**Lohn**

# Baulohn in der Lohnabrechnung

Baulohn ist in der technischen Lohnabrechnung eine „normale" Entgeltabrechnung mit Stundenlöhnen bzw. Gehältern, Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer. Die Besonderheiten ergeben sich aus:

- dem Sozialkassenverfahren der Bauwirtschaft (SOKA-BAU),
- den branchenspezifischen Tarifverträgen (insbes. BRTV, RTV Angestellte/Poliere, VTV),
- der besonderen Arbeitszeitgestaltung (Sommer/Winter, Arbeitszeitkonten),
- der Winterbauförderung (MWG, ZWG, Saison-Kurzarbeitergeld),
- sowie den besonderen Urlaubs- und Sonderzahlungsregelungen.

Die folgenden Punkte stellen die wesentlichen Inhalte aktualisiert und systematisiert dar.

## 1. Wer muss Baulohn abrechnen?

Baulohn ist relevant für Betriebe, die dem Geltungsbereich des BRTV/VTV Baugewerbe unterfallen und daher dem Sozialkassenverfahren der Bauwirtschaft angeschlossen sind. Maßgeblich ist, dass überwiegend baugewerbliche Tätigkeiten ausgeübt werden. Typischerweise gehören dazu Unternehmen, die im Rahmen ihrer betrieblichen Zweckbestimmung:

- gewerbliche Bauten aller Art erstellen,
- bauliche Leistungen erbringen, die der Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen,
- Bautenschutz- und Eisenschutzarbeiten durchführen,
- technische Dämm- und Isolierarbeiten ausführen.

Auch ausländische Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden, sind einzubeziehen; sie müssen sowohl die deutschen Mindestlohnvorgaben als auch die sozialkassenrechtlichen Pflichten beachten.

Maler, Gerüstbauer, Dachdecker sowie Garten- und Landschaftsbauer gehören nicht zum Bauhauptgewerbe nach BRTV, werden aber als Baunebengewerbe mit eigenen Sozial- bzw. Urlaubskassen behandelt (z. B. Malerkasse, EWGaLa). Die Pflicht zur Teilnahme an der jeweiligen Kasse hängt davon ab, ob mehr als die Hälfte der betrieblichen Gesamtarbeitszeit auf baugewerbliche bzw. einschlägige Tätigkeiten entfällt.

Zur Abgrenzung empfiehlt sich eine Prüfung durch die zuständige Kasse (SOKA-BAU bzw. jeweilige Fachkasse). Die Kasse beurteilt anhand der betrieblichen Tätigkeit und der Arbeitszeitanteile, ob eine Beitragspflicht besteht.

## 2. Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages – Was bedeutet das?

Ein Tarifvertrag gilt grundsätzlich nur für tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder bei ausdrücklicher arbeitsvertraglicher Bezugnahme. Durch die Allgemeinverbindlicherklärung erweitert sich dieser Kreis erheblich.

Wirkungen der Allgemeinverbindlichkeit

Wird ein Tarifvertrag nach § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt, erstreckt sich sein Inhalt auf alle Arbeitsverhältnisse, die in seinen:

- räumlichen,
- fachlichen (Branche),
- persönlichen

Geltungsbereich fallen – unabhängig davon, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer Mitglied der Tarifvertragsparteien sind.

Damit müssen sich daran halten:

- alle Arbeitgeber, deren Betrieb vom Geltungsbereich erfasst wird (z. B. Bauunternehmen im Geltungsbereich eines allgemeinverbindlichen Bau-Tarifvertrags),
- alle Arbeitnehmer, die in diesen Betrieben beschäftigt sind.

Tarifbindung durch Verbandsmitgliedschaft ist keine Voraussetzung mehr; die Allgemeinverbindlichkeit ersetzt insoweit die „normale" Tarifbindung.

Besonderheit im Baugewerbe

Im Baugewerbe bedeuten allgemeinverbindliche Tarifverträge konkret:

- Rahmen- und Sozialkassentarifverträge (z. B. BRTV, VTV/SOKA-BAU), soweit allgemeinverbindlich, gelten auch für nicht tarifgebundene Betriebe, die baugewerbliche Tätigkeiten im tariflichen Geltungsbereich ausüben.
- Branchenmindestlöhne galten lange über den allgemeinverbindlichen TV Mindestlohn für alle Betriebe, die in dessen Geltungsbereich fielen, nicht nur für Verbandsmitglieder.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat allgemeinverbindliche Tarifverträge im Betrieb auszulegen (§ 9 Abs. 2 TVG-DVO), damit die Arbeitnehmer Einsicht nehmen können. Inhaltlich muss er die tariflichen Regelungen (z. B. Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub, SOKA-Beiträge) auf alle erfassten Arbeitsverhältnisse anwenden.

