

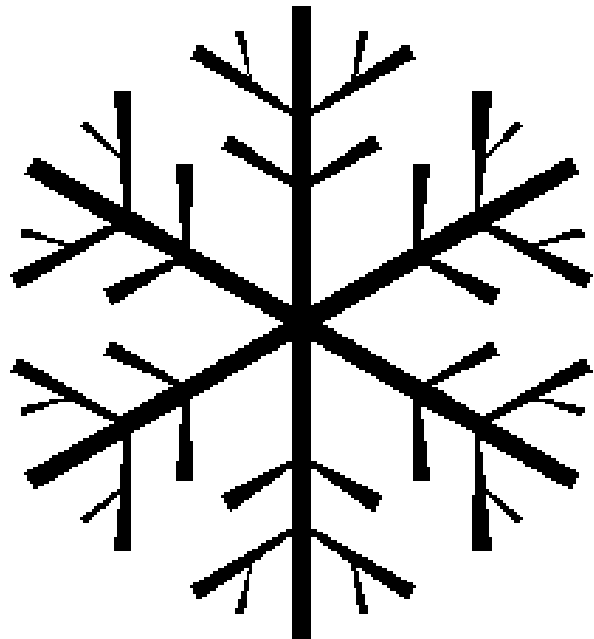
Bitte beachten Sie die Hinweise auf der Startseite (<http://www.janvonbroeckel.de>) und im Impressum (<http://www.janvonbroeckel.de/impressum/impressum.html>)

Ersatz für witterungsbedingten Lohnausfall: **Saisonales Kurzarbeitergeld** Ab der Wintersaison 2006/2007, aber vorerst nur im Baugewerbe

Erstmals in der Wintersaison 2006/2007 können Beschäftigte im Baubereich von dem neuen Saison-Kurzarbeitergeld profitieren, das saison- oder witterungsbedingte Arbeitsausfälle ausgleichen soll und als Lohnersatzleistung 60 % des um pauschalierte Abzüge geminderten letzten Arbeitsentgelts bei Kinderlosen und 67 % bei Kinder Erziehenden beträgt, und zwar ab der ersten Ausfallstunde.

Rechtsgrundlage ist das Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung in der Bauwirtschaft vom 24.04.2006 (BGBl I Nr. 19 2006,926), sowie die Winterbeschäftigungs-Verordnung (BGBl I Nr. 21 2006,1086). Die ursprünglichen Sonderregelungen für das Dachdeckerhandwerk in § 434 n des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) hat der Gesetzgeber inzwischen mit dem Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und anderer Gesetze vom 02.12.2006 aufgehoben (BGBl I Nr. 56 2006,2742). Auf andere Bereiche kann die Regelung nach einer Testphase von zwei Jahren ausgedehnt werden, hierzu ist aber ein weiteres Gesetz und das Einverständnis der Tarifvertragsparteien erforderlich. Das Arbeitsverhältnis der Bezieher des Saisonkurzarbeitergeldes bleibt während des Leistungsbezugs unberührt. Die neue Leistung ersetzt das bisherige Winterausfallgeld. Ziel ist die Vermeidung von Entlassungen und winterbedingter Arbeitslosigkeit in der Zeit von Dezember bis März (im Gerüstbauerhandwerk läuft die Schlechtwetterzeit vom 1. November bis zum 31. März; Ausnahmeregelung bis 31.03.2010, § 434 n SGB III i.d.F. des Gesetzes zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch vom 10.12.2007 BGBl I 2007,2838). Zusätzlich zu dem aus Beitragsmitteln finanzierten Saisonkurzarbeitergeld gibt es ergänzende Leistungen, die aus einer von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragenen Umlage finanziert werden (§ 354 SGB III). Hierzu wird im Bauhauptgewerbe seit Mai 2006 eine Umlage von 2% erhoben. Zu den **ergänzenden Leistungen** zählen:

- 1) ein **Mehraufwands-Wintergeld** in Höhe von 1 Euro je geleisteter Arbeitsstunde für in der Zeit vom 15. Dezember bis Ende Februar geleistete Arbeitsstunden auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz



- (aber maximal im Dezember nur für bis zu 90, im Januar und Februar jeweils bis zu 180 Arbeitsstunden, § 175 a Absatz 3 SGB III) und
- 2) ein **Zuschuss-Wintergeld** in Höhe von bis zu 2,50 Euro je ausgefallener Arbeitsstunde, wenn die Inanspruchnahme des Saison-Kurzarbeitergeldes durch Auflösung von Arbeitszeitguthaben vermieden werden kann (§ 175 a Absatz 2 SGB III, im Gerüstbauerhandwerk 1,03 € und ausschließlich zur Vermeidung oder Überbrückung witterungsbedingter Arbeitsausfälle § 434 n Absatz 4 SGB III i. d. F. des Gesetzes zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch) und
- 3) die **Erstattung der von den Arbeitgebern allein geleisteten Beiträge zur Sozialversicherung auf das ausgefallene Arbeitsentgelt** (§ 175 a Absatz 4 SGB III, im Gerüstbauerhandwerk nur zur Vermeidung oder Überbrückung witterungsbedingter Arbeitsausfälle, § 434 n Absatz 4 SGB III).

