



ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUGEWERBE **ZDB**

Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen

Winterbau-Merkblatt 2022/2023

Regelungen zum Saison-Kurzarbeitergeld inklusive befristeter Sonderregelungen der COVID-19-Pandemie

Stand: November 2022

Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen

Winterbau-Merkblatt 2022/2023

	Seite
Einleitung	4
Teil I Betriebliche Gestaltungsspielräume	7
Teil II Saison-Kurzarbeitergeld	11
Teil III Ergänzende Leistungen	44
Teil IV Umlage und Verfahren	51
Teil V Anhang: Praktische Arbeitshilfen	57

Stand: November 2022

WICHTIGE TERMINE Erstattung von Saison-Kurzarbeitergeld, Sozialaufwand, ZWG, MWG für Dezember 2022 für Januar 2023 für Februar 2023 für März 2023	FRISTABLAUF 31. März 2023 02. Mai 2023 (Dienstag) 31. Mai 2023 30. Juni 2023
Erstattung Winterbeschäftigungs-Umlage für Auslandsbaustellen 2022	31. März 2023

INHALT

Gültigkeit des „Winterbau-Merkblattes 2022/2023 - Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen für das Baugewerbe – inklusive der Sonderregelungen während der COVID-19-Pandemie“ (Stand: November 2022)

	Seite
Einleitung	4
Teil I Betriebliche Gestaltungsspielräume	7
1. Flexibilisierung der Arbeitszeit	8
2. Nachholen witterungsbedingter Ausfallstunden	8
3. Betriebsruhe	8
4. Überbrückung der Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr	9
5. Entlassungen in der Schlechtwetterzeit	10
Teil II Saison-Kurzarbeitergeld	11
1. Zugelassene Betriebe	12
2. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer	13
3. Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit	14
4. Einführung von Saison-Kurzarbeit im Betrieb	27
5. Entgeltausfall	28
6. Höhe und Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes	30
7. Erkrankung des Arbeitnehmers in der Schlechtwetterzeit	40
8. Sozialversicherung bei Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld	42
Teil III Ergänzende Leistungen	44
1. Erstattung des Sozialaufwandes	45
2. Zuschuss-Wintergeld (ZWG)	46
3. Mehraufwands-Wintergeld (MWG)	48
Teil IV Umlage und Verfahren	51
1. Anzeige des Arbeitsausfalls	52
2. Abwicklung durch den Arbeitgeber	52
3. Aufzeichnungspflichten	53
4. Ausschlussfristen	53
5. Winterbeschäftigungs-Umlage	54
Teil V Anhang: Praktische Arbeitshilfen	57
1. Übersicht zu der Umlagepflicht und zu den Leistungen	58
2. Übersicht zur Bemessung des Soll-/Ist-Entgelts	59
3. Muster-Vereinbarungen über die betriebliche Arbeitszeitverteilung	60
4. Muster-Vereinbarungen über die Einführung von Saison-Kurzarbeit	64
5. Übersicht zur Verwendung von Arbeitszeitguthaben	68
6. Muster-Vereinbarung über die Verwendung von Arbeitszeitguthaben	69
7. Übersicht: Tarifliche Arbeitszeit 2023	70
8. Auszug Gesetzestext (SGB III)	71
9. Auszug Tariftext (BRTV)	78
10. Bestand der Arbeitslosen in dem nichtamtlichen Aggregat der Bauberufe (KIdB 2010) in den Schlechtwetterperioden der Jahre Dezember 2011 bis März 2021	81
11. Fallbeispiele	82
12. Förderung ganzjähriger Beschäftigung im Baugewerbe	85
13. Muster-Lohnabrechnung des BRZ	86
14. Tabellen zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes	87

Gültigkeit des „Winterbau-Merkblattes 2022/2023 - Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen für das Baugewerbe – inklusive der Sonderregelungen während der COVID-19-Pandemie“

Im Dezember 2019 registrierten die chinesischen Behörden erste Infektionen mit einer unbekannten Lungenerkrankung, deren Auslöser nachfolgend als Coronavirus SARS-CoV-2 bezeichnet wurde. Nachdem das Virus am 24. Januar 2020 erstmals auch in Europa (Frankreich) nachgewiesen wurde, gab der damalige Bundesgesundheitsminister Jens Spahn drei Tage später auch den ersten Fall in Deutschland (Landkreis Starnberg) bekannt. Das Coronavirus breitete sich in der Folgezeit auf der ganzen Welt rasant aus. Am 11. März 2020 erklärte der WHO-Generaldirektor den Ausbruch offiziell zu einer Pandemie. Seither bestätigte das Robert-Koch-Institut deutschlandweit 32.247.828 Infektions-Fälle und es wurden 147.762 Todesfälle in Deutschland registriert (Stand 05.09.2022). Inzwischen stehen Impfstoffe zur Verfügung, die unter Berücksichtigung der Virus-Varianten ständig weiterentwickelt werden. Bis zum 29. August 2022 wurden weltweit mehr als 12,6 Milliarden Impfstoffdosen gegen das Coronavirus (COVID-19) verabreicht.

Aufgrund der leichten Übertragbarkeit des Coronavirus, der damit einhergehenden hohen Ansteckungsgefahr und der hohen Gefährdung für die Gesundheit der Bevölkerung in Deutschland bzw. sehr hohen Gefährdung für Risikogruppen, hatte die Bundesregierung in Deutschland sehr frühzeitig und wiederholt Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung erlassen. Diese haben teils gravierende Auswirkungen für die Wirtschaft. Um die Effekte auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzumildern, wurden diverse Gesetze und Verordnungen erlassen. Einige berühren auch die Regelungen zum Saison-Kurzarbeitergeld. Während einzelne Corona-bedingte Regelungen mittlerweile für nicht mehr erforderlich gehalten wurden und außer Kraft traten, sind einige Regelungen nach wie vor beschränkt gültig bzw. werden fortlaufend der aktuellen Situation angepasst.

Das vorliegende „Winterbau-Merkblatt 2022/2023 - Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzenden Leistungen für das Baugewerbe -“ (im Weiteren „Winterbau-Merkblatt 2022/2023“) stellt die Rechtslage ohne die Geltung der Corona-bedingten Sonderregelungen dar und verweist - wo es von Relevanz ist - auf die Corona-bedingten abweichenden Regelungen. Es wird - wo es von Relevanz ist - auch auf die Dauer der Gültigkeit der abweichenden Regelungen eingegangen. Da in Zeiten der Covid-19-Pandemie seitens des Gesetzgebers kurzfristig Änderungen vorgenommen werden, wird eine **Überprüfung der aktuellen Rechtslage empfohlen**.

(Stand: 11/2022)

Einleitung

Das erstmals in der Schlechtwetterzeit 2006/2007 eingeführte Saison-Kurzarbeitergeld ist ein erfolgreiches Instrument der gesetzlichen Winterbauförderung. Die Lohnersatzleistung der deutschen Rentenversicherung hat das Ziel, die ganzjährige Beschäftigung im Baugewerbe zu verstetigen. Es ist eine Sonderform des (konjunkturellen) Kurzarbeitergeldes, durch das speziell Entlassungen in den Wintermonaten und einem damit einhergehenden Anstieg der Arbeitslosigkeit im Winter vermieden werden soll. Das Saison-Kurzarbeitergeld hat sowohl bei Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern hohe Akzeptanz.

Geschichtliche Entwicklung

Schon seit 1959 wird mit Hilfe der gesetzlichen Winterbauförderung versucht, dem arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Problem der Winterarbeitslosigkeit durch die Verstetigung der Beschäftigung in der Bauwirtschaft zu begegnen. Seit dem Wegfall des seit 1959 gewährten Schlechtwettergeldes zum Jahresende 1995 wurde die Winterbauförderung mehrfach neu geregelt. Das zuletzt gewährte Winterausfallgeld wurde dagegen aufgegeben, da es zu einem kräftigen und regelmäßig wiederkehrenden Anstieg der Winterarbeitslosigkeit gekommen war.

Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung

Das Saison-Kurzarbeitergeld wurde mit dem Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung mit Wirkung zum 1. April 2006 eingeführt und erstmals in der Schlechtwetterzeit 2006/2007 gewährt. Vorangegangen war die „Verordnung zur Weiterentwicklung der Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft vom 29. Juli 2005“ der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes. Das von den Tarifvertragsparteien entwickelte Konzept für ein neues Saison-Kurzarbeitergeld wurde von der damaligen Bundesregierung weitgehend übernommen und das ab 1. Dezember 2006 geltende Fördersystem sodann in die bestehenden Kurzarbeitergeldregelungen integriert und mit den tarifvertraglichen Regelungen eng verzahnt.

Die gesetzlichen und tariflichen Regelungen zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Bauspezifische Arbeitszeitregelung

Aufgrund der tariflichen Regelungen über eine betriebliche Arbeitszeitverteilung (Arbeitszeitflexibilisierung) haben die Baubetriebe die Möglichkeit, die Arbeitszeit ganzjährig der jeweiligen Auftragslage und Witterung anzupassen. Durch die Führung von Arbeitszeitkonten besteht die Möglichkeit, Guthabenstunden in den auftragsstarken Monaten anzusparen, um diese in den auftragsschwachen Monaten und bei Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit einzubringen.

Gesetzliche Schlechtwetterzeit

In der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März) entfällt bei Arbeitsausfall der Lohnanspruch des Arbeitnehmers. Den Baubetrieben und Bauarbeitnehmern wird stattdessen Saison-Kurzarbeitergeld und die ergänzenden Leistungen (Sozialaufwandserstattung, Zuschuss-Wintergeld, Mehraufwands-Wintergeld) gewährt. Die Einführung von Saison-Kurzarbeit wird arbeitsrechtlich erleichtert.

Saison-Kurzarbeitergeld

Sowohl bei Arbeitsausfall aus witterungsbedingten Gründen (Schlechtwetter) als auch aus konjunkturellen Gründen (Auftragsmangel) kann das Saison-Kurzarbeitergeld für gewerbliche Arbeitnehmer aber auch für Angestellte und Poliere ab der ersten Ausfallstunde in Anspruch genommen werden, soweit der Arbeitsausfall nicht durch die Einbringung von Guthabenstunden oder Urlaub ausgeglichen werden kann.

Sozialaufwandserstattung

Von der ersten Ausfallstunde an werden dem Arbeitgeber die von ihm zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge, inklusive des kassenindividuellen Zusatzbeitrages, für die Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld (gewerbliche Arbeitnehmer) erstattet. Der Bauarbeitgeber hat somit in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit die Möglichkeit, einen Arbeitsausfall bei gewerblichen Arbeitnehmer nahezu kostenneutral zu überbrücken, so dass ein Grund für Entlassungen nicht mehr besteht.

Zuschuss-Wintergeld

Für jede Ausfallstunde in der Schlechtwetterzeit, für deren Ausgleich Arbeitszeitguthaben aufgelöst werden, wird dem Arbeitnehmer ein Zuschuss-Wintergeld in Höhe von 2,50 Euro (steuer- und sozialversicherungsfrei) gewährt, wenn hierdurch die Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld vermieden wird.

Mehraufwands-Wintergeld

Für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Tag des Monats Februar geleistete Arbeitsstunde wird dem Arbeitnehmer ein Mehraufwands-Wintergeld in Höhe von 1,00 Euro netto je Arbeitsstunde (steuer- und sozialversicherungsfrei) gewährt (Dezember max. 90 Stunden, Januar und Februar jeweils max. 180 Stunden).

Winterbeschäftigungs-Umlage

Während das Saison-Kurzarbeitergeld aus der allgemeinen Arbeitslosenversicherung finanziert wird, erfolgt die Finanzierung der ergänzenden Leistungen (Sozialaufwandserstattung, Zuschuss-Wintergeld, Mehraufwands-Wintergeld) durch die Winterbeschäftigungs-Umlage, die von Bauarbeitgebern und Bauarbeitnehmern gemeinsam aufgebracht wird.

Durch das Saison-Kurzarbeitergeld und die ergänzenden Leistungen wurden die Rahmenbedingungen für Betriebe mit saisonal bedingten Arbeitsschwankungen dahingehend fortentwickelt, dass eine Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse erstmals nicht nur bei Schlechtwetter, sondern auch bei Auftragsmangel und Auftragslücken in der Schlechtwetterzeit genutzt werden können. Insbesondere durch die ergänzenden Leistungen werden Anreize für die Betriebe geschaffen, die Arbeitnehmer auch während der Wintermonate trotz ungünstiger Witterung und Auftragslage weiter zu beschäftigen. Außerdem sind finanzielle Anreize für die Arbeitnehmer geschaffen worden, damit diese bei guter Auftragslage in den Sommermonaten Arbeitszeitguthaben aufbauen, die bei Arbeitsausfällen im Winter aufgelöst werden. Aus Sicht des Gesetzgebers und der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes ist es von größter Bedeutung, dass Ausfallstunden in der Schlechtwetterzeit vorrangig durch die Einbringung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden und Saison-Kurzarbeitergeld nur dann in Anspruch genommen wird, wenn dies nicht anders geht. Daher hat das Ansparen von Guthabenstunden für Arbeitsausfälle jeglicher Art bei der Förderung der ganzjährigen Beschäftigung eindeutig den Vorrang. Dazu hat sich auch die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt bekannt. Durch eine solche Regelung können nicht nur die Kosten der Arbeitsausfälle in den Wintermonaten verringert, sondern auch die produktiven Arbeitsstunden der Arbeitnehmer im Kalenderjahr deutlich gesteigert werden, so dass sich die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe spürbar verbessert. Durch die Vorarbeit im Sommer können die Arbeitnehmer zudem im Winter bei Einbringung der entsprechenden Guthabenstunden ein doppelt so hohes Einkommen (durch Bruttolohn und Zuschuss-Wintergeld) erzielen wie bei der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld.

Evaluierung der Wirkungen des Saison-Kurzarbeitergeldes

Seit der Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes sind zwei Forschungsberichte über die Wirkung dieses neuen Instrumentes der Winterbauförderung veröffentlicht worden:

Aus dem ersten Bericht über die Wirkungen des Saison-Kurzarbeitergeldes (Wirkungsforschung nach § 175 b SGB III, vgl. Bundestagsdrucksache 16/11487 vom 18.12.2008) ergibt sich, dass es in den ersten beiden Schlechtwetterperioden nach Inkrafttreten des Saison-Kurzarbeitergeldes zu einer deutlichen Verstärkung der Beschäftigung im Baugewerbe gekommen ist. Der Beschäftigungsrückgang und die Winterarbeitslosigkeit der Bauarbeiter haben sich nach Einführung der Neuregelung mehr als halbiert. Zudem wurden eine hohe Akzeptanz und intensive Nutzung der neuen Instrumente der Winterbauförderung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern festgestellt. Negative Auswirkungen des Saison-Kurzarbeitergeldes auf die Nutzung der betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung hat es dagegen nicht gegeben. Insgesamt konnte die Arbeitslosenversicherung in den ersten Jahren erheblich entlastet werden, allein in der Schlechtwetterperiode 2006/2007 um über 320 Mio. Euro.

Auch der zweite vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im März 2011 veröffentlichte Bericht „Fortführung und Vertiefung der Evaluation des Saison-Kurzarbeitergeldes“ bestätigt, dass das Saison-Kurzarbeitergeld ein erfolgreiches und anerkanntes Instrument ist. In diese Evaluation sind auch die Schlechtwetterperioden

2008/2009 und 2009/2010 eingeflossen. Wesentliches Ergebnis dieses Berichtes ist, dass sich die Inanspruchnahme des Saison-Kurzarbeitergeldes stetig ausweitete und derzeit kein Handlungsbedarf für gesetzliche Änderungen gesehen wird. Aktuellere Berichte liegen nicht vor.

Verbreitung von Arbeitszeitkonten

Nach dem Ergebnis der Betriebsbefragung, die wesentlicher Bestandteil des oben benannten Forschungsberichtes ist, haben knapp zwei Drittel aller Baubetriebe (65 %) eine Arbeitszeitkontenregelung. Im Vergleich zur Schlechtwetterperiode 2006/2007, in der das Saison-Kurzarbeitergeld erstmals gewährt wurde, hat sich damit der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkontenregelung deutlich erhöht. Negative Auswirkungen des Saison-Kurzarbeitergeldes auf die Verbreitung der betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung sind nicht erkennbar. Aktuellere Forschungsberichte liegen nicht vor.