## 3. Die Sozialkassen der Bauwirtschaft (SOKA-BAU)

SOKA-BAU ist die gemeinsame Dachmarke von:

- der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK),
- der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK).

SOKA-BAU arbeitet nicht gewinnorientiert, sondern verwendet die Umlagen zur Sicherung von Urlaubsansprüchen, Berufsbildung und zusätzlicher Altersversorgung sowie zur Erstattung bestimmter Arbeitgeberaufwendungen.

Funktionen von SOKA-BAU im Baulohnkontext:

- Entgegennahme der Umlagebeiträge (prozentual auf die Bruttolohnsumme gewerblicher Arbeitnehmer, pauschale Beiträge für Angestellte),
- Führung von Urlaubskonten und Abrechnung der Urlaubsvergütung,
- Verwaltung und Aufbau der Zusatzversorgung (betriebliche Altersversorgung),
- Erstattung von Urlaubsvergütungen und Ausbildungsvergütungen an Arbeitgeber,
- Kontrolle der Einhaltung der Melde- und Beitragsverpflichtungen (inkl. Mindestlohnkontrolle über die gemeldeten Stunden).

Video- und Informationsmaterial („Wer ist SOKA-BAU?“) gibt eine anschauliche Übersicht, ist aber für die Lohnabrechnung nur ergänzend relevant.

## 4. Welche Beiträge sind zu zahlen?

Gewerbliche Arbeitnehmer (Bauhauptgewerbe)
Die Sozialkassenbeiträge bemessen sich nach der Bruttolohnsumme der gewerblichen Arbeitnehmer. Die Beitragssätze sind regional und nach Kassenart differenziert. Zusätzlich ist eine Winterbeschäftigungsumlage zu zahlen, die an die Bundesagentur für Arbeit weitergeleitet wird und die Winterbauförderung (MWG, ZWG, Saison-KuG) mitfinanziert.

Die Beiträge umfassen typischerweise:

- Urlaubsumlage,
- Berufsbildungsumlage,
- Umlage zur Zusatzversorgung (ZVK),
- ggf. Umlagen zur Sozialaufwandserstattung,
- Winterbeschäftigungsumlage (Bauhauptgewerbe, Dachdecker, Gerüstbau, GaLaBau mit jeweils eigenem Satz).

Für Angestellte gelten – anders als bei gewerblichen Arbeitnehmern – keine prozentualen Umlagesätze auf den Bruttolohn, sondern pauschale Beträge pro Monat, die zwischen den Regionen differieren.
Im Garten- und Landschaftsbau (EWGaLa) und im sonstigen Baunebengewerbe bestehen eigene Umlageordnungen, die vom System her vergleichbar sind (Urlaubs- und Ausbildungssicherung, ggf. Zusatzversorgung), aber abweichende Beitragssätze und Meldewege vorsehen.

## 5. Arbeitszeit im Baugewerbe

Tarifliche Regelarbeitszeit

Für das Bauhauptgewerbe sind maßgeblich:

- § 3 BRTV-Baugewerbe (gewerbliche Arbeitnehmer),
- § 3 RTV Angestellte/Poliere Baugewerbe (Angestellte und Poliere).

Wesentliche Eckpunkte:

- regelmäßige Wochenarbeitszeit: durchschnittlich 40 Stunden (ohne Pausen),
- Sommerarbeitszeit (April bis November): 41 Stunden/Woche,
- Winterarbeitszeit (Januar bis März sowie Dezember): 38 Stunden/Woche.

Beginn und Ende der Arbeitszeit ist grundsätzlich die Arbeitsstelle, sofern keine andere Vereinbarung (z. B. Sammelstelle) getroffen wird. Bei großflächigen Baustellen kann eine Sammelstelle als Arbeitsbeginn/-ende bestimmt werden.

Arbeitszeitflexibilisierung

Tariflich zulässig ist eine Flexibilisierung mit Ausgleichszeitraum:

- zweiwöchiger Kurzzeitausgleich oder
- Ausgleich innerhalb eines zwölfmonatigen Arbeitszeitraums.

