

Wiesbaden, im Oktober 2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

für das Gerüstbauer-Handwerk gab es bis zum 31. März 2021 für die Schlechtwetterzeit eine Sonderregelung. Für witterungsbedingten Arbeitsausfall konnte das tarifvertraglich geregelte Überbrückungsgeld (bis zu 150 Ausfallstunden) eingesetzt werden, ab der 151. Ausfallstunde das Saison-Kurzarbeitergeld (Saison-Kug) der Bundesagentur für Arbeit.

Der Gesetzgeber drängte bereits seit mehreren Jahren darauf, diese Sonderregelung zugunsten der im Bauhaupt- und anderen Baunebengewerken gültigen Schlechtwetterregelung zu beenden. In diesem Jahr wurde dies umgesetzt, sodass ab dem Winter 2021/22 die neue Regelung gilt.

Im Folgenden möchten wir Ihnen einige Punkte erläutern, die im Zusammenhang mit dem Sozialkassenverfahren von Bedeutung sind.

Was ändert sich durch die Saison-Kug-Regelung?

- Ein Saison-Kug-Anspruch besteht ab der 1. statt ab der 151. Ausfallstunde.
- Saison-Kug wird vom Dezember bis zum März gewährt (bisher November bis März).
- Erstattung des entstehenden Sozialversicherungsaufwandes für die Ausfallstunden an den Arbeitgeber (der Arbeitgeber muss bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall für das Saison-Kug die Sozialversicherungsbeiträge aus einem „fiktiven“ Arbeitsentgelt bezahlen).
- Zahlung für den Arbeitsausfall bei gewerblichen Arbeitnehmern sowohl bei witterungsbedingtem als auch bei wirtschaftlichem Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit.
- Für jede Ausfallstunde in der Schlechtwetterzeit, die durch Einbringung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen wird, wird dem Arbeitnehmer ein Zuschuss-Wintergeld gewährt, wenn hierdurch die Inanspruchnahme von Saison-Kug vermieden wird. Mit der Neuregelung beträgt das Zuschuss-Wintergeld 2,50 Euro (steuer- und sozialversicherungsfrei) pro Stunde (bisher 1,03 Euro).

Ändert sich der Sozialkassenbeitrag?

- Der Sozialkassenbeitrag sinkt von 25 Prozent auf 24,1 Prozent (Entfall des Überbrückungsgeldes).
- Die Winterbeschäftigungs-Umlage, die die Sozialkasse im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit einzieht, steigt von 1 Prozent auf 1,9 Prozent (Finanzierung der erhöhten Leistungen der Bundesagentur für Arbeit).
- Die Summe aus Sozialkassenbeitrag und Winterbeschäftigungs-Umlage bleibt damit konstant bei 26 Prozent.

...

Müssen Arbeitnehmer / Arbeitgeber Arbeitszeitguthaben und / oder Urlaubstage einbringen, bevor Saison-Kug in Anspruch genommen werden kann?

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen vor Inanspruchnahme von Saison-Kug **grundsätzlich alles Zumutbare tun, um den Arbeitsausfall anderweitig zu vermeiden oder zu kompensieren**. Daher sind in dem im Folgenden beschriebenen Umfang sowohl **Urlaubsansprüche** als auch **Arbeitszeitguthaben grundsätzlich aufzubrauchen**.

Urlaub:

- Urlaubsansprüche müssen grundsätzlich nur dann zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden, wenn diese **noch nicht verplant sind und dies in Urlaubslisten, Urlaubsplänen o.ä. festgehalten wurde oder diese bereits für Betriebsferien „reserviert“** sind.
- Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, muss der Urlaub zur Vermeidung des Arbeitsausfalls eingesetzt werden.
- Da der Resturlaub eines Kalenderjahres im Gerüstbauer-Handwerk auch noch im Folgejahr genommen werden kann, wird eine Urlaubsgewährung zur Überbrückung des Arbeitsausfalles nicht gefordert, wenn dieser zu Beginn eines Kalenderjahres eintritt.

D.h.:

- Der Resturlaubsanspruch aus dem Vorjahr muss bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall im Januar, Februar oder März nicht genommen werden.
 - Besteht im Dezember noch Resturlaub aus dem Vorjahr, der mit Ablauf des Jahres verfallen würde und der nicht noch im Laufe des Dezembers fest eingeplant ist, ist dieser vor Inanspruchnahme von Saison-Kug einzusetzen.
- Vor dem Verfall stehende Urlaubsansprüche sind vorrangig gegenüber Arbeitszeitguthaben einzubringen.