Nutzung der Winterbauförderung

In der für das Bauhauptgewerbe relevanten gesetzlichen Schlechtwetterzeit (Dezember bis März) im Zeitraum Dezember 2016 bis Januar 2021 nahmen 627.517 Betriebe das Saison-Kurzarbeitergeld in Anspruch.

Entwicklung der Winterarbeitslosigkeit im Baugewerbe

Nachdem die Winterarbeitslosigkeit im Baugewerbe in der letzten Schlechtwetterperiode vor Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes noch bei durchschnittlich 300.000 Bauarbeiter je Wintermonat gelegen hatte, ist diese nach Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes kontinuierlich und deutlich gesunken. Damit ist ein wesentliches Ziel der neuen Winterbauförderung erreicht worden.

In dem letzten für das Saison-Kurzarbeitergeld relevanten Wintermonat März 2021 verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit einen Bestand erneut einen Rückgang der Arbeitslosenzahlen in den Bauberufen (nach der Klassifikation der Berufe KldB2010 in der überarb. Fassung 2020). „Bauberufe“ umfasst Berufsgattungen, die typischerweise Bau-Tätigkeiten beschreiben und ist nicht im Sinne von etwaigen personenbezogenen Berufsausbildungen zu interpretieren. Der Begriff umfasst daher u.a. auch Helfer.

Leserhinweis

Alle Erläuterungen entsprechen den aktuellen Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit an ihre nachgeordneten Dienststellen [„Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug), Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III, §§ 95 bis 100 und 103 bis 109 SGB III“ (gültig ab 20.12.2018) sowie „Fachliche Weisungen Saison-Kurzarbeitergeld (S-Kug), ergänzende Leistungen und Baubetriebe-Verordnung, Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III, §§ 101, 102, 109“ (gültig ab 30.11.2021), „Fachliche Weisungen § 106a SGB III“ gültig ab 01.08.2021 bis 31.07.2023] sowie den Hinweisen zum Antragsverfahren. Die Hinweise können im Downloadbereich auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit unter „Bundesagentur für Arbeit → Merkblätter und Formulare für Unternehmen“ unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-anzeige-antrag-berechnung> sowie die aktuell gültigen Fachlichen Weisungen zum SGB III können unter <https://www.arbeitsagentur.de/veroeffentlichungen/gesetze-und-weisungen> abgerufen werden. Ferner sind Abstimmungen mit der Bundesagentur für Arbeit erfolgt.

Teil I

Betriebliche Gestaltungsspielräume

Inhaltsübersicht

	Seite
1. Flexibilisierung der Arbeitszeit	8
2. Nachholen witterungsbedingter Ausfallstunden	8
3. Betriebsruhe	8
4. Überbrückung der Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr	9
5. Entlassungen in der Schlechtwetterzeit	10

1. Flexibilisierung der Arbeitszeit

Anordnung von Vorarbeit

Die **Vor- und Nacharbeit** des Arbeitnehmers für Auftragslücken und für witterungsbedingten Arbeitsausfall hat nach dem gemeinsamen Verständnis aller drei Tarifvertragsparteien auch seit der Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes **Vorrang** vor der Inanspruchnahme von gesetzlichen Lohnersatzleistungen für Nichtarbeit. Im Rahmen der betrieblichen Arbeitszeitverteilung (Arbeitszeitflexibilisierung nach § 3 Nr. 1.4 BRTV) hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, innerhalb von 12 Kalendermonaten 150 Arbeitsstunden vor- und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten zu lassen. Dadurch können bei entsprechender betrieblicher Vereinbarung (Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Regelungen) die produktiven Arbeitsstunden von den auftragsschwachen in die auftragsstarken und witterungsgünstigen Monate verlagert werden. Das hat folgende positive betriebswirtschaftliche Folge: Das Verhältnis von produktiven zu unproduktiven Arbeitsstunden verbessert sich, die betrieblichen Lohnzusatzkosten sinken.

Arbeitszeitkonto

Bei Vorarbeit kann ein Teil des Lohnes einbehalten und auf dem Ausgleichskonto (Arbeitszeitkonto) gutgeschrieben werden. Die auf diese Weise gebildeten Arbeitszeitguthaben können in unbegrenzter Höhe bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit verwendet werden.

Diese **tariflichen Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung**, die den Betrieben größtmögliche Spielräume zur betrieblichen Arbeitszeitgestaltung einräumen (ohne wöchentliche oder monatliche Mindest- oder Höchstgrenzen) sind auch nach Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes **unverändert** geblieben. Mustervereinbarungen über die betriebliche Arbeitszeitverteilung (Arbeitszeitflexibilisierung) sind im Anhang (vgl. Teil V 3.) abgedruckt.

Anreiz zur Vorarbeit

In der betrieblichen Diskussion sollte insoweit die Förderung der Bereitschaft der Arbeitnehmer, im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen **Guthabenstunden** für Auftragslücken und witterungsbedingten Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit anzusparen, **im Vordergrund** stehen. Der finanzielle Anreiz hierfür ist durch die Anhebung des – steuer- und sozialversicherungsfreien – Zuschuss-Wintergeldes auf 2,50 Euro (Brutto = Netto) erhöht worden. Dadurch sollen das Ansparen von Guthabenstunden und die Auflösung von Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld nach dem gemeinsamen Willen aller drei Tarifvertragsparteien und des Gesetzgebers attraktiver gemacht werden.

Vergleichsrechnungen zeigen, dass der Nettolohn des Arbeitnehmers je Ausfallstunde bei der Einbringung von Guthabenstunden im Winter fast doppelt so hoch ist wie bei der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld (vgl. Teil III 2. c).

2. Nachholen witterungsbedingter Ausfallstunden

Nachholarbeit

Für diejenigen Betriebe, in denen keine betriebliche Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.4 BRTV (Arbeitszeitflexibilisierung) vereinbart wurde, besteht nach § 3 Nr. 1.6 BRTV die Möglichkeit, die Ausfallstunden innerhalb der folgenden 24 Werktage nachzuholen. Diese Bestimmung im Rahmen der Arbeitszeitregelung hat überwiegend für Ausfallstunden außerhalb der Schlechtwetterzeit Bedeutung, weil nach § 4 Nr. 6.1 BRTV auch bei Arbeitsausfall aus zwingenden Witterungsgründen außerhalb der gesetzlichen Schlechtwetterzeit der Lohnanspruch entfällt und durch entsprechendes Nachholen witterungsbedingter Ausfallstunden Lohnneinbußen vermieden werden können. Diese Bestimmung kann aber auch innerhalb der Schlechtwetterzeit Bedeutung haben, z.B. wenn ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld hat.

Einvernehmen der Betriebspartner

Für Betriebe mit Betriebsrat sieht die tarifliche Regelung vor, dass über das Nachholen von Ausfallstunden Einvernehmen mit dem Betriebsrat erzielt wird; in Betrieben ohne Betriebsrat ist hierüber Einvernehmen mit den Arbeitnehmern zu erzielen. Dies bedeutet, dass weder der Arbeitgeber noch die von dem Arbeits- (und Lohn-)ausfall betroffenen Arbeitnehmer die Nacharbeit einseitig verlangen können.

Zu beachten ist, dass für jede Nachholstunde ein **Mehrarbeitszuschlag** in Höhe von 25% zu zahlen ist, da bei tariflicher Arbeitszeitverteilung durch die Nachholarbeit die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit zwangsläufig überschritten wird. Das gilt auch dann, wenn die witterungsbedingten Ausfallstunden an einem Samstag nachgeholt werden.

3. Betriebsruhe

Anordnung von Betriebsruhe

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich auch die Möglichkeit, aus betriebstechnischen, betriebswirtschaftlichen oder sonstigen Gründen eine Betriebsruhe in der Schlechtwetterzeit anzuordnen (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 20.06.2002 - 11 Sa 378/02 -). Besteht in dem Betrieb **kein Betriebsrat**, so kann der Arbeitgeber Betriebsferien dann festlegen, wenn dies dringenden betrieblichen Interessen entspricht und andere Wünsche der Arbeitnehmer zurücktreten müssen. Einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Beschluss vom 28.07.1981 - 1 ABR 79/79 -) ist zu entnehmen, dass die betrieblichen Belange bereits dann Vorrang vor den Arbeitnehmerinteressen haben können, wenn die Betriebsferien erhebliche organisatorische und finanzielle Vorteile für den Betrieb bieten. Der Arbeitgeber kann demnach der gesamten Belegschaft z.B. dann einheitlich Urlaub erteilen, wenn witterungsbedingte Arbeitseinstellungen drohen (Urlaub zur Vermeidung von Schlechtwetter) oder wenn Auftragsmangel herrscht (Urlaub zur Überbrückung von Auftragslücken und zur Vermeidung von Kurzarbeit, vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12.10.1961 - 5 AZR 423/60 -). Jedoch sind auch die Interessen der Arbeitnehmer ausreichend zu berücksichtigen, z.B. indem nur ein Teil des den Arbeitnehmern zustehenden Urlaubsanspruchs durch Betriebsferien festgelegt wird. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es zulässig, mindestens die Hälfte des den Arbeitnehmern zustehenden Jahresurlaubs durch Betriebsferien festzulegen, wenn dringende betriebliche Belange dies notwendig erscheinen lassen.

Zustimmung des Betriebsrates

Entschließt sich der Arbeitgeber in einem **Betrieb mit Betriebsrat**, den Betrieb für eine gewisse Zeit stillzulegen und den Arbeitnehmern des Betriebes während dieser Zeit Urlaub zu gewähren, so bedarf es zu einer solchen Maßnahme grundsätzlich der Zustimmung des Betriebsrates. Wird diese Zustimmung erteilt, so geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass eine weitere Darlegung dringender betrieblicher Erfordernisse entbehrlich ist und die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zurücktreten müssen. Die Arbeitnehmer des Betriebes sind dann an diesen Betriebsurlaub gebunden und müssen sich diesen auf ihren Urlaubsanspruch anrechnen lassen.

Heiligabend und Silvester

4. Überbrückung der Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr

Im Zusammenhang mit dem Wegfall des Tarifvertrages über den Lohnausgleich wurde auch die Arbeitszeit der **gewerblichen Arbeitnehmer** für den 24. und 31. Dezember (Heiligabend und Silvester) neu geregelt. Gemäß § 3 Nr. 1.7 BRTV sind diese beiden Tage arbeitsfrei, wobei der Lohnanspruch des Arbeitnehmers entfällt. Fallen diese beiden Tage auf ein Wochenende, so wirkt sich dies auf die tarifliche Arbeitszeit nicht aus. Im Jahr 2022 fallen der 24. und 31. Dezember auf einen Samstag, so dass sich die Regelung der unbezahlten Freistellung in der Lohnabrechnung nicht auswirkt. Das tarifliche Arbeitszeitvolumen beträgt im Dezember 2022 166 Stunden. Kommt es in Einzelfällen an diesen Tagen dennoch zu einem Lohnausfall, kann im Einzelfall dieser durch die Gewährung von Urlaub oder durch die Einbringung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden. Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes haben dies in einer Protokollnotiz zu § 3 Nr. 1.7 BRTV vereinbart (vgl. Teil V 9.).

Gewährung von Erholungsurlaub

Fallen der 24. und 31. Dezember auf einen Werktag, an dem regelmäßig gearbeitet wird, kann nach allgemeinen urlaubsrechtlichen Grundsätzen Urlaub für diese beiden Tage nur einvernehmlich auf Wunsch des Arbeitnehmers gewährt werden. Ein Anordnungsrecht des Arbeitgebers besteht dagegen nicht, da der 24. und 31. Dezember ohnehin arbeitsfreie Tage sind und der Freistellungszweck bei einer einseitigen Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber in unzulässiger Weise entfallen würde. Wünscht der Arbeitnehmer jedoch ausdrücklich die Gewährung eines bezahlten Urlaubstages nach § 8 BRTV, kann dies individuell mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Im Hinblick auf die Unvermeidbarkeit eines Arbeitsausfalles, für den Saison-Kurzarbeitergeld gewährt werden kann (vgl. § 96 Abs. 4 SGB III) ist jedoch wie folgt zwischen Resturlaub aus dem Vorjahr und Urlaub aus dem laufenden Kalenderjahr zu differenzieren:

Arbeitnehmer, die noch Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr aufweisen, müssen diesen vorrangig vor Urlaubsansprüchen aus dem laufenden Jahr einbringen (§ 8 Nr. 3.2 BRTV). Gegen die Einbringung von Resturlaub gibt es jedoch insoweit rechtliche Bedenken der Bundesagentur für Arbeit, als dieser **Resturlaub** im Dezember vorrangig zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld einzubringen ist (vgl. § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III). Resturlaub kann daher am 24. und / oder 31. Dezember nicht gewährt werden, wenn in demselben Monat (Dezember) ein Arbeitsausfall eintritt und dafür Saison-Kurzarbeitergeld beansprucht wird. Kommt es jedoch nicht zu einer Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld oder besteht kein Resturlaub aus dem Vorjahr mehr, so spricht nichts dagegen, wenn der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers am 24. und / oder 31. Dezember einen Urlaubstag gewährt, um die Lohneinbußen des Arbeitnehmers auszugleichen. Die ULAK wird dann die gewährte Urlaubsvergütung nach § 12 Abs. 1 VTV erstatten. Hierüber ist Einvernehmen zwischen den drei Tarifvertragsparteien und der ULAK erzielt worden.

Auswirkungen auf den Monatslohn

Soweit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine betriebliche Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.4 BRTV mit dem dort vorgesehenen tariflichen Monatslohn in Höhe von 164 GTL in den Monaten Dezember bis März vereinbart ist, wirken sich die Tage des 24. und 31. Dezember 2022 bei einer tariflichen Arbeitszeit nicht aus. Ist der Samstag als ein Arbeitstag vereinbart, wirkt sich die unbezahlte Freistellung für den Arbeitnehmer wie folgt aus:

Der tarifliche Monatslohn vermindert sich gemäß § 3 Nr. 1.42 Abs. 2 BRTV um die beiden Tage unbezahlter Freistellung. Ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dagegen nicht der tarifliche Monatslohn, sondern die ebenfalls zulässige Monatslohnvariante „Bemessung des Monatslohnes nach der tariflichen Arbeitszeit“ vereinbart, so hat der Arbeitnehmer aufgrund der beiden unbezahlten Freistellungstage, im Dezember 2022 Anspruch auf einen verstetigten Monatslohn.

Einbringung von Arbeitszeitguthaben

Fraglich ist, ob dieser Monatslohn auf Wunsch des Arbeitnehmers durch die Entnahme von Arbeitszeitguthaben aufgestockt werden kann. Eine Aufstockung des tariflichen bzw. des betrieblich vereinbarten Monatslohnes durch eine zusätzliche Zahlung aus dem Ausgleichskonto könnte im Hinblick auf § 101 Abs. 5 Satz 3 SGB III förderschädlich sein (vgl. Teil II 3. d) dd). Danach ist die Auflösung von Arbeitszeitguthaben zu anderen Zwecken als zum Ausgleich für einen verstetigten Monatslohn förderschädlich, wenn diese Arbeitszeitguthaben nicht mindestens ein Jahr bestanden haben. Die Bundesagentur für Arbeit hat sich in Absprache mit den Tarifvertragsparteien des Baugewerbes grundsätzlich bereit erklärt, in diesem Fall eine über den verstetigten Monatslohn hinausgehende Aufstockung zu akzeptieren. Daher können dann im Dezember zusätzlich zum verstetigten Monatslohn für die beiden unbezahlten Freistellungstage Guthabenstunden förderunschädlich ausgezahlt werden, um die Lohneinbußen der Arbeitnehmer auszugleichen. Eine rechtliche Verpflichtung hierzu besteht jedoch nicht, d.h. der Arbeitnehmer kann eine solche Aufstockung seines Monatslohnes nicht gegen den Willen des Arbeitgebers erzwingen.