Dabei kann die tägliche Arbeitszeit bei entsprechender Vereinbarung und unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben (ArbZG) auf bis zu 10 Stunden verlängert werden. Für Angestellte können Gleitzeitregelungen per Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung eingeführt werden.

Es ist für gewerbliche Arbeitnehmer monatlich ein Stundenzettel zu führen, aus dem Beginn, Ende und Pausen ersichtlich sind. Dieser Stundenzettel bildet die Grundlage der Lohnabrechnung (Arbeitsstunden, Zuschläge, Wegezeiten, etc.).

## 6. Arbeitszeitkonto

Das Arbeitszeitkonto bildet die Differenz zwischen:

- den tatsächlich geleisteten und zu vergütenden Arbeitsstunden und
- den nach Kalender bzw. Tarif monatsweise zu vergütenden Stunden.

Im Regelfall wird ein zwölfmonatiger Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt. Für gewerbliche Arbeitnehmer gilt:

- in den Monaten April bis November ist ein Monatslohn für 178 Stunden auszuzahlen,
- in den Monaten Dezember bis März ein Monatslohn für 164 Stunden.

Entsprechend entstehen je nach tatsächlicher Arbeitsleistung Zeitguthaben oder Zeitverbindlichkeiten.

Nach § 3 BRTV-Baugewerbe gelten Richtwerte:

- Arbeitszeitguthaben soll 150 Stunden nicht überschreiten,
- Arbeitszeitschuld soll 30 Stunden nicht überschreiten,

sofern keine abweichenden betrieblichen Regelungen vereinbart sind. Leistungslohn-Mehrstunden dürfen nicht als Zeitguthaben gutgeschrieben werden (Minus-Stunden in diesem Sinne sind nicht zulässig).

Im Zusammenhang mit der Schlechtwetterzeit ist zu beachten:

- Arbeitszeitguthaben sind grundsätzlich zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld einzusetzen.
- Bei Überschreiten von 150 Guthabenstunden in der Schlechtwetterzeit und entsprechendem Arbeitsausfall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auch über 150 Stunden hinaus Guthaben zu verwenden, um Saison-KuG zu vermeiden; hierfür wird Zuschuss-Wintergeld gezahlt.
- Gleiches gilt spiegelbildlich für Arbeitnehmer, die bereit sind, eine Arbeitszeitschuld bis zu 30 Stunden einzubringen, um Saison-KuG zu vermeiden – auch dann kann ZWG gewährt werden.

## 7. Mindestlohn und Gesamttarifstundenlohn (GTL)

Der Mindestlohn im Baugewerbe ist zweistufig:

- gesetzlicher Mindestlohn (aktueller Wert),
- ggf. darüber liegende tarifliche Branchenmindestlöhne.

Die frühere Differenzierung nach Lohngruppe 1 und 2 mit unterschiedlichen Beträgen und regionaler Staffelung ist inzwischen durch eine bundeseinheitliche Mindestlohnstruktur ersetzt. Der Lohnanspruch

des gewerblichen Arbeitnehmers richtet sich nach dem Gesamttarifstundenlohn (GTL), der sich aus dem Tariflohn zuzüglich Bauzuschlag ergibt.

Der Bauzuschlag (derzeit 5,9 %) dient als Kompensation besonderer Belastungen im Baugewerbe (Witterung, wechselnde Arbeitsstätten, etc.). Seit 2023 ist zusätzlich eine Wegezeitenentschädigung tariflich geregelt, die Wegezeiten (etwa von Sammelstelle zur Baustelle) entgeltrechtlich berücksichtigt. Die Einhaltung des Mindestlohns wird u. a. über die Meldungen an SOKA-BAU kontrolliert, da alle lohnzahlungspflichtigen Stunden anzugeben sind.

## 8. Urlaub

Gewerbliche Arbeitnehmer

Gewerbliche Arbeitnehmer haben einen Jahresurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Für Schwerbehinderte (GdB mindestens 50) erhöht sich der Urlaubsanspruch um 5 Arbeitstage. Samstage gelten nicht als Urlaubstage.

Die Urlaubsdauer bemisst sich nach den im Baugewerbe zurückgelegten Beschäftigungszeiten. Grundlage ist eine taggenaue Beschäftigung im Baugewerbe (inkl. Unterbrechungen durch Arbeitgeberwechsel innerhalb der Branche).

Die Urlaubsberechnung basiert auf Beschäftigungstagen (Kalendertage, nicht Arbeitstage):

- 12,0 Beschäftigungstage = 1 Tag Urlaub bei gewerblichen Arbeitnehmern,
- 10,3 Beschäftigungstage = 1 Tag Urlaub bei Schwerbehinderten.