Die ergänzenden Leistungen im Baugewerbe werden durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf Grundlage von Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien festgelegt (§ 182 Absatz 3 SGB III). Die Voraussetzungen für den Bezug von

Den Text des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) finden Sie im Internet unter http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/index.html, den Text der Winterbeschäftigungsverordnung unter <http://www.gesetze-im-internet.de/winterbeschv/index.html>.

Saison-Kurzarbeitergeld im Einzelnen (§ 175 SGB III):

- erheblicher Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit (01.12. bis 31.03., für Gerüstbau ab 01.11., § 434 n Absatz 2 und 3 SGB III); Erheblichkeit liegt vor, wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen oder witterungsbedürftigen Gründen oder einem unabweisbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist, § 175 Absatz 4 SGB III. Unvermeidbarkeit liegt vor, wenn im Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu vermeiden, §§ 170 Absatz 4, 175 Absatz 8 SGB III. Grundsätzlich ist der Ausfall vermeidbar, wenn Arbeitszeitkonten vorhanden sind und das Guthaben eingesetzt werden kann, jedoch nicht mehr als 10 % der Jahresarbeitszeit oder Guthaben bis zu 50 Stunden, die aufgrund einer Vereinbarung ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt sind oder wenn das Arbeitszeitkonto länger als ein Jahr unverändert bestanden hat (§§ 170 Abs. 4 Satz 3, 175 Absatz 8 SGB III). Arbeitsausfälle gelten als vermeidbar, wenn seit der letzten Schlechtwetterzeit Arbeitszeitguthaben, die nicht mindestens ein Jahr bestanden haben, zu anderen Zwecken als zum Ausgleich für einen verstetigten Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder der Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung aufgelöst worden sind, § 175 Absatz 5 Satz 3 SGB III. Arbeitsausfall ist auch vermeidbar, wenn er durch Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub zumindest teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, §§ 170 Absatz 4 Nummer 2, 175 Absatz 8 SGB III)
- es handelt sich um einen Betrieb des Baugewerbes (oder um einen Wirtschaftszweig, der von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist, jedoch frühestens ab 01.11.2008, derartige Betriebe müssen in einem weiteren Bundesgesetz genannt werden, was bislang nicht geschehen ist, § 175 Absatz 4 SGB III)
- betriebliche Voraussetzungen des § 171 SGB III sind erfüllt (Betrieb muss gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Baumarkt erbringen und mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen)
- persönliche Voraussetzungen des § 172 SGB III erfüllt (Arbeitnehmer steht in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungs-

verhältnis und setzt dieses nach der Ausfallzeit fort, kein Krankengeldbezug, Arbeitnehmer steht für Vermittlungsbemühungen der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung)

- der Arbeitnehmer hat für die Ausfallzeit keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt (§§ 169 Satz 1 Nummer 1, 175 Absatz 8 SGB III)
- Arbeitsausfall ist der Bundesagentur für Arbeit gemeldet (Ausnahme: witterungsbedingte Gründe)
- Antrag auf Saison-Kurzarbeitergeld muss vom Arbeitgeber gestellt werden (§ 323 Absatz 2 SGB III).

Die Umlage zur Finanzierung der ergänzenden Leistungen beträgt 2 % im Bauhauptgewerbe, 1 % im Gerüstbauerhandwerk, 2,5 % im Dachdeckerhandwerk und im Garten- und Landschaftsbau 1,85 % der umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelte der gewerblichen Arbeitnehmer (§ 3 Winterbeschäftigungsverordnung [WinterbeschV]). Im Bauhauptgewerbe bringt der Arbeitgeber 1,2 % der Umlage auf, der Arbeitnehmer 0,8 % (Dachdeckerhandwerk 1,7 % Arbeitgeber, 0,8 % Arbeitnehmer; Garten- und Landschaftsbau Arbeitgeber 1,05 %, 0,8 % Arbeitnehmer; im Gerüstbauerhandwerk allein durch den Arbeitgeber). Der Arbeitgeber führt den gesamten Umlagebetrag ab. Das umlagepflichtige Bruttoarbeitsentgelt ist der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte einzutragende Bruttoarbeitslohn (nicht umlagefähig ist ein 13. Monatsgehalt oder Zahlungen mit gleichem Charakter, § 3 WinterbeschV). Die Bundesagentur für Arbeit legt die Einzugsstelle fest (§ 5 WinterbeschV). Die Beiträge sind zum 15. des Folgemonats fällig.



Bild oben: Zugeschneiter Mischer

Das Saison-Kurzarbeitergeld ist nicht zu versteuern, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Der

Arbeitnehmeranteil der Umlage stellt steuerlich abzugsfähige Werbungskosten dar.

Nach Angaben der Bundesregierung werden die Mehrausgaben beim Saison-Kurzarbeitergeld durch größere Einsparungen bei den Ausgaben für das Arbeitslosengeld bei einer regen Inanspruchnahme des neuen Systems kompensiert (Bundestags-Drucksache 16/429).

Übrigens: Kurzarbeit kann der Arbeitgeber nicht einseitig anordnen, da es sich um einen schwerwiegenden Eingriff in das Vertragsverhältnis handelt. Erforderlich ist eine vertragliche Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die vorübergehende Herabsetzung der Arbeitszeit oder eine Klausel im Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung. Bei Fragen der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Absatz 1 Nummer 3 Betriebsverfassungsgesetz).

Farbbild: © Michael Jurman / Pixelio (<http://www.pixelio.de>)