Zudem besteht für solche Arbeitszeitguthaben kein Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld (ZWG), da sie nicht zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld eingebracht wurden, sondern zur Aufstockung des Monatslohnes (vgl. Teil III 2.b).

Die Tage vom **27. bis 30. Dezember** sind, soweit sie auf Werktage fallen, normale Arbeitstage, an denen gearbeitet oder Urlaub genommen werden kann. Sofern an diesen Tagen nicht gearbeitet werden kann oder soll, bestehen folgende betriebliche Möglichkeiten, diese Tage zu überbrücken.

Ehemaliger Lohnausgleichszeitraum	Auch an diesen Tagen besteht die Möglichkeit, insbesondere wenn dies der bisherigen betrieblichen Praxis entspricht, den Arbeitnehmern Urlaub nach den tariflichen Regelungen des § 8 BRTV zu gewähren oder die Arbeitnehmer im Rahmen betrieblicher Arbeitszeitregelungen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit unter gleichzeitiger Verwendung ihrer Arbeitszeitguthaben von der Arbeitsleistung freizustellen; hierbei handelt es sich um eine Auflösung von Arbeitszeitguthaben zum Ausgleich für den Monatslohn, die im Hinblick auf eine spätere Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld unschädlich ist (vgl. Teil II 3. d) cc). Diese Möglichkeiten können nicht nur zwischen Weihnachten und Neujahr, sondern auch darüber hinaus genutzt werden, z.B. um die Zeit bis zum 6. Januar (gesetzlicher Feiertag in Bayern, Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt) zu überbrücken.
Betriebliche Freistellung	Allerdings besteht bei einer solchen planmäßigen Freistellung ebenfalls kein Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld (ZWG) für die eingebrachten Guthabenstunden (vgl. Teil III 2.a). Fällt die eigentlich für die Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr vorgesehene Arbeit aus zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen aus und erfolgte aufgrund der betrieblichen Praxis keine vorab vereinbarte Freistellung von der Arbeitsleistung unter Anrechnung von Arbeitszeitguthaben oder Urlaub, so kann unter den gesetzlichen Voraussetzungen auch für diese Tage Saison-Kurzarbeitergeld gewährt werden.
5. Entlassungen in der Schlechtwetterzeit	
Kündigungsausschluss	Nach dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe kann das Arbeitsverhältnis aus Witterungsgründen in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März) nicht gekündigt werden (§ 11 Nr. 2 BRTV). Maßgeblich ist hierbei der Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung (d.h. der Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer), nicht jedoch das Wirksamwerden der Kündigung.
Witterungsbedingte Kündigung	Eine witterungsbedingte Kündigung im Sinne dieser tariflichen Regelung liegt nur dann vor, wenn der witterungsbedingte Arbeitsausfall unmittelbar ursächlich für die Kündigung ist. Hat der Arbeitgeber jedoch deshalb gekündigt, weil witterungsbedingte Einflüsse zu einem Rückgang der Auftragslage geführt haben und somit eine Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht mehr gewährleistet werden konnte, so handelt es sich nicht um eine witterungsbedingte Kündigung im Sinne des Tarifvertrages, da die witterungsbedingten Einflüsse lediglich mittelbar ursächlich für den Ausspruch der Kündigung waren.
Mögliche Kündigungsgründe	Eine fristgemäße Kündigung aus anderen als Witterungsgründen ist dagegen grundsätzlich möglich. Die Notwendigkeit, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, kann sich für den Arbeitgeber z.B. aus Auftragsmangel (betriebsbedingte Kündigung) oder aus Gründen, die in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, ergeben. Bei solchen Kündigungen bestehen in der Schlechtwetterzeit keine Besonderheiten, d. h., auch durch die Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes werden solche Kündigungen in der Schlechtwetterzeit nicht unzulässig. Allerdings sollte betrieblich geprüft werden, ob die geplante Entlassung nicht aufgrund der Möglichkeiten, die durch den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld bestehen, entbehrlich sein könnte. Dadurch könnten auch sonstige arbeitsrechtliche Probleme, die bei Entlassungen entstehen können, vermieden werden.
Rechtsfolgen der Kündigung	Ab dem Zeitpunkt des Zugangs der schriftlichen Kündigung besteht kein Anspruch des gekündigten Arbeitnehmers mehr auf Saison-Kurzarbeitergeld (vgl. Teil II 2.). Der Arbeitgeber ist jedoch nach § 4 Nr. 6.1 BRTV verpflichtet, trotzdem mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen, soweit der Lohnausfall in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Arbeitgeber aufgrund dieser Regelung auch dann zur Auszahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes an den Arbeitnehmer verpflichtet ist, wenn die gesetzlichen Bezugsvoraussetzungen aufgrund der Kündigung des Arbeitnehmers nicht erfüllt sind (Urteil vom 22.04.2009 - 5 AZR 310/08 -).
Verzugslohnanspruch	Kommt es nach dem Zugang einer Kündigung, egal aus welchem Kündigungsgrund, in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit zu einem Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder zwingenden Witterungsgründen, so muss der Arbeitgeber nunmehr Verzugslohn in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes zahlen, wenn der Arbeitsausfall nicht durch den Abbau von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann. Bei der Berechnung dieses Verzugslohnes muss der Arbeitgeber zunächst die Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes berechnen, wie dies auch bei einem ungekündigten Arbeitnehmer berechnet werden würde. Der sich hieraus ergebende Betrag wird jedoch dann nicht als steuer- und sozialversicherungsfreie Lohnersatzleistung, sondern als Bruttolohn (abzüglich Steuern und Sozialversicherung) ausgezahlt. Insoweit erhält der gekündigte Arbeitnehmer einen deutlich geringeren Nettobetrag ausbezahlt als ein vergleichbarer Arbeitnehmer, dem nicht gekündigt wurde und der daher das gesetzliche Saison-Kurzarbeitergeld als Nettoleistung beanspruchen kann.

Teil II

Saison-Kurzarbeitergeld

Inhaltsübersicht

	Seite
1. Zugelassene Betriebe	12
2. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer	13
3. Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit	14
a) Gesetzliche Schlechtwetterzeit	14
b) Erheblicher Arbeitsausfall	15
c) Gründe des Arbeitsausfalls	15
aa) Witterungsbedingte Ausfallgründe (Schlechtwetter)	15
bb) Wirtschaftliche Ausfallgründe (Auftragsmangel)	17
cc) Unabwendbares Ereignis	17
dd) Andere Ausfallgründe	17
ee) Arbeitsausfall aufgrund der COVID-19-Pandemie	17
d) Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls	21
aa) Urlaubsgewährung	21
bb) Einbringung von Arbeitszeitguthaben	22
cc) Geschützte Arbeitszeitguthaben	23
dd) Förderschädliche Auszahlung von Arbeitszeitguthaben	24
ee) Förderunschädliche Auszahlung von Arbeitszeitguthaben	25
4. Einführung von Saison-Kurzarbeit im Betrieb	27
a) Betriebe ohne Betriebsrat	27
b) Betriebe mit Betriebsrat	28
5. Entgeltausfall	28
6. Höhe und Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes	30
a) Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes	30
b) Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes	31
aa) Soll-Entgelt	31
bb) Ist-Entgelt	33
c) Berechnungsbeispiele	34
7. Erkrankung des Arbeitnehmers in der Schlechtwetterzeit	40
8. Sozialversicherung bei Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld	42

1. Zugelassene Betriebe

Baubetriebe-Verordnung

Die ganzjährige Beschäftigung wird aufgrund des am 1. April 2006 in Kraft getretenen Gesetzes zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung im Baugewerbe in Betrieben, die nach der Baubetriebe-Verordnung zur Förderung zugelassen sind, durch das Saison-Kurzarbeitergeld und die ergänzenden Leistungen (Sozialaufwandsersatzung, Zuschuss-Wintergeld für Guthabenstunden, Mehraufwands-Wintergeld für Arbeitsstunden) gefördert.

Betriebe des Baugewerbes

Gemäß § 101 Abs. 1 SGB III i. V. m. § 1 Abs. 1 Baubetriebe-Verordnung ist die ganzjährige Beschäftigung in Betrieben und Betriebsabteilungen, die gewerblich überwiegend Bauleistungen erbringen, zu fördern. Bauleistungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen (§ 101 Abs. 2 SGB III). In § 1 Abs. 2 Baubetriebe-Verordnung sind sodann in einem Tätigkeitskatalog diejenigen Arbeiten aufgeführt, die dem **Bauhauptgewerbe** zugeordnet werden. Dieser Tätigkeitskatalog deckt sich bis auf wenige Ausnahmen mit dem betrieblichen Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe. Betriebe oder selbstständige Betriebsabteilungen, die von diesem Tarifvertrag erfasst werden, sind daher grundsätzlich auch in die gesetzliche Winterbauförderung einbezogen. Ausnahmen ergeben sich lediglich für den Bereich der Verwaltungsgesellschaften, für das Bauten- und Eisenschutzgewerbe, für den Fertigteilbau, für das Abbruchgewerbe sowie für Betriebe, die Betonentladegeräte gewerblich zur Verfügung stellen.

Nicht zugelassene Betriebe

Folgende Betriebe sind nicht zur Winterbauförderung zugelassen, obwohl sie vom betrieblichen Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe erfasst werden:

- Verwaltungsgesellschaften (§ 1 Abs. 2 Abschnitt IV Nr. 4 BRTV) sind im Geltungsbereich der Baubetriebe-Verordnung nicht aufgeführt
- Betriebe des Bauten- und Eisenschutzgewerbes (§ 1 Abs. 2 Abschnitt IV Nr. 2 BRTV) sind gemäß § 2 Nr. 1 Baubetriebe-Verordnung ausgenommen
- Betriebe des Fertigteilbaues (§ 1 Abs. 2 Abschnitt V Nr. 13 BRTV) sind nach § 1 Abs. 2 Nr. 12 Baubetriebe-Verordnung ausgenommen, wenn diese überwiegend Beton- oder Holzfertigteile herstellen
- Abbruch- und Abwrackbetriebe (§ 1 Abs. 2 Abschnitt V Nr. 29 BRTV) sind nach § 1 Abs. 2 Nr. 27 Baubetriebe-Verordnung ausgenommen, wenn deren überwiegende Tätigkeit der Gewinnung von Rohmaterialien oder der Wiederaufbereitung von Abbruchmaterialien dient (Recycling)
- Betriebe, die Betonentladegeräte mit Bedienungspersonal vermieten, (§ 1 Abs. 2 Abschnitt V Nr. 39 BRTV) sind nach § 2 Nr. 14 Baubetriebe-Verordnung ausgenommen

Weiterhin sind nicht zugelassen Betriebe oder Betriebsabteilungen, die Bauleistungen nicht gewerblich erbringen (z.B. Regiebetriebe) oder die überwiegend Bauvorrichtungen, Baumaschinen, Baugeräte oder sonstige Baubetriebsmittel ohne Personal Betrieben des Baugewerbes gewerblich zur Verfügung stellen oder überwiegend Baustoffe oder Bauteile für den Markt herstellen.

Feststellung der Baubetriebsbeeigenschaft

Die Feststellung, ob ein Betrieb als Baubetrieb im Sinne von § 101 Abs. 2 SGB III anzusehen ist und daher unter die Baubetriebe-Verordnung fällt, ist durch die Arbeitsverwaltung zu treffen. Das Bayerische Landessozialgericht hat mit Urteil vom 12. März 2002 – L 10 AL 194/00 – das Betretungsrecht von Geschäftsräumen durch Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung zur Feststellung der Baubetriebsbeeigenschaft gebilligt. Sofern die Baubetriebsbeeigenschaft strittig ist, kann sich der Betriebsinhaber somit nicht weigern, den Mitarbeitern der Arbeitsverwaltung Zugang zu einer Betriebsprüfung zu gewähren. Erbringen Betriebe Bauleistungen auf dem Baumarkt, so besteht die gesetzliche Vermutung, dass sie Betriebe des Baugewerbes sind, solange sie der Bundesagentur für Arbeit nicht nachweisen, dass Bauleistungen arbeitszeitlich nicht überwiegend erbracht werden (Beweislastumkehr gemäß § 101 Abs. 3 SGB III).

Erfassung von Betrieben und Betriebsabteilungen

Ist ein Betrieb zur Förderung zugelassen, weil er überwiegend bauliche Leistungen im Sinne der Baubetriebe-Verordnung erbringt, so gilt die Zulassung für den gesamten Betrieb, d.h. auch für unselbstständige Betriebsteile, in denen möglicherweise (baufremde) Arbeiten verrichtet werden. Ebenso werden Betriebsabteilungen erfasst, wenn diese einen selbstständigen Betriebszweck verfolgen. Daher werden **selbstständige Betriebsabteilungen** von baufremden Betrieben erfasst, wenn diese überwiegend Bauleistungen erbringen (z.B. Bauabteilung eines Betriebes des Metall-Handwerks). In diesem Fall wird die selbstständige Betriebsabteilung des baufremden Betriebes wie ein eigenständiger Baubetrieb behandelt, da nach § 97 SGB III ein Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld auch eine Betriebsabteilung sein kann. Umgekehrt können selbstständige Betriebsabteilungen von Baubetrieben, in denen baufremde Tätigkeiten durchgeführt werden (z.B. eine selbstständige Metallbauabteilung eines Baubetriebes), von der Winterbauförderung ausgenommen werden.

Arbeitsgemeinschaften

Haben mehrere Bauunternehmungen zur Erstellung eines Bauvorhabens eine Arbeitsgemeinschaft (ARGE) gegründet, so ist auch diese ARGE als Betrieb im Sinne des § 97 SGB III anzusehen. Voraussetzung für die Anerkennung eines einheitlichen Betriebs mehrerer Unternehmen ist ein einheitlicher Leitungsapparat, der in der Lage ist, die Gesamtheit der personellen, technischen und immateriellen Mittel zu lenken, die für die Erreichung der arbeitstechnischen Zwecke eingesetzt werden. Die beteiligten Unternehmen müssen dabei ausdrücklich oder konkludent eine rechtliche Vereinbarung über die einheitliche Leitung getroffen haben.

Umlagepflicht

Soweit ein Betrieb oder eine selbstständige Betriebsabteilung von der Baubetriebe-Verordnung erfasst wird, ist dieser bzw. sind diese berechtigt, die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch zu nehmen, gleichzeitig aber auch verpflichtet, die Winterbeschäftigungs-Umlage zu zahlen.

2. Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer

Arbeiter und Angestellte

Aufgrund der gesetzlichen Regelung haben sowohl die gewerblichen Arbeitnehmer (Arbeiter) als auch die Angestellten und Poliere Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld. Da die Angestellten und Poliere früher bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall keinen Anspruch auf Winterausfallgeld hatten, stellt diese Regelung eine Ausweitung der Ansprüche zu Gunsten der Bauwirtschaft dar. Es besteht somit für diejenigen Angestellten und Poliere, die auf den Baustellen tätig sind, grundsätzlich die Möglichkeit, Saison-Kurzarbeitergeld auch bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall zu erhalten. Bei Arbeitsausfällen, die auf wirtschaftlichen Ursachen beruhen, können Angestellte und Poliere unter den in Nr. 3 c) bb) erläuterten Voraussetzungen Saison-Kurzarbeitergeld beanspruchen. Das kann z.B. der Fall sein, wenn die Arbeit auf der Baustelle witterungsbedingt ruht und deshalb auch im Büro, z.B. im Auftragswesen oder in der Baustellenabrechnung nicht gearbeitet werden kann.

Allerdings sind bei Angestellten und Polieren Besonderheiten hinsichtlich der Einführung von Kurzarbeit (vgl. unten 4.) und des notwendigen Entgeltausfalls (vgl. unten 5.) zu beachten. Zudem erhalten Angestellte und Poliere keine ergänzenden Leistungen (vgl. Teil III).