Volle Beschäftigungsmonate werden regelmäßig mit 30 Beschäftigungstagen gezählt. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Monats, sind die tatsächlichen Kalendertage zu zählen.

Der volle Jahresurlaubsanspruch (30 Tage) besteht erst nach 12 Beschäftigungsmonaten im Baugewerbe. Im Rahmen des Sozialkassenverfahrens sichert SOKA-BAU das Urlaubsentgelt. Die Urlaubsvergütung beträgt für gewerbliche Arbeitnehmer über 18 Jahren 14,25 % des lohnsteuerpflichtigen Bruttolohns (inklusive eines zusätzlichen Urlaubsgeldes von 25 %).

Urlaub aus dem Vorjahr verfällt gegenüber dem Arbeitgeber erst am Ende des übernächsten Jahres; danach besteht noch ein Anspruch direkt gegenüber SOKA-BAU auf Auszahlung der Urlaubsvergütung. Der im laufenden Jahr erworbene Urlaub wird im Dezember kaufmännisch gerundet und in das Folgejahr übertragen.

Angestellte, Poliere, kaufmännische Auszubildende

Für Angestellte, Poliere und kaufmännische Auszubildende gilt ebenfalls ein Jahresurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen. Samstage sind keine Urlaubstage. Der volle Anspruch entsteht nach sechsmonatiger ununterbrochener Dauer des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses.
Die Urlaubsdurchführung für Angestellte/Poliere erfolgt im Regelfall ohne Einschaltung von SOKA-BAU (kein Urlaubsverfahren wie bei gewerblichen Arbeitnehmern), richtet sich jedoch nach dem Angestelltentarifvertrag.

## 9. 13. Monatseinkommen

Das 13. Monatseinkommen ist tariflich geregelt, allerdings nicht allgemeinverbindlich. Es kann arbeitsvertraglich abbedungen oder vom Tarifvertrag abweichend geregelt sein.

Gewerbliche Arbeitnehmer

Sofern der Tarifvertrag zur Anwendung kommt, haben gewerbliche Arbeitnehmer bei Vorliegen der Voraussetzungen Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen in Höhe des 123-fachen Gesamttarifstundenlohns (GTL). Eine frühere Berechnung mit dem 93-fachen GTL ist überholt.
Voraussetzungen:

- Mindestbeschäftigungsdauer von drei Monaten, ununterbrochen,
- für das volle 13. Monatseinkommen: mindestens 12 Monate ununterbrochene Beschäftigung bis zum 30. November.

Besteht das Arbeitsverhältnis am 30. November noch keine 12 Monate, aber mindestens 3 Monate, entsteht ein anteiliger Anspruch von 1/12 des vollen 13. Monatseinkommens je vollem Beschäftigungsmonat.

Kürzungstatbestände (systematisch):

- Krankheitszeiten (für die ersten drei Krankheitstage je Ausfalltag 2 Stunden, ab der vierten Krankheitswoche je Ausfalltag 2 Stunden),
- unentschuldigtes Fehlen (je Ausfalltag 2 Stunden),
- maximale Kürzungshöhe 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 mindestens 12 Monate ununterbrochen besteht, haben tariflich Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen von 55 % ihres Tarifgehalts. Eine Kürzung wegen Krankheit oder unentschuldigter Fehlzeiten ist tariflich nicht vorgesehen.

Auszahlung und lohnabrechnungstechnische Behandlung

Das 13. Monatseinkommen wird je zur Hälfte mit der Abrechnung für November und April des Folgejahres ausgezahlt. Es ist lohnsteuerlich als sonstiger Bezug zu behandeln und sozialversicherungsrechtlich als Einmalzahlung einzuordnen.

Besonderheiten:

- keine Beitragspflicht zur ZVK,
- keine Pflicht zur Winterbeschäftigungsumlage,
- keine Einbeziehung in die Bemessungsgrundlage für Urlaubsvergütung.

Betrieblich gewährte Weihnachtsgelder oder vergleichbare Zahlungen können auf das tarifliche 13. Monatseinkommen angerechnet werden.

## 10. Reisekosten

Für jeden Arbeitnehmer ist eine „erste Tätigkeitsstätte“ festzulegen; im Baulohnkontext ist dies typischerweise der Betriebssitz. Fahrten zu wechselnden Baustellen gelten als Auswärtstätigkeit.