Arbeitszeitguthaben:

- **Wenn es ein Arbeitszeitkonto mit Gutstunden gibt, sind diese vor Inanspruchnahme von Saison-Kug einzusetzen. Gutstunden dürfen auch nicht ohne Weiteres ausbezahlt oder anderweitig genutzt werden.**
- Dies gilt nur, wenn und soweit Arbeitszeitkonten geführt werden.
- Der Aufbau von Minusstunden ist nicht erforderlich.
- Förderschädlich ist beispielsweise, wenn aus dem Arbeitszeitkonto vor Beginn der Schlechtwetterzeit in größerem Umfang Freizeit gewährt wird oder Überstunden ausgezahlt werden.
- Ausnahme: Geschützte Guthaben, § 96 Absatz 4 Satz 3 SGB III. Nach § 3 Absatz 4.4 RTV kann ein Arbeitszeitguthaben in Höhe von **maximal 50 Stunden** unter folgenden Voraussetzungen geschützt werden:
 - o Es wird ein tarifliches Arbeitszeitkonto geführt.
 - o In einer Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche **Vereinbarung**, wird geregelt, dass
 - eine bestimmte Anzahl von Stunden (**maximal 50 Stunden**)
 - zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt werden,
 - um bestimmte wiederkehrende Ereignisse zu überbrücken (Zwingende Witterungsgründe, Brückentage oder Betriebsferien.)

...

- Wichtig ist, dass die **Vereinbarung schriftlich** und **nicht erst aus Anlass der Saison-Kurzarbeit** geschlossen wird.

Können Arbeitgeber Urlaub anordnen, um witterungsbedingte Arbeitsausfälle zu vermeiden?

- Arbeitnehmer müssen nach § 8 Absatz 4.4 RTV einen Teilurlaub von mindestens 1/3 des Jahresurlaubs in den Monaten Januar, Februar, März, November oder Dezember des Urlaubsjahres nehmen.
- Der Arbeitgeber kann bereits bei der Jahresurlaubsplanung auf eine entsprechende Verteilung des Urlaubs achten. Der Arbeitgeber kann der Belegschaft einheitlich Urlaub (= Betriebsferien) erteilen, wenn andernfalls witterungsbedingte Arbeitseinstellung droht (Urlaub zur Vermeidung von Schlechtwetter) oder wenn Auftragsmangel herrscht (Urlaub zur Überbrückung von Auftragslücken und zur Vermeidung von Kurzarbeit).

Gibt es an Lohnausgleichstagen einen Anspruch auf Saison-Kug?

Nein, da an diesen Tagen der Anspruch auf Lohnausgleich unabhängig davon besteht, ob gearbeitet wird.

Erhält der Arbeitnehmer auch Saison-Kug, wenn er arbeitsunfähig erkrankt ist?

- Für die Frage der Auswirkung auf den Anspruch auf Saison-Kug ist entscheidend, ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder während der Saison-Kurzarbeit eingetreten ist.
- Maßgeblich ist dabei der jeweilige Abrechnungszeitraum, also der **Kalendermonat**. Danach ist die Krankheit auch dann schon „während“ der Saison-Kurzarbeit eingetreten, wenn sie im gleichen Monat begonnen hat, in dem auch Saison-Kurzarbeit bestand, unabhängig davon, ob die Krankheit tatsächlich früher in diesem Monat begonnen hat.
- Erkrankt der Arbeitnehmer danach **während der Saison-Kurzarbeit**, hat er Anspruch auf Leistungsfortzahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes durch die Agentur für Arbeit, § 98 Absatz 2 SGB III.
- Dies gilt für den Zeitraum, für den ohne den Arbeitsausfall auch ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bestehen würde, üblicherweise also der Sechswochenzeitraum nach Entgeltfortzahlungsgesetz.
- Erkrankt der Arbeitnehmer dagegen **vor dem Eintritt der Kurzarbeit** (also mindestens im Vormonat), besteht ein Anspruch gegen die Krankenkasse auf Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes.

Wer berechnet den Anspruch auf Saison-Kug und zahlt das Saison-Kug aus?

Der Arbeitgeber mit der nächsten Lohnabrechnung.

Wo finde ich weiterführende Informationen zu den Leistungen der Bundesagentur für Arbeit?

Informationen zur Winterbeschäftigungs-Umlage:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/winterbeschaeftigungsumlage>

...

Merkblatt 8d Saison-Kurzarbeitergeld:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015392.pdf

Fachliche Weisungen zum Saison-Kug bzw. zum Kurzarbeitergeld:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-saison-kurzarbeitergeld_ba028961.pdf

https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf.

Bei Fragen sprechen Sie uns bitte an.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Der Vorstand