Anspruchsvoraussetzungen

Ein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld besteht für Arbeiter und Angestellte/Poliere nur dann, wenn die persönlichen Voraussetzungen des § 98 SGB III vorliegen. Diese sind erfüllt, wenn

- der Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt ist,
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist,
- der Arbeitnehmer nicht vom Kurzarbeitergeldbezug ausgeschlossen ist und
- der Arbeitsausfall auf einer Baustelle im Inland eintritt.

Versicherungspflichtige Beschäftigung

Nach § 98 Abs. 1 Nr. 1 SGB III besteht nur dann ein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, wenn der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fortsetzt, aus zwingenden Gründen aufnimmt oder im Anschluss an die Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufnimmt. Arbeitnehmer, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind (z.B. **geringfügig Beschäftigte** im Sinne von § 8 SGB IV), haben daher **keinen Anspruch** auf Saison-Kurzarbeitergeld. Ausgeschlossen sind weiterhin Arbeitnehmer während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird, sowie während des Bezuges von Krankengeld (§ 98 Abs. 2 SGB III).

Neueinstellung

Nach dem Wortlaut von § 98 Abs. 1 Nr. 1 a) SGB III muss eine **versicherungspflichtige Beschäftigung fortgesetzt** werden. Daher ist es in der Vergangenheit in Einzelfällen zur Ablehnung von Saison-Kurzarbeitergeld durch die Bundesagentur für Arbeit gekommen, wenn ein neu eingestellter Arbeitnehmer bereits zu Beginn seines ersten Arbeitstages einen Arbeitsausfall hatte. Hierbei ist jedoch wie folgt zu differenzieren: Konnte der Betrieb den Arbeitsausfall bereits vorhersehen (z.B., weil ein neuer Arbeitnehmer trotz fehlender Aufträge eingestellt wurde), so ist die Ablehnung der Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld nicht zu beanstanden. War jedoch zum Zeitpunkt der Einstellung des Arbeitnehmers der Arbeitsausfall nicht absehbar (z.B., weil eine bestehende Baustelle, auf der der Arbeitnehmer eingesetzt werden sollte, aufgrund eines unvorhersehbaren witterungsbedingten Arbeitsausfalls nicht in Betrieb genommen werden kann), so steht der Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld nicht entgegen, dass es an einer Vorbeschäftigungszeit des Arbeitnehmers fehlt. Zudem kann es sich nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zumindest bei der Einstellung einer nicht entbehrlichen Fachkraft, die zur Weiterführung des Betriebes notwendig war, um die **Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aus zwingenden Gründen** nach § 98 Abs. 1 Nr. 1 b) SGB III handeln, so dass auch in diesem Fall ein sofortiger Arbeitsausfall am ersten Arbeitstag nicht zur Versagung von Saison-Kurzarbeitergeld führt. In der Regel wird die Einstellung einer solchen Fachkraft erforderlich sein, wenn der bisher auf dem betreffenden Arbeitsplatz beschäftigte Arbeitnehmer längere Zeit erkrankt, beurlaubt oder ausgeschieden ist. Das Vorliegen des zwingenden Grundes ist vom Betrieb nachzuweisen.

Gekündigte Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist, können ebenfalls kein Saison-Kurzarbeitergeld beziehen (§ 98 Abs. 1 Nr. 2 SGB III). Hierbei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber eine betriebsbedingte, verhaltensbedingte, personenbedingte oder sogar fristlose Kündigung ausgesprochen hat oder ob es sich um eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers handelt. Entscheidend ist, dass aufgrund der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der arbeitsmarktpolitische Zweck der Gewährung von Kurzarbeitergeld, nämlich die Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses trotz eines vorübergehenden Arbeitsausfalls, nicht mehr erreicht werden kann.

Zugang der Kündigung

Ab dem Zeitpunkt des Zugangs der schriftlichen Kündigung besteht aufgrund der gesetzlichen Regelung kein Anspruch mehr auf Saison-Kurzarbeitergeld. Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis z.B. am 15. Dezember zum 31. Dezember 2022 betriebsbedingt gekündigt wird, kann daher bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall im Dezember 2022 ab dem 16. Dezember (Tag nach Zugang der Kündigung), also auch während des Laufes der Kündigungsfrist, kein Saison-Kurzarbeitergeld mehr erhalten. Wird die Kündigung schon vor Beginn der Schlechtwetterzeit ausgesprochen (z.B. am 31. Oktober zum 31. Dezember), so besteht für den gesamten Dezember kein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld. Der Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld ist auch dann ausgeschlossen, wenn die Kündigung aufgrund einer langen tariflichen Kündigungsfrist erst nach der Schlechtwetterzeit wirksam wird, das Arbeitsverhältnis also z.B. mit der Kündigung vom 31. Oktober 2022 erst zum 30. April 2023 beendet wird.

Kündigungsschutzklage

Wird ein Arbeitnehmer gekündigt und stellt sich aufgrund eines Kündigungsschutzprozesses später heraus, dass die Kündigung unwirksam war, gilt das Arbeitsverhältnis von vornherein im Sinne der Winterbeschäftigungsförderung als ungekündigt (Bundessozialgericht, Urteil vom 08.06.1989 – 7 RA 15/87 -). In diesem Fall kann nach Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens Saison-Kurzarbeitergeld rückwirkend gewährt werden. Da das arbeitsgerichtliche Verfahren jedoch einige Zeit in Anspruch nehmen kann, ist es ratsam, gegenüber der zuständigen Arbeitsagentur mit ausdrücklichem Hinweis auf die anhängige Kündigungsschutzklage vorsorglich

Exkurs: Kündigung während der Saison-Kurzarbeit

Saison-Kurzarbeitergeld für den gekündigten Arbeitnehmer zu beantragen, damit der Erstattungsanspruch im Nachhinein nicht wegen Versäumnis der Ausschlussfrist von der Arbeitsagentur abgelehnt werden kann. Bis zur gerichtlichen Entscheidung über das Fortbestehen oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann über den Anspruch allerdings nicht abschließend entschieden werden.

Außerhalb der persönlichen Voraussetzungen der Saison-Kurzarbeit wird oft angefragt, ob eine Kündigung **während der Saison-Kurzarbeit oder Kurzarbeit** [(Saison-)Kurzarbeit] möglich ist.

Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit schützt (Saison-)Kurzarbeit nicht vor Kündigung.

Es gilt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich auch **während eines (Saison-)Kurzarbeitszeitraums** zum Ausspruch von Kündigungen berechtigt ist. Dies gilt sowohl für personen- und verhaltensbedingte Kündigungen als auch für solche aus betriebsbedingten Gründen. Im Rahmen der **Saison-Kurzarbeit** ist jedoch zwingend darauf zu achten, dass **gewerblichen Arbeitnehmern** während der Schlechtwetterzeit **nicht aus Witterungsgründen** gekündigt werden kann (§ 11 Ziffer 2 BRTV).

HINWEIS

Bei Saison-Kurzarbeit wegen der COVID-19-Pandemie werden innerhalb der Schlechtwetterzeit jedoch keine Witterungsgründe, sondern in der Regel das unabwendbare Ereignis einschlägig sein.

Im Rahmen der **betriebsbedingten Gründe** ist jedoch Folgendes zu beachten:

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses **während** der (Saison-)Kurzarbeit ist **sozialwidrig, wenn sie mit denselben Gründen gerechtfertigt wird**, aus denen (Saison-)Kurzarbeit angeordnet worden ist. Zudem setzt eine betriebsbedingte Kündigung einen dauerhaften Fortfall der Arbeitsmenge voraus, an dem es auch arbeitsrechtlich bei einer (Saison-)Kurzarbeit, die immer nur den vorübergehenden Arbeitsausfall zur Voraussetzung hat, fehlt. Ausnahmsweise kann jedoch eine betriebsbedingte Kündigung trotz (Saison-)Kurzarbeit gerechtfertigt sein, wenn **über jene Gründe hinaus, die zur (Saison-)Kurzarbeit geführt haben, weitergehende inner- oder außerbetriebliche Umstände gegeben sind**, die auf Dauer den Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers entfallen lassen.

Da eine Kündigung nur wirksam ist, wenn sie schriftlich erfolgt und der Person zugegangen ist (§ 130 Abs. 1 BGB), entfällt gemäß der Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit der Anspruch bei

- Übergabe des Kündigungsschreibens: mit dem darauffolgenden Tag
- Zusendung des Kündigungsschreibens durch Brief: 3 Tage nach Absendung des Kündigungsschreibens (Tag der Absendung wird nicht mitgerechnet)
- Abschluss des Aufhebungsvertrages mit dem Tag nach Abschluss des Aufhebungsvertrages.

Aufhebungsvertrag

Auch bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages besteht **kein Anspruch** auf Saison-Kurzarbeitergeld, d. h., **ab dem Tag nach Unterzeichnung** des Aufhebungsvertrages kann kein Saison-Kurzarbeitergeld mehr gewährt werden. Auf den vereinbarten Zeitpunkt der (vereinbarten) Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt es dabei ebenfalls nicht an, d. h., der Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld entfällt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis erst nach der Schlechtwetterzeit endet.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Arbeitnehmer, die aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages beschäftigt werden, **können** dagegen **Saison-Kurzarbeitergeld beanspruchen**. Hierbei kommt es auch nicht darauf an, ob die Befristung mit oder ohne Sachgrund erfolgt ist und wann das befristete Arbeitsverhältnis endet. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer werden daher hinsichtlich des Saison-Kurzarbeitergeldes wie unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer behandelt.

Ausschluss von KuG-Bezug

Folgende Arbeitnehmer sind nach § 28 Abs. 1 SGB III vom Bezug des Saison-Kurzarbeitergeldes ausgeschlossen:

- Bezieher von Renten wegen voller Erwerbsminderung
- Arbeitnehmer, die das Lebensjahr für die Regelaltersrente vollendet haben.

Auslandsbaustellen

Arbeitnehmer, die auf Auslandsbaustellen eingesetzt werden, haben aufgrund des Territorialitätsprinzips **keinen Anspruch** auf Saison-Kurzarbeitergeld. Die Umlagebeiträge, die für im Ausland eingesetzte gewerbliche Arbeitnehmer gezahlt wurden, können erstattet werden (vgl. Teil IV 5.b).

Grenzgänger

Arbeitnehmer, die ihren Wohnsitz im grenznahen Ausland haben, aber bei einem Arbeitgeber mit Betriebssitz im Inland beschäftigt werden (sog. „Grenzgänger“), haben Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, wenn sie auf Baustellen im Inland eingesetzt werden.

Werkpoliere

Werkpolieren der Lohngruppe 6 (§ 5 Nr. 3 BRTV) haben nach den allgemeinen Voraussetzungen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld.

Auszubildende

Gewerbliche Lehrlinge oder technisch bzw. kaufmännisch Auszubildende haben grundsätzlich **keinen Anspruch** auf Saison-Kurzarbeitergeld, weil sie einen Anspruch auf Fortsetzung der Ausbildung und Fortzahlung der Ausbildungsvergütung auch für den Fall haben, dass ein Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder Witterungsgründen eintritt.

3. Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit

a) Gesetzliche Schlechtwetterzeit

Schlechtwetterzeit

Voraussetzung für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld ist ein „erheblicher“ saisonbedingter Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit. Die gesetzliche Schlechtwetterzeit ist im Zusammenhang mit der Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes auf den Zeitraum **1. Dezember bis 31. März** verkürzt worden, so dass der Kalendermonat November nicht mehr in die Winterbauförderung einbezogen ist (§ 101 Abs. 1 SGB III).

Vorrang des Saison-KuG	In der Bauwirtschaft geht in der Schlechtwetterzeit das Saison-Kurzarbeitergeld dem konjunkturellen Kurzarbeitergeld vor (§ 95 Satz 2 SGB III). Dies bedeutet, dass während der Schlechtwetterzeit auch bei Arbeitsausfall aufgrund von Auftragsmangel nicht das konjunkturelle Kurzarbeitergeld, sondern für alle Arbeitnehmer des Baugewerbes (gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Poliere) ausschließlich das Saison-Kurzarbeitergeld gewährt werden kann. Außerhalb der gesetzlichen Schlechtwetterzeit, also im Zeitraum vom 1. April bis zum 30. November, gibt es unverändert die Möglichkeit, konjunkturelles Kurzarbeitergeld aus wirtschaftlichen Gründen (§§ 95 ff. SGB III) in Anspruch zu nehmen. Bei einem Arbeitsausfall aus witterungsbedingten Gründen außerhalb der Schlechtwetterzeit besteht dagegen kein Anspruch auf eine Lohnersatzleistung.
HINWEIS	Der Vorrang der Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld während der Schlechtwetterzeit gegenüber dem konjunkturellen Kurzarbeitergeld, gilt gemäß der Bundesagentur für Arbeit auch während der COVID-19-Pandemie.
Mindest- erfordernisse	b) Erheblicher Arbeitsausfall Saison-Kurzarbeitergeld kann nur dann beansprucht werden, wenn es in dem Baubetrieb zu einem „erheblichen“ saisonbedingten Arbeitsausfall kommt, der auf wirtschaftlichen oder witterungsbedingten Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht (§ 101 Abs. 1, 5 SGB III). Anders als bei konjunkturellem Kurzarbeitergeld ist es für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld bereits ausreichend, wenn beim einzelnen Arbeitnehmer mindestens eine Stunde witterungsbedingter Arbeitsausfall eintritt (§ 101 Abs. 6 Nr. 2 SGB III). Somit kann bei einem Arbeitsausfall aus witterungsbedingten Gründen von weniger als einer Stunde je Ausfalltag kein Saison-Kurzarbeitergeld gewährt werden. Witterungsbedingte Ausfallzeiten von weniger als einer Stunde am Ausfalltag können zur Beanspruchung von Saison-KuG auch nicht in einem Abrechnungszeitraum (Kalendermonat) zusammengerechnet werden. Bei einem Arbeitsausfall wegen wirtschaftlichen Gründen oder wegen eines unabwendbaren Ereignisses ist hingegen kein Mindestarbeitsausfall notwendig. Dies wurde von der Bundesagentur für Arbeit bestätigt. c) Gründe des Arbeitsausfalls Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen oder witterungsbedingten Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist (§ 101 Abs. 5 Satz 1 SGB III). aa) Witterungsbedingte Ausfallgründe (Schlechtwetter) Gemäß § 101 Abs. 6 SGB III liegt ein witterungsbedingter Arbeitsausfall vor, wenn dieser ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist und an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt.
Zwingende witterungsbedingte Ausfallgründe	Zwingende witterungsbedingte Gründe liegen nur vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen die Fortführung der Arbeiten technisch unmöglich, wirtschaftlich unvertretbar oder für die Arbeitnehmer unzumutbar machen. Darüber hinaus werden von der Arbeitsverwaltung auch dichter Nebel und Sturm als zwingende Witterungsgründe anerkannt, wenn hierdurch die Einstellung der Arbeiten notwendig wird, um z.B. nicht die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gefährden.
Beurteilungskriterien	Für die Beurteilung der Frage, ob zwingende Witterungsgründe vorliegen, sind nach den Weisungen der Bundesagentur für Arbeit folgende Kriterien zu beachten: • die jeweilige Wetterlage und der voraussichtliche Witterungsverlauf • die Lage der Baustelle und die Art der Bauarbeiten • der Stand der Bauarbeiten und • die Witterungsempfindlichkeit der verwendeten Baustoffe
Anerkannte Witterungsverhältnisse	Nach den Weisungen der Bundesagentur für Arbeit bedarf es bei Arbeitsausfällen im Rohbau und im Tiefbau keiner Prüfung des Einzelfalls, wenn nachfolgend genannte Witterungsverhältnisse vorliegen: • Temperatur gegen 7:00 Uhr von wenigstens -10 °C • Niederschlagsmenge in 24 Stunden von 7:00 Uhr des Vortages bis 7:00 Uhr des Haupttages von 30 mm (= 30 l/m²) und mehr • Schneedeckenhöhe um 7:00 Uhr von 40 cm und mehr • Neuschneehöhe um 7:00 Uhr von 20 cm und mehr • Eindringtiefe des Bodenfrostes von 80 cm und mehr • Windstärke von wenigstens 8 (Beaufort-Skala), das entspricht einer Windgeschwindigkeit von wenigstens 15 m/sec., wenn die Einstellung der Bauarbeiten aus Sicherheitsgründen geboten ist. Diese Aufzählung gibt lediglich Anhaltspunkte, wann zwingende witterungsbedingte Ausfallgründe vorliegen, ist jedoch weder erschöpfend noch bindend. So können z.B. auch geringere Niederschlagsmengen ausreichend sein, wenn diese von längerer Dauer waren und die Bodenbeschaffenheit der Baustelle damit ein Weiterarbeiten unmöglich macht.
Anerkannte Folgewirkungen	Folgewirkungen atmosphärischer Einflüsse werden nur dann als ursächlich für den Arbeitsausfall anerkannt, wenn sie so stark oder so nachhaltig sind, dass die Fortführung der Arbeit technisch unmöglich ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Die Folgewirkungen müssen dabei im Baustellenbereich auftreten. Zur Baustelle gehören auch in ihrer Nähe gelegene und ihr zugeordnete Arbeitsstätten, auf denen Arbeiten für die