Fahrtkosten

Für Fahrten mit dem privaten Kfz des Arbeitnehmers können steuerfreie Wegstrecken-entschädigungen gewährt werden:

- Kfz/Motorrad: 0,20 €/km (max. 130,00 € je Reise),
- Kfz mit erheblichem dienstlichem Interesse: 0,30 €/km (vorherige schriftliche Genehmigung erforderlich),
- Fahrrad: pauschal 5,00 € pro Monat bei mindestens vier Fahrten im Monat.

Wegezeitentschädigung

Die Wegezeitenentschädigung ist eine tarifliche Entschädigung nach Entfernung, nicht die Fahrtkosten im steuerlichen Sinn.

- Sie betrifft **Wegezeiten**, die **nicht als Arbeitszeit** nach § 3 BRTV gelten.
- Sie ist **nach Entfernung pro Strecke** gestaffelt und beträgt je einzelne Strecke:

| Entfernung je Strecke | Wegezeitenentschädigung |
|---|---|
| mehr als 75 km bis 200 km | 9,00 € |
| mehr als 200 km bis 300 km | 18,00 € |
| mehr als 300 km bis 400 km | 27,00 € |
| mehr als 400 km | 39,00 € |

Diese Entschädigung ist kein Kilometer-Geld wie 0,30 €/km, sondern eine pauschale Wegezeitenentschädigung pro Strecke, bezogen auf die Entfernung und die (nicht als Arbeitszeit gewertete) Wegezeit.

## 11. Regelungen für die Winterzeit / Schlechtwetterzeit und Arbeitszeitkonten

Schlechtwetterzeit und Winterbeschäftigungsumlage

Die gesetzliche Schlechtwetterzeit läuft vom 1. November bis 31. März. In dieser Zeit sind witterungsbedingte oder wirtschaftlich bedingte Arbeitsausfälle im Baugewerbe besonders häufig. Zur Sicherung der Beschäftigung wurden spezielle Förderinstrumente eingeführt.

Die Arbeitgeber zahlen eine Winterbeschäftigungsumlage (z. B. Bauhauptgewerbe 2 % des Bruttolohns, Gerüstbau 1 %, GaLaBau 1,85 %). Die Arbeitnehmer beteiligen sich mit einem eigenen Beitragsanteil (0,8 % des Bruttolohns). Die Mittel fließen über die Sozialkassen an die Bundesagentur für Arbeit und finanzieren:

- Mehraufwands-Wintergeld (MWG),
- Zuschuss-Wintergeld (ZWG),
- Saison-Kurzarbeitergeld.

Mehraufwands-Wintergeld (MWG)

MWG beträgt 1,00 € pro Arbeitsstunde im Zeitraum 15. Dezember bis Ende Februar und wird gewerblichen Arbeitnehmern gewährt, die auf witterungsabhängigen Arbeitsplätzen tätig sind. Es ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

Anspruchsvoraussetzungen:

- gewerblicher Arbeitnehmer im Bauunternehmen,
- Beschäftigung auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz (typisch: offene Baustelle, Kranführer, Lkw-Fahrer, Zimmerer, Baustahlbieger, Mitarbeiter an Beton- oder Mörtelmischanlagen),
- Tätigkeit im Inland; Auslandsbaustellen sind nicht anspruchsberechtigt,
- Grenzgänger, die bei einem inländischen Bauunternehmen auf einer inländischen Baustelle arbeiten, sind anspruchsberechtigt.

Nicht anspruchsberechtigt sind Angestellte und Poliere sowie Beschäftigte auf nicht witterungsabhängigen Arbeitsplätzen (Werkstätten, Bauhof).

Obergrenzen förderfähiger Stunden:

- Dezember: max. 90 Stunden,
- Januar: max. 180 Stunden,
- Februar: max. 180 Stunden.

Als geleistete Arbeitsstunden zählen auch Fahrzeiten von und zur Baustelle, soweit sie als Arbeitszeit vergütet werden, sowie bestimmte sonstige Zeiten (Betriebsratssitzungen, angeordnete Lehrgänge, arbeitsmedizinische Untersuchungen). Kein MWG wird für Zeiten ohne Arbeitsleistung (Urlaub, Krankheit, Feiertagsentgelt).

