüfverfahren vorgesehen. Würden in einer Periode durchgängig witterungsbedingte Arbeitsausfälle von unter einer Stunde am Ausfalltag abgerechnet, wird das Vorliegen wirtschaftlicher Ursachen für diese geringe Ausfallzeit nicht anerkannt werden. Ansonsten sind die Gründe dezidiert und mittels entsprechender Aufzeichnungen nachzuweisen.