Nicht anerkannte Folgewirkungen	Baustelle verrichtet werden. Folgewirkungen der atmosphärischen Einwirkung kommen auch dann in Betracht, wenn die Bodenverhältnisse einer Baustelle den Einsatz von Geräten und Maschinen unmöglich machen.
	Keine Folgewirkung ungünstiger Witterung liegt vor, wenn z.B. Zimmererarbeiten deshalb nicht weitergeführt werden können, weil die Rohbauarbeiten infolge zwingender witterungsbedingter Gründe noch nicht fertiggestellt werden konnten (Bundessozialgericht, Urteil vom 27.10.1965 - 7 RAr 14/65 -). In diesen Fällen kann aber der Arbeitsausfall für den Betrieb auf wirtschaftlichen Gründen beruhen, so dass Saison-Kurzarbeitergeld bei Vorliegen aller Voraussetzungen wegen Arbeitsausfalls aus wirtschaftlichen Gründen gewährt werden kann. Keine Folgewirkung ungünstiger Witterung ist zudem die Arbeitsunterbrechung, die auf witterungsbedingte Verkehrsstörungen außerhalb des Baustellenbereichs zurückzuführen ist. Saison-Kurzarbeitergeld kann deshalb nicht gewährt werden, wenn durch Straßensperren infolge von Frostschäden die Zufuhr von Baustoffen unterbrochen wird oder, wenn auswärts wohnende Arbeitnehmer eines Betriebes wegen einer außergewöhnlichen witterungsbedingten Verkehrsbehinderung (z.B. Schneeverwehung) nicht auf der Baustelle, auf der die Witterungsverhältnisse die Arbeit zulassen, erscheinen (Bundessozialgericht, Urteil vom 12.07.1968 - 7 RAr 45/67 -).
Unvermeidbare Arbeitseinstellung	Saison-Kurzarbeitergeld kann nur gewährt werden, wenn es aus Sicht des Betriebes unvermeidbar war, die begonnene Arbeit einzustellen. Dies ist dann gegeben, wenn es dem Betrieb aus den oben genannten zwingenden witterungsbedingten Gründen oder deren Folgewirkungen technisch unmöglich wird oder wenn es wirtschaftlich unvertretbar oder den Arbeitnehmern nicht zumutbar ist, die auf einer bestimmten Baustelle bereits begonnenen Arbeiten fortzuführen. Der Betrieb hat mit den von ihm auszuführenden Arbeiten dann begonnen, wenn er alle technischen und organisatorischen Vorbereitungen (z.B. Lagern des Materials und der Maschinen, Aufstellen des Bauwagens, Einteilung der Arbeitnehmer auf feste Arbeitsplätze auf der Baustelle) zu einer unmittelbar anschließenden Ausführung seiner Arbeiten auf der Baustelle getroffen hat (Bundessozialgericht, Urteil vom 27.10.1965 - 7 RAr 14/65 -).
Technische Unmöglichkeit	Die Fortführung einer Arbeit auf der Baustelle ist im Allgemeinen als technisch unmöglich anzusehen, wenn der Betrieb mit den ihm zur Verfügung stehenden technischen Hilfsmitteln außerstande ist, die begonnenen Arbeiten fortzuführen. Die Fortführung der Arbeit ist auch dann als technisch unmöglich anzusehen, wenn sie zwar durchgeführt werden könnte, ihr Erfolg durch unmittelbar bevorstehende Witterungseinflüsse offenbar nicht erreicht oder erheblich beeinträchtigt werden kann (z.B. Außenputzarbeiten oder Betonierungsarbeiten vor angekündigtem Nachtfrost). Als objektiver Maßstab für die Frage, ob mit Frostgefahr zu rechnen ist, kommt dabei regelmäßig die von den Wetterämtern verbreitete Wettervorhersage in Betracht (Bundessozialgericht, Urteil vom 28.11.1967 - 7 RAr 35/65 -).
Wirtschaftliche Unvertretbarkeit	Zwingende Witterungsgründe können auch dann vorliegen, wenn die Fortführung der Bauarbeiten wirtschaftlich unvertretbar ist. Laut Bundesagentur für Arbeit ist die Verwendung von einfachen Schutzvorkehrungen in jedem Fall als wirtschaftlich vertretbar anzusehen. Darüberhinausgehende Vorkehrungen können jedoch nicht verlangt werden. Als einfache Schutzvorkehrungen sind z.B. anzusehen das Tragen von Schutzbekleidung, das Abdichten der Fenster- und Türöffnungen sowie das Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten. Zu den einfachen Schutzvorkehrungen gehören aber auch solche Leistungen, die aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsschutz erbracht werden müssen. Dementsprechend sieht § 101 Abs. 6 Satz 3 SGB III vor, dass ein Arbeitsausfall nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze vermieden werden kann. Bei Nichtbeachtung dieser arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen kann auch kein Saison-Kurzarbeitergeld beansprucht werden. Für die Überprüfung dieser Arbeitsschutzmaßnahmen sind die Gewerbeaufsichtsämter zuständig.
Stationäre Arbeitsstätten	Werden auf Bauhöfen, Richtplätzen, zentralen Beton- oder Mörtelmischanlagen, in Einrichtungen zum Biegen von Eisen oder zur Herstellung von Fertigbauteilen Arbeiten für mehrere Baustellen des Betriebes ausgeführt, handelt es sich bei diesen Arbeitsstätten nicht um solche, die einer Baustelle zugeordnet sind. Solche stationären Arbeitsstätten werden dann wie selbstständige Baustellen behandelt, d. h., den in diesen Arbeitsstätten beschäftigten Arbeitnehmern kann Saison-Kurzarbeitergeld nur dann gewährt werden, wenn die Einstellung der Arbeit in dieser Arbeitsstätte unmittelbar aus ausschließlich zwingenden witterungsbedingten Gründen oder deren Folgewirkungen erfolgt. Allerdings kann hierbei von der Arbeitsverwaltung geprüft werden, ob der Arbeitgeber ausreichende Maßnahmen getroffen hat, um die Arbeitnehmer an diesen stationären Arbeitsstätten vor Witterungseinflüssen zu schützen (Bundessozialgericht, Urteil vom 11.06.1987 - 7 RAr 105/85 -).
Ausschließlich witterungsbedingter Arbeitsausfall	Früher war es für den Bezug von Winterausfallgeld notwendig, dass der Arbeitsausfall ausschließlich auf zwingenden witterungsbedingten Gründen beruht. Das Saison-Kurzarbeitergeld kann jedoch auch beansprucht werden, wenn der Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen eintritt. Bis zum 31. Juli 2016 galt hierbei, dass es einer Erstanzeige des Arbeitsausfalls nach Maßgabe des § 99 SGB III bedurfte, sofern in der Schlechtwetterzeit wirtschaftliche Gründe für den Arbeitsausfall maßgebend waren. Mit Wirkung zum 1. August 2016 ist diese Anzeigepflicht entfallen. Damit werden wirtschafts- und witterungsbedingte Arbeitsausfälle beim Saison-Kurzarbeitergeld gleichbehandelt. Begründet wird dies damit, dass der Arbeitsausfall schon bisher gemäß § 101 Abs. 7 SGB III nicht angezeigt werden musste, wenn der Arbeitsausfall auf unmittelbar witterungsbedingten Gründen beruhte. Die Anzeigepflicht bei sonstigen saisonalen Gründen hat dazu geführt, dass auch witterungsbedingte saisonale Arbeitsausfälle angezeigt wurden. Deshalb soll nunmehr „eine Anzeige bei Saison-Kurzarbeit generell nicht mehr erforderlich“ sein (BT-Drs. 18/8042, 24).
HINWEIS	Zu Beginn der COVID-19-Pandemie informierte die Bundesagentur für Arbeit auf ihrer Internetseite, dass Betriebe, die aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie Kurzarbeitergeld beantragen möchten, die Kurzarbeit zuvor der zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen haben. Die Bundesagentur für Arbeit stellte im Nachgang klar, dass sich diese Anzeigepflicht nur auf das Kurzarbeitergeld außerhalb der Schlechtwetterzeit bezieht. Während der Schlechtwetterzeit ist das Saison-Kurzarbeitergeld einschlägig. Hierfür ist - auch im Rahmen der Corona-Anlässe - weiterhin keine Anzeige erforderlich.

Aus den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit ergibt sich, dass aufgrund der geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen und wegen des darauf abgestellten Abrechnungsverfahrens zum Saison-Kurzarbeitergeld im Betrieb zu der Frage, ob es sich um ausschließlich witterungsbedingten Arbeitsausfall handelt, nur noch dann vertieft Feststellungen zu treffen sind, wenn Anhaltspunkte auf Leistungsmissbrauch hinweisen.

bb) Wirtschaftliche Ausfallgründe (Auftragsmangel)

Der Begriff der wirtschaftlichen Gründe für den Arbeitsausfall ist umfassend und schließt alle Arbeitsausfälle ein, die auf der wirtschaftlichen Tätigkeit eines Betriebes beruhen und sich aus dessen Teilnahme am Wirtschaftsleben ergeben. Gemäß § 96 Abs. 2 SGB III gehört hierzu auch ein Arbeitsausfall, der durch eine **Veränderung der betrieblichen Struktur** verursacht wird, wenn diese durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist. Die wirtschaftliche Ursache für den Arbeitsausfall muss zwar nicht die ausschließliche, jedoch die wesentliche und damit die überwiegende Ursache für den Arbeitsausfall sein und während der gesamten Dauer des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld vorliegen. Als wirtschaftliche Ursache kommt vor allem ein **Auftragsmangel** des Betriebes in Betracht. Hierbei steht es dem Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld nicht entgegen, wenn der Auftragsmangel lediglich die mittelbare Auswirkung der Witterungsverhältnisse in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit ist. Wirtschaftliche Gründe für den Arbeitsausfall liegen also insbesondere dann vor, wenn der Betrieb in der Schlechtwetterzeit keine (ausreichenden) Aufträge erhält, um seine Arbeitnehmer beschäftigen zu können, Folgeaufträge aufgrund witterungsbedingter Arbeitsausfälle nicht durchgeführt oder Aufträge deshalb nicht angenommen werden, weil diese nicht kostendeckend abgewickelt werden können.

cc) Unabwendbares Ereignis

Als unabwendbares Ereignis im Sinne von § 101 Abs. 5 SGB III ist ein Ereignis zu verstehen, das unter den gegebenen, nach der Besonderheit des Falles zu berücksichtigenden Umständen auch bei Wahrung der äußersten diesen Umständen angemessenen und vernünftigerweise zu erwartenden Sorgfalt nicht abzuwenden bzw. in seinen schädlichen Folgen zu vermeiden ist. Hierunter fallen alle nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Ereignisse, wie z.B. Naturkatastrophen, allgemeine Unglücksfälle oder u.U. Ereignisse im Rahmen von Pandemien. Ein solches Vorkommnis ist auch gegeben, wenn ein Arbeitsausfall durch **behördliche Maßnahmen** (z.B. Betriebsstilllegung, Straßensperrung, u.U. Betriebsschließung z.B. auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes) verursacht ist und der Arbeitgeber diese behördlichen Maßnahmen nicht selbst verursacht hat. Der Arbeitsausfall muss dabei **unmittelbar** auf dem unabwendbaren Ereignis beruhen. Eine nur mittelbare Abhängigkeit genügt für den Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld nicht. Wird eine Baustelle z.B. aufgrund eines Bombenfundes von den Behörden stillgelegt, so liegt ein unabwendbares Ereignis vor, das die von der Stilllegung betroffenen Bauarbeiter zum Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld berechtigt. Fällt die Arbeit jedoch deswegen aus, weil die Betonlieferung eines Zulieferbetriebes aufgrund einer behördlich angeordneten Straßensperrung nicht die Baustelle erreicht und daher die Arbeiten dort eingestellt werden müssen, liegt kein unmittelbar unabwendbares Ereignis vor, so dass auch kein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld besteht.

dd) Andere Ausfallgründe

Saison-Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich nicht für Arbeitsausfälle gewährt werden, bei denen die Arbeit aus anderen als den in § 101 Abs. 5 Satz 1 SGB III genannten Gründen ausfällt. Dies gilt nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit nicht nur für betrieblich angeordnete Arbeitsunterbrechungen, sondern auch dann, wenn der Arbeitsausfall der Einflussphäre des Arbeitnehmers zuzurechnen ist. Ein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld besteht daher nicht für

- Tage des bezahlten oder unbezahlten Urlaubs
- gesetzliche Wochenfeiertage; der Lohnausfall ist vom Arbeitgeber auch dann zu vergüten, wenn die Arbeit an diesen Tagen wegen ungünstiger Witterung oder Auftragsmangels ausgefallen wäre (§ 4 Nr. 6.1 Abs. 2 BRTV)
- Tage, an denen die Arbeit z.B. deshalb ausfällt, weil der Arbeitnehmer in Folge einer witterungsbedingten Verkehrsstörung sein Arbeitsplatz nicht erreichen kann, die Arbeit auf der Baustelle jedoch objektiv möglich ist bzw. von den anderen Arbeitnehmern fortgeführt wird
- Tage, an denen aufgrund der betrieblichen Arbeitszeitverteilung ohnehin nicht gearbeitet worden wäre (planmäßig arbeitsfreier Tag)
- Tage einer Meldeversäumnis oder einer Sperrzeit
- Tage der Arbeitsunfähigkeit, wenn für diese Tage Krankengeld zu gewähren ist.

ee) Arbeitsausfall aufgrund der COVID-19-Pandemie

Die Ausbreitung des Corona-Virus SARS-CoV-2 im Jahr 2020 führte zu Erkrankungen von Mitarbeitern und damit einhergehende behördlich angeordnete Tätigkeitsverbote und Quarantäne. Diese Maßnahmen dienen zur Unterbrechung von Infektionsketten, führen aber auch zu einem Ausfall von Beschäftigten und ggf. Betriebsschließungen, Lieferproblemen und Ausfall von beschäftigten Grenzgängern. Tätigkeiten und Aufträge können dadurch nicht wie geplant verrichtet werden. Die Beantragung von Saison-Kurzarbeitergeld innerhalb der Schlechtwetterzeit bzw. konjunkturellem Kurzarbeitergeld außerhalb der Schlechtwetterzeit wurde für Arbeitgeber relevant, um den Abbau von Arbeitsplätzen zu verhindern. In welchen Fällen im Rahmen der COVID-19-Pandemie ein Fall der (Saison-)Kurzarbeit vorliegt musste zunächst geklärt werden.

aaa) Fallgestaltungen

Die Bundesagentur für Arbeit bestätigte im Jahr 2020 folgende **Fallgestaltungen**, in denen Saison-Kurzarbeitergeld während der Schlechtwetterzeit und Kurzarbeitergeld außerhalb der Schlechtwetterzeit in Betracht kommen kann:

**Stilllegung der
Baustelle**

**Kein Anspruch
auf Saison-KuG**

HINWEIS

**Anerkannte
Fälle**

**Pandemie-
erkrankung,
Quarantäne,
Anordnung /
Empfehlung
durch Gesund-
heitsbehörde**

- **Mitarbeiter fallen wegen Erkrankung infolge Pandemie, wegen Quarantäne oder wegen einer Anordnung/Empfehlung der zuständigen Gesundheitsbehörde aus**

Kann der Betrieb seine Produktionstätigkeit nicht mehr aufrechterhalten, da

- eine unerwartet hohe Anzahl von Arbeitnehmern wegen Erkrankung infolge Pandemie (im Gegensatz zu normal zu erwartenden Erkrankungsfällen) ausfällt,
- mehrere Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt wurden oder
- wegen einer Anordnung der zuständigen Gesundheitsbehörde Mitarbeiter zu Hause bleiben müssen

und kurzfristig kein Ersatz für die ausgefallenen Beschäftigten beschafft werden kann, kommt eine Gewährung von Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld infolge eines **unabwendbaren Ereignisses** in Betracht.