Zuschuss-Wintergeld (ZWG)

ZWG beträgt 2,50 € je Ausfallstunde und wird gewährt, wenn:

- in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März) Arbeitsausfall vorliegt und
- zur Überbrückung des Ausfalls Arbeitszeitguthaben aus dem Arbeitszeitkonto eingesetzt werden,
- und dadurch Saison-Kurzarbeitergeld vermieden wird.

ZWG ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Es wird nur gewerblichen Arbeitnehmern gezahlt. Kein Anspruch besteht für:

- Bezieher von Rente wegen voller Erwerbsminderung,
- Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben,
- Angestellte und Poliere,
- Arbeitnehmer auf Auslandsbaustellen.

Grenzgänger, die im grenznahen Ausland wohnen, bei einem inländischen Bauunternehmen beschäftigt sind und auf einer inländischen Baustelle arbeiten, sind anspruchsberechtigt.

Zusammenhang mit Arbeitszeitkonten:

- Arbeitszeitguthaben sind vorrangig zur Vermeidung von Saison-KuG zu nutzen.
- Normalerweise ist das Guthaben auf 150 Stunden begrenzt; bei höherem witterungsbedingtem/wirtschaftlichem Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, auch darüber hinausgehende Guthaben einzusetzen. Für diese Stunden wird ZWG nach Weisungen der BA gewährt.
- Hat der Arbeitnehmer sein Guthaben ausgeschöpft und ist bereit, im zulässigen Rahmen eine Arbeitszeitschuld von bis zu 30 Stunden aufzubauen, wird ebenfalls ZWG gewährt, sofern Saison-KuG dadurch vermieden wird.

## 12. Saison-Kurzarbeitergeld (Saison-KuG)

Saison-KuG ist eine Sonderform des Kurzarbeitergeldes und wird in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März) gewährt, wenn:

- erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall aus witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen oder
- wegen unabwendbarer Ereignisse (z. B. Naturkatastrophen, Hochwasser, Brände, Energieausfälle, pandemiebedingte Einschränkungen)

in Betrieben des Bauhauptgewerbes, Dachdecker- und Gerüstbauhandwerks sowie Garten- und Landschaftsbau auftritt, die die Winterbeschäftigungsumlage leisten.

Anspruchsberechtigt:

- gewerbliche Arbeitnehmer,
- Angestellte,
- Poliere,

sofern sie auf Baustellen tätig sind. Befristete Arbeitsverhältnisse sind eingeschlossen. Auszubildende erhalten kein Saison-KuG; sie haben Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung für bis zu 6 Wochen bei witterungsbedingtem/wirtschaftlichem Ausfall.

Persönliche Voraussetzungen:

- versicherungspflichtige Beschäftigung in einem relevanten Baubetrieb,
- kein gekündigtes oder im Aufhebungsvertrag beendetes Arbeitsverhältnis,
- Arbeitsausfall auf einer inländischen Baustelle,
- kein Ausschlusstatbestand (z. B. Rentenbezug).

Saison-KuG wird ab der ersten Ausfallstunde gezahlt, wenn:

- der Arbeitsausfall nicht durch Einsatz von Arbeitszeitguthaben (Bauhauptgewerbe, Dachdecker, GaLaBau) vermieden werden kann,
- alle zur Verfügung stehenden Arbeitszeitguthaben eingesetzt wurden.

Es ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Es besteht weiterhin Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung, das Beschäftigungsverhältnis bleibt sozialversicherungsrechtlich bestehen. Der Leistungssatz beträgt:

- 67 % der Nettoentgeltdifferenz bei Kindern,
- 60 % der Nettoentgeltdifferenz ohne Kinder.

Kein Saison-KuG wird für:

- Urlaubstage,
- gesetzliche Wochenfeiertage,
- Zeiten der Arbeitsunfähigkeit.

Finanzierung erfolgt über die Arbeitslosenversicherung.

Verfahrenshinweis:

- der Antrag auf Saison-KuG und ergänzende Leistungen ist jeweils bis zum 15. des Monats zu stellen, der auf den Leistungsmonat folgt,
- Ausschlussfrist von 3 Monaten ist einzuhalten (z. B. Leistungen für März müssen spätestens bis 30. Juni beantragt sein).

Die Bundesagentur für Arbeit hat ein spezielles Prüfverfahren für witterungsbedingten Arbeitsausfall vorgesehen. Werden z. B. regelmäßig nur sehr kurze Ausfallzeiten (unter 1 Stunde pro Tag) angegeben, kann eine wirtschaftliche Ursache unterstellt werden; die Gründe sind detailliert zu dokumentieren.

Stand: 14.10.2026