Die **weiteren Voraussetzungen** für das Kurzarbeitergeld / Saison-Kurzarbeitergeld **müssen ebenfalls vorliegen**.

Für die oben geschilderten Sachverhalte bedeutet das, dass dem Grunde nach Saison-Kurzarbeitergeld / Kurzarbeitergeld möglich ist, wenn alle weiteren Voraussetzungen vorliegen. Es liegt ein unabwendbares Ereignis vor, dass der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat.

**Behördlich
angeordnete
Maßnahmen**

- Ein unabwendbares Ereignis als Ursache eines für Kurzarbeit erheblichen Arbeitsausfalls kann auch eine **staatliche Schutzmaßnahme, d. h. eine behördlich angeordnete Maßnahme wie die behördlich angeordnete Betriebsschließung**, sein. Grundlage für eine solche Betriebsschließung kann das Infektionsschutzgesetz sein. Die weiteren Voraussetzungen der Saison-Kurzarbeit innerhalb der Schlechtwetterzeit bzw. der Kurzarbeit außerhalb der Schlechtwetterzeit müssen auch hier gegeben sein. Dies hat die Bundesagentur für Arbeit erneut bestätigt.

**Schließung
ohne
behördliche
Anordnung/
Empfehlung**

- **Schließt der Betrieb** hingegen auf eigene Veranlassung **ohne eine behördliche Anordnung oder Empfehlung**, liegt **kein unabwendbares Ereignis** vor. Wirtschaftliche Ursachen für den eingetretenen Arbeitsausfall liegen ebenfalls nicht vor. Eine Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld / Kurzarbeitergeld kann nicht erfolgen. Die Ursache ist dem Betriebsrisiko zuzuordnen.

**Ausbleiben
von Lieferun-
gen aufgrund
des Corona-Vi-
rus**

- Laut Bundesagentur für Arbeit kann dem Grunde nach ein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld / Kurzarbeitergeld gegeben sein, wenn aufgrund des Corona-Virus notwendige Lieferungen ausbleiben und daher die Arbeit nicht verrichtet werden kann. Es müssen alle weiteren Voraussetzungen vorliegen.

**Kurzarbeiter-
geld und
Grenzschlie-
ßungen**

- Die Bundesagentur für Arbeit änderte jedoch die Rechtsanwendung mit Blick auf **Kurzarbeitergeld bei Grenzsicherungen**. Grenzsicherungen stellen innerhalb der EU an sich einen Ausnahmefall dar. Bedingt durch die COVID-19-Pandemie hatten Nachbarländer zeitweise Grenzen auch für Berufspendler geschlossen. Hierbei handelt es sich um eine Quarantänemaßnahme zum Infektionsschutz, die aufgrund des europäischen Grundsatzes der Sachverhaltsgleichstellung (vgl. Artikel 5 Verordnung (EG) 883/2004) so zu bewerten ist, als wäre diese Maßnahme in Deutschland eingetreten. Grenzgänger, die durch eine Quarantänemaßnahme am Erreichen ihres Arbeitsplatzes gehindert werden, können beim Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen jedoch Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, da bei vergleichbaren inländischen Sachverhalten Kurzarbeit und Quarantänemaßnahme zeitgleich vorliegen können (vgl. § 56 Abs. 9 IfSG). Anders als bei innerdeutschen Sachverhalten ist bei Fällen mit Auslandsbezug unerheblich, ob erst die Kurzarbeit oder erst die Quarantänemaßnahme vorlag.

Zur Vermeidung des gleichzeitigen Bezugs von Kurzarbeitergeld außerhalb der Schlechtwetterzeit und einer Entschädigung für die staatliche Quarantänemaßnahme **ist gegenüber der Agentur für Arbeit zu versichern, dass die betroffenen Grenzgänger seitens ihres Heimatstaates keine Entschädigung für den mit der Grenzsicherung verbundenen Verdienstaufschlag bekommen**. Es ist ausreichend, wenn die Erklärung formlos vom Arbeitgeber mit den Unterlagen für die Abrechnung des Kurzarbeitergelds eingereicht wird. Die Betriebe sind im Rahmen der Leistungsberatung entsprechend zu informieren. Zuständig ist der Operative Service, bei dem die Beratung nachgefragt oder der Arbeitsausfall angezeigt wird (vgl. Weisung 202112023 vom 17.12.2021 – Regelungen zum Verfahren Kurzarbeitergeld für das Jahr 2022).

**Anwendung
auf das Saison-
KuG**

Die Bundesagentur für Arbeit hatte im Jahr 2020 die **Anwendung** der gesamten oben beschriebenen Handhabung bei Grenzsicherung **auch für das Saison-Kurzarbeitergeld** bestätigt. Ansonsten würde es zu einer Ungleichbehandlung von Baubetrieben während der Schlechtwetterzeit kommen.

**Pauschaler Be-
zug auf die
COVID-19-Pan-
demie**

Die Bundesagentur für Arbeit weist darauf hin, dass im Rahmen der Beantragung von (Saison-)Kurzarbeitergeld ein **pauschaler Bezug** auf die COVID-19-Pandemie **nicht genügt**. Die Anlässe für die Kurzarbeit / Saison-Kurzarbeit sind vielmehr darzulegen. Es ist daher z. B. zu dokumentieren, warum keine Vertretung organisiert werden konnte, warum alternativ keine Arbeit aus dem Homeoffice möglich war usw.

**Nicht aner-
kannte Fälle**

Kein Fall der Saison-Kurzarbeit bzw. Kurzarbeit liegt hingegen in folgendem Fall vor:

- **Einem Arbeitnehmer wurde seine Tätigkeit nach § 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) untersagt bzw. der Arbeitnehmer wurde unter Quarantäne nach § 30 IfSG gestellt.**

**Tätigkeitsver-
bot/ Quaran-
täne
gemäß Infekti-
onsschutzge-
setz**

Es besteht **kein** Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld während der Schlechtwetterzeit bzw. Kurzarbeitergeld außerhalb der Schlechtwetterzeit, wenn sich eine nach § 56 IfSG anspruchsberechtigte Person (hier der Arbeitnehmer) **vor der Absonderung bzw. vor dem Tätigkeitsverbot noch nicht in (Saison-)Kurzarbeit** befand. Dies ist damit zu begründen, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Absonderung / des Tätigkeitsverbots eine Entschädigung nach § 56 IfSG erhält. Es fehlt mithin an dem Entgeltausfall für einen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld / Kurzarbeitergeld.

Behördlich angeordnete Schließung von Kindertagesstätten / Schulen

§ 56 Abs. 1a IfSG besagt, dass sofern der Deutsche Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Infektionsschutzgesetz eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt hat, eine erwerbstätige Person eine Entschädigung in Geld erhält, wenn

- Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen werden oder
- deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt wird oder
- von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden, die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder
- eine behördliche Empfehlung vorliegt, vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen abzusehen.

Die Bundesagentur für Arbeit nahm in den in § 56 Abs. 1a IfSG benannten Fällen an, dass kein Saison-Kurzarbeitergeld bzw. Kurzarbeitergeld zu zahlen ist, da eine Entschädigung aufgrund des § 56 Abs. 1a IfSG erfolgt. Die Bundesagentur für Arbeit hat nunmehr jedoch erklärt, dass sie zwischenzeitlich der Rechtsauffassung des Bundesgesundheitsministeriums gefolgt sei. Danach werde, soweit **während Zeiten der angeordneten Kurzarbeit** einer der benannten Tatbestände eintritt, **Kurzarbeitergeld weiterhin gezahlt**. Es bestehe im Umfang der angeordneten Kurzarbeit kein Anspruch auf Leistungen nach § 56 Abs. 1a IfSG, da wegen der Kurzarbeit die Betreuung selbst erbracht werden könne. Sie verweist auf die Gesetzesbegründung des „Entwurfs eines Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite, Drucksache 19/18111“.

Das Wort „**während**“ zeigt jedoch an, dass dies nur gilt, soweit die Saison-Kurzarbeit / Kurzarbeit auf anderen Gründen als der behördlichen Schul- bzw. Kita-Schließung beruht, d.h. der Arbeitsausfall durch Schlechtwetter, wirtschaftliche Gründe oder ein unabwendbares Ereignis bedingt ist. Die Ausweitung von Saison-Kurzarbeit / Kurzarbeit wegen der behördlichen Schul- bzw. Kita-Schließung ist dagegen nicht möglich. Für diese Zeiträume der Ausweitung können Ansprüche nach § 56 Abs. 1a IfSG bestehen.

Tritt einer der in § 56 Abs. 1a IfSG benannten Tatbestände hingegen zu einer Zeit ein, in der **Saison-Kurzarbeit / Kurzarbeit noch nicht eingetreten** ist, begründet die behördlich angeordnete Schließung von Schulen bzw. Kindertagesstätten keinen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld / Kurzarbeitergeld. Die behördlich angeordnete Schließung von Schulen bzw. Kindertagesstätten stellt **kein unabwendbares Ereignis** im Sinne der Saison-Kurzarbeit / Kurzarbeit dar.

#

bbb) Erleichterte Voraussetzungen (Kurzarbeitergeldzugangsverordnung)

Erleichterte Voraussetzungen für das KuG

Zur Abfederung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Arbeitgeber und Beschäftigten wurde die Bundesregierung durch das Gesetz zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen vom 23. März 2022 ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung bestimmte Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld vorzusehen (vgl. § 109 SGB III). Die Ermächtigung tritt nach derzeitigem Rechtsstand (11/2022) **mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft**. Die Erleichterungen wurden in der Verordnung zur Verlängerung der Zugangserleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (**Kurzarbeitergeldzugangsverordnung - KuGZuV**) vom 23. Juni 2022 niedergelegt und traten zum 1. Juli 2022 in Kraft.

Ursprüngliche Kurzarbeitergeldverordnung vom 25. März 2020

Folgende Erleichterungen hatte der Gesetzgeber für das **Kurzarbeitergeld** ursprünglich beschlossen:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht bereits, wenn mindestens 10 % der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Arbeitsentgeltsausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind. Der Arbeitsausfall wurde bereits dann als erheblich eingestuft. Das Ein-Drittel-Erfordernis wurde somit gelockert.
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge werden für ausgefallene Arbeitsstunden zu 100 % erstattet.
- Leiharbeitnehmer können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Anmerkung: Baubetriebe haben das grundsätzliche Verbot der Arbeitnehmerüberlassung zu beachten.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen aus Beitragsmitteln für Beschäftigte, die Saison-Kurzarbeitergeld beziehen, hat Vorrang vor einer Erstattung aus der Umlage nach § 102 Abs. 1 SGB III.

Kurzarbeitergeldverordnung in der Fassung vom 23. Juni 2021

Die Bundesagentur für Arbeit hatte dazu informiert und klargestellt, dass **die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld ihre Gültigkeit behalten**.

Die Kurzarbeitergeldverordnung wurde seither mehrfach überarbeitet. Zuletzt wurde sie durch die **Vierten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung** vom 23. September 2021 geändert und galt **bis zum 31. Dezember 2021**.

Die Erleichterungen wurden wie folgt angepasst:

- Der Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) von einem Entgeltsausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein müssen, wird weiterhin **auf mindestens 10 % festgesetzt**. Das Ein-Drittel-Erfordernis bleibt somit weiterhin gelockert; dies allerdings nur für Betriebe, die **bis zum 30. September 2021 Kurzarbeit eingeführt haben**.

Die Erleichterung gilt bis zum 31. Dezember 2021 (vgl. § 1 Nr. 1 Kurzarbeitergeldverordnung mit Stand vom 23.06.2021).

- Vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung werden auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit **für Arbeitsausfälle**
 - **bis zum 31. Dezember 2021 pauschaliert in voller Höhe,**
 - **für die Zeit vom 1. Januar 2022 bis zum 31. März 2022 pauschaliert in Höhe von 50 %** und
 - **für die Zeit ab dem 1. April 2022 nicht mehr**

erstattet.

Zu beachten ist nunmehr jedoch, dass ab Antragstellung auf Eröffnung eines **Insolvenzverfahrens** kein Anspruch auf Erstattung solcher Sozialversicherungsbeiträge mehr besteht, die später in einem Insolvenzverfahren angefochten werden könnten (§ 2 Abs. 1 Satz 2 - 6 Kurzarbeitergeldverordnung mit Stand vom 23. Juni 2021). Hintergrund ist, dass bei einer Anfechtung die Arbeitslosenversicherung in unzulässiger Weise durch zweifache Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge belastet werden würde. Einmal im Rahmen der Erstattung der Kurzarbeitergeldregelung und einmal im Rahmen der Zahlung im Zuge der Insolvenzregelungen (vgl. Verordnungsbegründung der Dritten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung). Dies soll verhindert werden.

- Leiharbeitnehmer können unter den erleichterten Voraussetzungen weiterhin ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben **zeitlich befristet bis zum 31. Dezember 2022** Zugang zum Kurzarbeitergeld. Anmerkung: Baubetriebe haben das grundsätzliche Verbot der Arbeitnehmerüberlassung zu beachten.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird weiterhin auf den **Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.**

Die Bundesagentur für Arbeit hat darauf hingewiesen, dass auch im Rahmen der Einführung von Corona-relevanten Kurzarbeit der **Vorrang des Saison-Kurzarbeitergeldes vor dem konjunkturellen Kurzarbeitergeld** für Baubetriebe **während der Schlechtwetterzeit weiterhin zu beachten** ist. In der bislang bestehenden Corona-relevanten Schlechtwetterzeit hat das Saison-Kurzarbeitergeld daher für Baubetriebe Vorrang. Die im Rahmen des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes erfolgten Erleichterungen – sofern für das Saison-Kurzarbeitergeld überhaupt relevant – sind hierbei jedoch einschlägig.

Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld besteht für die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer (vgl. Teil II), wenn

- sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe angehört und von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,
- der Arbeitsausfall erheblich ist,
- die betrieblichen Voraussetzungen und
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Im Rahmen der Saison-Kurzarbeit hat die Kurzarbeitergeldverordnung in der Schlechtwetterzeit 2021/2022 für den Monat **Dezember 2021** folgende Erleichterungen zur Folge:

Anfallende vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge werden auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit **für Arbeitsausfälle vom 1. bis zum 31. Dezember 2021 in Höhe von 50 %** in pauschalierter Form **aus dem allgemeinen Beitragsaufkommen** erstattet, **wenn der Betrieb bis zum 30. September 2021 konjunkturelle Kurzarbeit eingeführt hat** (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 1 Kurzarbeitergeldverordnung mit Stand vom 23.06.2021) und diese nahtlos in das Saison-Kurzarbeitergeld übergeht. Diese Erstattung erfolgt für Angestellte und Poliere sowie für gewerbliche Arbeitnehmer.

Für **gewerbliche Arbeitnehmer** erfolgt darüber hinaus eine **weitere 50-prozentige Erstattung aus der Winterbeschäftigungs-Umlage**, sodass es für diese final zu einer 100-prozentigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge kommt. Hintergrund dieser unterschiedlichen Behandlung von Angestellten bzw. Polieren und gewerblichen Arbeitnehmern ist, dass außerhalb der Corona-Erleichterungen bei gewerblichen Arbeitnehmern normalerweise eine 100-prozentige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge aus der Winterbeschäftigungs-Umlage erfolgt, bei Angestellten hingegen nicht.

Zu beachten ist jedoch, dass ab Antragstellung auf Eröffnung eines **Insolvenzverfahrens** kein Anspruch auf Erstattung solcher Sozialversicherungsbeiträge mehr besteht, die später in einem Insolvenzverfahren angefochten werden könnten (§ 2 Abs. 1 Satz 2 - 6 KugV); zu den Hintergründen vgl. obige Ausführungen sowie „Weisung 202004012 vom 28.04.2020 – Verhältnis Kurzarbeitergeld zu Insolvenzen sowie Insolvenzgeld“. Dies gilt jedoch nur für die Sozialversicherungsbeiträge, die aus dem **allgemeinen Beitragsaufkommen** erstattet werden würden, nicht jedoch für den Anteil, der bei gewerblichen Arbeitnehmern ggf. aus der Winterbeschäftigungs-Umlage erstattet wird. Die Bundesagentur für Arbeit hat bestätigt, dass „**die Regelungen zu Insolvenzfällen aus der Kurzarbeitergeldverordnung auf die Erstattung nach § 102 Abs. 4 SGB III keine Anwendung** finden. Nach § 102 Abs. 4 SGB III werden die von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld auf Antrag erstattet.“

Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass es im Rahmen der Saison-Kurzarbeit bereits außerhalb der Corona-bedingten, erleichterten Regelungen – im Gegensatz zur Kurzarbeit – nicht darauf ankommt, ob im jeweiligen Kalendermonat mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen war. Für **witterungsbedingte Arbeitsausfälle** ist lediglich erforderlich, dass an einem Arbeitstag **mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt** (§ 101 Abs. 6 Nr.2 SGB III). **Bei** einem Arbeitsausfall aufgrund **wirtschaftlicher**

Anwendung auf das Saison-KuG

Vorrang des Saison-KuG während der Schlechtwetterzeit

Bestehende Voraussetzungen des Saison-KuG

Erleichterungen im Rahmen des Saison-KuG

Gründe oder aufgrund eines **unabwendbaren Ereignisses** ist **kein Mindestausfall notwendig**. Folglich ist die Erleichterung, dass nur mindestens ein Zehntel der Arbeitnehmer von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss, im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes nicht relevant. Dies wurde durch die Bundesagentur für Arbeit bestätigt. Ferner wird klarstellend darauf hingewiesen, dass auch die Erleichterung, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet wird, im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes nicht von Relevanz ist. Im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes gilt, dass Arbeitnehmer, für die zwar ein Ausgleichskonto geführt wird, für die aber bereits alle Guthabenstunden aufgelöst worden sind, nicht verpflichtet sind, den Arbeitsausfall durch die Einbringung der tariflich zulässigen Arbeitszeitschuld (30 Minusstunden, vgl. § 3 Nr. 1.43 BRTV) auszugleichen, weil die tarifliche Regelung vorrangig dem Ausgleich des Monatslohnes dient. Von diesen Arbeitnehmern verlangt die Arbeitsverwaltung ohnehin nicht, dass eine solche Arbeitszeitschuld gebildet wird, bevor Saison-Kurzarbeitergeld gewährt wird.

d) Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls

Der Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld im Baubetrieb ist nur dann möglich, wenn der Arbeitsausfall vorübergehend und unvermeidbar ist.

**Vorübergehen-
der Arbeitsaus-
fall**

§ 101 Abs. 5 Satz 1 SGB III verlangt zunächst, dass der Arbeitsausfall lediglich vorübergehender Natur sein muss. Ein **vorübergehender Arbeitsausfall** liegt nur dann vor, **wenn sich aus den Gesamtumständen des Einzelfalls ergibt, dass mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit zu rechnen ist**. Da die Bezugsdauer von Saison-Kurzarbeitergeld auf die gesetzliche Schlechtwetterzeit begrenzt ist und somit vier Monate nicht überschreiten kann, ist dieses Kriterium auch im Falle des Arbeitsausfalls aus wirtschaftlichen Gründen auf jeden Fall erfüllt.

Unvermeidbar ist ein Arbeitsausfall nur dann, wenn der Betrieb vergeblich versucht hat, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken (§ 96 Abs. 4 Satz 1 SGB III). Anders als beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld gilt innerhalb der Schlechtwetterzeit auch ein Arbeitsausfall als unvermeidbar, der überwiegend **branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt** ist (§ 101 Abs. 5 SGB III). Damit ist klargestellt, dass der für das Baugewerbe typische winterliche Arbeitsausfall – anders als beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld – kein Hinderungsgrund für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld ist.

Auch bei den **Corona-bedingten Anlässen** der Saison-Kurzarbeit / Kurzarbeit ist es **erforderlich**, dass der **Betrieb** vor Inanspruchnahme **vergeblich versucht hat, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken**.

aa) Urlaubsgewährung

**Winterlicher
Arbeitsausfall**

Nach § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III gilt ein Arbeitsausfall als vermeidbar, der bei Gewährung von **bezahltem** Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen. Diese vorrangigen Wünsche der Arbeitnehmer sind laut Bundesagentur für Arbeit dann anzunehmen, wenn sie vorher durch Urlaubslisten, Urlaubspläne o. ä. festgelegt wurden. Diese Regelung gilt nicht nur hinsichtlich des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes, sondern auch für das Saison-Kurzarbeitergeld. Bevor Saison-Kurzarbeitergeld gewährt wird, kann die Arbeitsverwaltung somit prüfen, ob nicht vorrangig Urlaubstage eingebracht werden müssten, um damit den Arbeitsausfall zu überbrücken. Laut Bundesagentur für Arbeit sind hierfür als Maßstab, nach vorrangiger Berücksichtigung der Urlaubsregelungen im Baugewerbe (§ 8 BRTV), die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes anzuwenden. Gemäß § 7 Abs. 1 BUrlG erfolgt die zeitliche Festlegung des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers, es sei denn, dass dringende betriebliche Belange diesen entgegenstehen. Demnach müssen Urlaubsansprüche **aus dem laufenden Urlaubsjahr nur dann zur Vermeidung des Arbeitsausfalls eingebracht werden, wenn keine vorrangigen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer bestehen**. Hierbei ist auch der Sinn und Zweck des Erholungsurlaubs zu berücksichtigen. Bestehen vorrangige Urlaubswünsche des Arbeitnehmers, so kann nicht gefordert werden, dass dieser bis zum Ende des laufenden Urlaubsjahres noch bestehende Urlaubstage einbringt.

HINWEIS

**Urlaub aus dem
laufenden Jahr**

Gemäß Weisung 202003015 zur Verordnung über die Erleichterungen der Kurzarbeit sah die Bundesagentur für Arbeit bis zum 31. Dezember 2020 davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern. Dies galt auch für die Saison-Kurzarbeit. Diese Regelung erfolgte vor dem Hintergrund, dass bei der Interessenabwägung mit vorrangigen Urlaubswünschen der Arbeitnehmer in der damaligen Situation nicht absehbar war, für welchen konkreten Zweck diese ihren Urlaub nutzen wollen oder müssen (z.B. Urlaub zur Betreuung ihrer Kinder wegen Schließung der Kitas oder Schulen). Für das Jahr 2021 hatten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie die Bundesagentur für Arbeit jedoch beschlossen, dass diese Ausnahmeregelung nicht fortgesetzt wird. Seit dem 1. Januar 2021 ist **Erholungsurlaub zur Vermeidung der Kurzarbeit nun daher wieder vorrangig eingebracht werden, wenn die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers dem nicht entgegenstehen** (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III). Hintergrund war die Schaffung eines Verdienstaussfallersatzes in § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz für eventuelle Schließungen von Kitas und Schulen.

HINWEIS

Darüber hinaus werden die **Besonderheiten des Urlaubskassenverfahrens** im Baugewerbe bei der Prüfung der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls durch Urlaubsgewährung nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit wie folgt berücksichtigt:

**Übertragener
Resturlaub aus
dem vergange-
nen Jahr**

Da der Resturlaub eines Kalenderjahres nach § 8 Nr. 7 BRTV noch im gesamten Folgejahr genommen werden kann, wird eine Urlaubsgewährung zur Überbrückung des Arbeitsausfalls nicht gefordert, wenn dieser zu Beginn oder in der Mitte eines Kalenderjahres eintritt. Bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall im Januar, Februar oder März muss deshalb nicht vorrangig Resturlaub aus dem Vorjahr gewährt werden. Zu Beginn der Schlechtwetterzeit, also **im Dezember, kann aber verlangt werden, dass ein aus dem Vorjahr übertragener Resturlaub gewährt wird, der ohnehin am Jahresende verfallen würde** (vgl. § 8 Nr. 7 BRTV). Dem steht auch nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer nach dem Verfall dieser Urlaubsansprüche einen Entschädigungsanspruch gemäß

HINWEIS	§ 8 Nr. 8 BRTV hat, d.h. der Arbeitnehmer kann die Einbringung des Resturlaubs nicht deshalb verweigern, weil er lieber den Entschädigungsanspruch gegenüber der ULAK geltend machen will. Grundsätzlich sind im Dezember auch dann Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld einzubringen, wenn nicht ganze Tage, sondern nur einzelne Ausfallstunden anfallen. Hierzu werden zunächst alle Ausfallzeiten im Kalendermonat Dezember addiert, unabhängig von dem Grund des Arbeitsausfalles (Auftragsmangel und / oder Schlechtwetter). Urlaub ist dann für jeweils acht Ausfallstunden zu gewähren, d.h. 1 Urlaubstag für 8 Ausfallstunden, 2 Urlaubstage für 16 Ausfallstunden, 3 Urlaubstage für 24 Ausfallstunden etc.
Einbringung des Resturlaubs	Darüber hinausgehende Ausfallstunden sind dann entweder durch Guthabenstunden vom Arbeitszeitkonto auszugleichen, oder es kann Saison-Kurzarbeitergeld beantragt werden. Die Gewährung von Teilurlaubstagen (z.B. halben Urlaubstagen) wird dagegen im Rahmen der Unvermeidbarkeit nicht verlangt.
Beispiel	<i>Der Arbeitnehmer hat im Dezember 2022 insgesamt 30 Ausfallstunden, es bestehen noch 5 Resturlaubstage aus 2021, die am 31.12.2022 verfallen würden. Der Arbeitnehmer muss in diesem Fall jedoch nur 3 Urlaubstage (= 24 Stunden) einbringen, da 4 Urlaubstage (= 32 Stunden) den Arbeitsausfall überkompensieren würden. Die restlichen 6 Ausfallstunden sind durch ein ggf. vorhandenes Arbeitszeitguthaben auszugleichen, ansonsten kann hierfür trotz noch bestehender Resturlaubsansprüche Saison-Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden.</i>
Vorrang des Resturlaubs	Hat der Arbeitnehmer im Kalendermonat Dezember sowohl Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr als auch Arbeitszeitguthaben zur Verfügung, um den Arbeitsausfall auszugleichen, so ist nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit vorrangig der Resturlaub einzubringen. Zwar sehe § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB III keine zwingende Rangfolge für die Einbringung von Urlaub und Arbeitszeitguthaben vor; dennoch sei nach dem Sinn und Zweck der Regelung zur Vermeidbarkeit des Arbeitsausfalles zunächst der Resturlaub einzubringen, da dieser am Jahresende verfalle und dann nicht mehr zur Vermeidung des Arbeitsausfalles zur Verfügung stehe. Ein ebenfalls bestehendes Arbeitszeitguthaben könne dagegen noch in den Monaten Januar bis März eingebracht werden. Aufgrund der gesetzlichen Schadensminderungspflicht seien Arbeitgeber und Arbeitnehmer somit angehalten, zunächst den Resturlaub einzubringen. Ein betriebliches Wahlrecht bestehe insoweit nicht. Etwas anderes gelte nur dann, wenn der gesamte Resturlaub bereits im Dezember verplant sei (z.B. für eine Freistellung zwischen Weihnachten und Neujahr), da dann die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers vorrangig seien.
	bb) Einbringung von Arbeitszeitguthaben Nach § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGB III gilt auch ein Arbeitsausfall als vermeidbar, der bei der Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann. Aufgrund dieser gesetzlichen Regelung, die schon bisher auch beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld gilt, kann die Arbeitsverwaltung die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld verweigern, wenn der Arbeitsausfall bei der Nutzung einer flexiblen Arbeitszeitregelung ganz oder teilweise vermieden werden kann.
Betriebe ohne Arbeitszeitkonto	Aus dieser Vorschrift folgt jedoch nicht die Verpflichtung des Baubetriebes, bei drohender Kurzarbeit eine tariflich zulässige Arbeitszeitflexibilisierung einzuführen, um hierdurch den Arbeitsausfall zu vermeiden. Aus den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit ergibt sich vielmehr, dass diese Vorschrift nur dann zum Tragen kommt, wenn in dem Betrieb bereits eine Arbeitszeitflexibilisierung tatsächlich praktiziert wird. Sind in dem Baubetrieb jedoch keine Arbeitszeitflexibilisierung und auch kein Ansparkonto eingerichtet worden, greift diese Regelung nicht. Es besteht keine sozialrechtliche Verpflichtung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten. Vielmehr ist die Einführung solcher Arbeitszeitkonten im Betrieb – auch nach den Regelungen des § 3 BRTV – eine freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Dementsprechend können in diesen Betrieben ohne Arbeitszeitkonto auch Überstunden außerhalb der Schlechtwetterzeit ausgezahlt werden, ohne dass sich dies negativ auf die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld in der Schlechtwetterzeit auswirkt.
Betriebe mit Arbeitszeitkonto	Ist in dem Betrieb jedoch eine betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung nach § 3 Nr. 1.4 BRTV und ein entsprechendes Ausgleichkonto eingeführt worden, muss grundsätzlich ein angespartes Arbeitszeitguthaben vor der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld abgebaut werden. Grundsätzlich sind dabei alle Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld heranzuziehen, und zwar auch über die tarifliche Höchstgrenze für das Ausgleichkonto von 150 Stunden hinaus. Der Ausgleich von Ausfallstunden in der Schlechtwetterzeit durch angesparte Arbeitszeitguthaben (also durch Vorarbeit) bleibt somit vorrangig gegenüber der Inanspruchnahme der Lohnersatzleistung Saison-Kurzarbeitergeld. Dies gilt nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit ausdrücklich auch dann, wenn in dem Betrieb ein Ansparkonto besteht, das nicht im Rahmen der tariflichen Arbeitszeitflexibilisierung nach § 3 Nr. 1.4 BRTV eingeführt wurde, sondern aufgrund individueller Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern bzw. dem Betriebsrat eingerichtet wurde.
Vorrang der Arbeitszeitkonten	Die gesetzliche Regelung zur Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls und zur Auflösung bestehender Arbeitszeitguthaben gilt somit für jegliches Arbeitszeitkonto, d. h., es sind grundsätzlich alle Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld heranzuziehen. Bei dieser Regelung handelt es sich um eine zentrale Bestimmung der gesetzlichen Regelung, die der Förderung der Flexibilisierung der Arbeitszeit auch nach Einführung eines Saison-Kurzarbeitergeldes dienen, indem für alle eingebrachten Guthabenstunden dann auch das Zuschuss-Wintergeld (ZWG) gewährt wird. Dabei ist in der betrieblichen Praxis zu beachten, dass der Gesetzgeber einerseits in gewissen Fällen und bei entsprechenden betrieblichen Vereinbarungen Arbeitszeitguthaben geschützt hat (vgl. nachfolgend cc), andererseits aber die Auszahlung von Arbeitszeitguthaben förder-schädlich sein kann (vgl. nachfolgend dd).
Arbeitszeit-schuld	Arbeitnehmer, für die zwar ein Ausgleichkonto geführt wird, für die aber bereits alle Guthabenstunden aufgelöst worden sind, sind nicht verpflichtet, den Arbeitsausfall durch die Einbringung der tariflich zulässigen Arbeitszeit-schuld (30 Minusstunden, vgl. § 3 Nr. 1.43 BRTV) auszugleichen, weil diese tarifliche Regelung vorrangig dem

HINWEIS	Ausgleich des Monatslohnes dient. Von diesen Arbeitnehmern wird die Arbeitsverwaltung daher nicht verlangen, dass eine solche Arbeitszeitschuld gebildet wird, bevor Saison-Kurzarbeitergeld gewährt wird. Bereits außerhalb der Corona-bedingten Erleichterungen im Rahmen der Saison-Kurzarbeit galt, dass Arbeitnehmer, für die zwar ein Ausgleichkonto geführt wird, für die aber bereits alle Guthabenstunden aufgelöst worden sind, nicht verpflichtet sind, den Arbeitsausfall durch die Einbringung der tariflich zulässigen Arbeitszeitschuld (30 Minusstunden, vgl. § 3 Nr. 1.43 BRTV) auszugleichen, weil diese tarifliche Regelung vorrangig dem Ausgleich des Monatslohnes dient. Von diesen Arbeitnehmern hat die Arbeitsverwaltung daher bereits vor der COVID-19-Pandemie nicht verlangt, dass eine solche Arbeitszeitschuld gebildet wird, bevor Saison-Kurzarbeitergeld gewährt wird. Die im Rahmen der Kurzarbeitergeldverordnung mit Stand vom 23. Juni 2021 für das Kurzarbeitergeld vorgesehene Erleichterung, dass auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet wird, war daher bereits vor Einführung der Erleichterung im Rahmen der Saison-Kurzarbeit gültig, sodass diese Erleichterung im Rahmen der Saison-Kurzarbeit keine weiteren Auswirkungen hat.
Ausgleich von Minusstunden	Besteht in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit auf dem Ausgleichkonto des Arbeitnehmers ein negativer Saldo, da der Arbeitgeber in den Vormonaten (z.B. zum Ausgleich für den verstetigten Monatslohn) einen Lohnvorschuss gewährt hat, so sind Guthabenstunden, die der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit erarbeitet, zunächst dem Ausgleichkonto gutzuschreiben, um die Minusstunden auszugleichen. Kommt es in demselben Monat zu einem Arbeitsausfall, so müssen diese Guthabenstunden auch nicht zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld eingebracht werden, solange noch Minusstunden auf dem Ausgleichkonto bestehen (vgl. Teil II, 6, c) Beispiel 6).
Geschützte Arbeitszeitguthaben	cc) Geschützte Arbeitszeitguthaben Der Grundsatz, dass bestehende Arbeitszeitguthaben zunächst aufzulösen sind, bevor Saison-Kurzarbeitergeld gewährt wird, wird in den Fällen durchbrochen, in denen das Arbeitszeitguthaben für bestimmte Zwecke geschützt wurde. Dies ist jedoch nur zulässig, soweit es sich um ein Ausgleichkonto im Sinne von § 3 Nr. 1.43 BRTV handelt. Bei einem reinen Ansparkonto außerhalb der tariflichen Arbeitszeitflexibilisierung kann ein Arbeitszeitguthaben dagegen nicht für andere Zwecke geschützt werden, sondern ist zwingend in der Schlechtwetterzeit zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld einzubringen.
Freistellung in der Schlechtwetterzeit	Ergibt sich aus einer betrieblichen Vereinbarung, dass während der Schlechtwetterzeit Arbeitszeitguthaben zum Ausgleich für den vereinbarten Monatslohn (z.B. 164 GTL) benötigt werden, weil die vorgesehene betriebliche Arbeitszeit unterhalb von 164 Stunden im Lohnabrechnungszeitraum bleibt, so braucht ein Arbeitszeitguthaben in diesem Umfang nicht zur Vermeidung des Arbeitsausfalls eingebracht zu werden. Dies ist z.B. der Fall, wenn einzelne Brückentage festgelegt werden oder wenn betrieblich eine Freistellung der Arbeitnehmer im ehemaligen Lohnausgleichszeitraum vereinbart wird und damit feststeht, dass ein bestimmtes Arbeitszeitguthaben für die Betriebsruhe zwischen Weihnachten und Neujahr verwendet werden soll. Solche arbeitsrechtlichen Festlegungen, die im Rahmen der tariflichen Arbeitszeitflexibilisierung möglich sind, führen dazu, dass die für die Freistellung notwendigen Arbeitsstunden geschützt sind und nicht zur Vermeidung von Arbeitsausfällen herangezogen werden müssen. Bei einer Freistellung vom 23. bis zum 30. Dezember 2022 kann der Betrieb somit 36 Guthabenstunden entsprechend der tariflichen Arbeitszeit schützen. Diese Möglichkeit ist auch nicht auf eine bestimmte Stundenzahl begrenzt.
Vereinbarung	Allerdings hat der Betrieb in solchen Fällen die vorgesehene Verwendung des Arbeitszeitguthabens der Arbeitsverwaltung durch Vorlage einer entsprechenden schriftlichen Vereinbarung nachzuweisen, die nicht erst aus Anlass der Kurzarbeit geschlossen wurde. Stellt sich bei einer Betriebsprüfung im Nachhinein heraus, dass das Guthaben nicht entsprechend dieser Vereinbarung verwendet worden ist, so kann die Arbeitsverwaltung gewährtes Saison-Kurzarbeitergeld zurückfordern.
Freistellung außerhalb der Schlechtwetterzeit	Nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 1 SGB III kann die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens nicht verlangt werden, soweit es vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt ist und 50 Stunden nicht übersteigt. Betrieblich können daher bis zu 50 Guthabenstunden zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit geschützt werden, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich vereinbart wurde. Damit bedarf es einer ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung über die Reservierung dieser Guthabenstunden für erwartete Arbeitsausfälle nach dem 31. März. Diese Regelung soll insbesondere denjenigen Baubetrieben helfen, deren Betriebstätigkeit üblicherweise nicht bereits unmittelbar nach dem Ende der Schlechtwetterzeit, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgenommen werden kann. Die Bundesagentur für Arbeit stellt an eine solche Vereinbarung jedoch einige Anforderungen. Erforderlich ist danach die Festlegung des konkreten Verwendungszweckes in der vertraglichen Vereinbarung sowie ggf. der Nachweis der Notwendigkeit für diese Festlegung aufgrund der Erfahrungen in der Vergangenheit. Hierdurch soll verhindert werden, dass die Betriebe pauschal bzw. „ins Blaue hinein“ 50 Stunden für mögliche Arbeitsausfälle nach der Schlechtwetterzeit reservieren.
Festgelegte Freistellungstage	Ausreichend ist auf jeden Fall eine konkrete Festlegung von Freistellungstagen, d.h., aus der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergibt sich, dass an bestimmten Tagen außerhalb der Schlechtwetterzeit nicht gearbeitet werden soll (z.B. Arbeitsbefreiung vom 1. bis 8. April 2023, hierfür werden 41 Stunden reserviert) und bis zu 50 Guthabenstunden hierfür verwendet werden.
Voraussichtlicher Arbeitsausfall	Weiterhin ist es auch möglich, dass Betriebe für einen voraussichtlichen Arbeitsausfall diese Guthabenstunden reservieren können. Dies gilt insbesondere für diejenigen Betriebe, die aufgrund ihrer Tätigkeit (Gewerk) oder auch aufgrund ihrer regionalen Witterungsbedingungen erfahrungsgemäß damit rechnen müssen, dass es nach Ablauf der Schlechtwetterzeit weiterhin zu witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder Auftragsmangel kommt. In diesem Fall kann ein Guthaben von bis zu 50 Stunden für einen voraussichtlich eintretenden Arbeitsausfall geschützt werden. Der Betrieb muss dann im Zweifel jedoch in der Lage sein, seinen voraussichtlichen Arbeitsausfall glaubhaft zu machen, indem z.B. auf den regelmäßigen Beginn der Betriebstätigkeit in den Vorjahren verwiesen wird.

Mustervereinbarungen

Obergrenze

Maßgeblich ist eine entsprechende betriebliche Praxis. Zum Nachweis bietet sich eine schriftliche Dokumentation an. Kommt es dann jedoch nicht zu einer Auflösung der reservierten Guthabenstunden, weil entgegen den bisherigen Erfahrungen die Arbeit doch nach Ablauf der Schlechtwetterzeit wiederaufgenommen werden kann, wirkt sich dies nicht auf den Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld aus. Laut Bundesagentur für Arbeit kann in diesen Fällen das (bereits gewährte) Saison-Kurzarbeitergeld nicht nachträglich versagt bzw. zurückgefordert werden.

Muster für entsprechende betriebliche Vereinbarungen zum Schutz von Arbeitszeitguthaben, sind in Teil V 6. (Einzelvertragliche Vereinbarung über die Verwendung von Arbeitszeitguthaben) abgedruckt.

Nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 4 SGB III kann die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens nicht verlangt werden, soweit es den Umfang von 10 % der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt. Bei einem in Vollzeit tätigen Arbeitnehmer des Baugewerbes beträgt die tarifliche Jahresarbeitszeit (52 Wochen x 40 Stunden =) 2.080 Stunden, so dass nach dieser Vorschrift **höchstens 208 Guthabenstunden** in der Schlechtwetterzeit einzubringen sind. Bei Teilzeitarbeitnehmern verringert sich diese Zahl entsprechend. Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der mehr als 208 Guthabenstunden auf seinem Arbeitszeitkonto hat, nicht verpflichtet werden kann, darüber hinausgehende Stunden einzubringen. Allerdings steht dieser Regelung nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer diese Guthabenstunden freiwillig einbringt, um hierfür das Zuschuss-Wintergeld zu erhalten.

dd) Förderschädliche Auszahlung von Arbeitszeitguthaben

§ 101 Absatz 5 Satz 3 SGB III konkretisiert die arbeitsförderungsrechtliche Schadensminderungsobliegenheit bei bestehenden Arbeitszeitkonten im Bereich der Saison-Kurzarbeit. Die Vorschrift geht davon aus, dass Arbeitgeber wie Arbeitnehmer eine arbeitsförderungsrechtliche Schadensverhinderungsobliegenheit haben, Guthaben auf Arbeitszeitkonten außerhalb der Schlechtwetterzeit nicht aufzulösen. Über bestehende Arbeitszeitguthaben soll nicht zu Lasten der Sozialversicherung disponiert werden können. Lösen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeitszeitkonten außerhalb der Schlechtwetterzeit auf, verhalten sie sich nicht vorausschauend und kommen damit ihrer bestehenden Schadensverhinderungsobliegenheit nicht nach. In dem Umfang, in dem durch das Fortbestehen des Guthabens Arbeitsausfälle hätten vermieden werden können, gelten diese als vermeidbar, so dass insoweit die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld ausscheidet (BT-Drs 16/971, S.10, zu 1 b).

Um eine missbräuchliche Verwendung von Arbeitszeitguthaben zu verhindern, sieht die gesetzliche Regelung in § 101 Abs. 5 SGB III daher vor, dass eine Auflösung (= Auszahlung) von Arbeitszeitguthaben seit der letzten Schlechtwetterzeit, **die nicht mindestens ein Jahr bestanden haben**, zu anderen Zwecken als zum Ausgleich für einen verstetigten Monatslohn oder bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall förderschädlich ist. Der Gesetzgeber geht dabei davon aus, dass der Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit in dem Umfang hätte vermieden werden können, in dem solche Arbeitszeitguthaben ausgezahlt wurden. Aufgrund der „gesetzlichen Schadensminderungspflicht“ wird dann der Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld um die entsprechende Anzahl von Stunden gekürzt. Hierbei kommen insbesondere die folgenden Fallkonstellationen in Betracht:

Auszahlung am Ende des Ausgleichszeitraumes

Werden dem Arbeitnehmer am Ende des 12-monatigen Ausgleichszeitraums nach § 3 Nr. 1.4 BRTV noch bestehende Arbeitszeitguthaben ausgezahlt, so ist dies förderschädlich, wenn diese Arbeitszeitguthaben nicht mindestens ein Jahr bestanden haben. Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes haben daher die Regelung über den Ausgleich des Arbeitszeitkontos (§ 3 Nr. 1.43 BRTV) dahingehend geändert, dass ein am Ende des Ausgleichszeitraums noch bestehendes Arbeitszeitguthaben grundsätzlich in den nachfolgenden Ausgleichszeitraum zu übertragen ist (Regelfall). Nur im Ausnahmefall soll eine Abgeltung des Guthabens am Ende des Ausgleichszeitraums vereinbart werden können. Dafür bedarf es aber einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung. Eine solche Auszahlung ist dann förderschädlich im Sinne von § 101 Abs. 5 SGB III, d.h., im Umfang der ausgezahlten Stunden wird in der nachfolgenden Schlechtwetterzeit kein Saison-Kurzarbeitergeld gewährt. Der Tarifvertrag enthält einen ausdrücklichen Hinweis auf diese Rechtsfolge, um die Betriebe davor zu schützen, möglicherweise in Unkenntnis der gesetzlichen Rechtsfolgen von der Auszahlungsmöglichkeit Gebrauch zu machen.

Auszahlung zusätzlich zum Monatsende

Die Regelung des § 101 Abs. 5 SGB III erfasst darüber hinaus auch solche Auszahlungen vom Arbeitszeitkonto, die zusätzlich zu dem Anspruch auf einen **verstetigten Monatslohn** ausgezahlt werden. Unter einem verstetigten Monatslohn im Sinne der gesetzlichen Regelung ist dabei der Monatslohn zu verstehen, der im Zusammenhang mit der Durchführung der tariflichen Arbeitszeitregelung nach § 3 Nr. 1.4 BRTV betrieblich festgelegt wurde. Laut Bundesagentur für Arbeit setzt dies nicht zwingend voraus, dass der tarifliche Monatslohn von 178 GTL in den Sommermonaten bzw. 164 GTL in den Wintermonaten gewährt wird. Betrieblich kann auch ein davon abweichender Monatslohn vereinbart werden, soweit dieser als „verstetigt“ anzusehen ist. Dies kann auch ein ganzjährig gleichbleibender Monatslohn in Höhe von 173 GTL oder ein der Höhe nach schwankender Monatslohn sein, der sich in den einzelnen Kalendermonaten nach der Anzahl der Arbeitstage sowie der tariflichen Arbeitszeit richtet. Erforderlich ist eine nachvollziehbare Dokumentation in einer Betriebsvereinbarung. Entscheidend (= **förderschädlich**) ist, dass die bestehenden Arbeitszeitguthaben dahingehend verwendet werden, dass auch Entnahmen aus dem Arbeitszeitkonto zur Zahlung des Monatslohnes getätigt werden, falls in dem jeweiligen Kalendermonat nicht die Anzahl der zu vergütenden Monatslohnstunden gearbeitet werden kann. Laut Bundesagentur für Arbeit muss letztendlich der „Mechanismus der tariflichen Regelungen“ insoweit eingehalten werden, als ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist, aus dem das angesparte Arbeitszeitguthaben auch zur Aufstockung fehlender Entgeltansprüche genutzt wird.

Förderschädliche Auszahlung

Förderschädlich ist es jedoch, wenn bestehende Arbeitszeitguthaben über diesen notwendigen Ausgleich des Monatslohnanspruchs hinaus ausgezahlt werden. Es ist daher z.B. nicht zulässig, dass ein Arbeitnehmer neben dem vereinbarten Monatslohn von 178 GTL im November 2022 zusätzlich 50 Guthabenstunden – aus welchen Gründen auch immer – ausgezahlt bekommt. Gleiches gilt für die Auszahlung „nicht benötigter“ Arbeitszeitguthaben nach dem Ende der gesetzlichen Schlechtwetterzeit, die von zahlreichen Arbeitnehmern verlangt wurde. Wenn dieses Arbeitszeitguthaben nicht mindestens ein Jahr bestanden hat, ist davon auszugehen, dass der Anspruch dieses Arbeitnehmers auf Saison-Kurzarbeitergeld in der Schlechtwetterzeit 2022/2023 um 50 Stunden

**Bestehende
Arbeitszeitgut-
haben oberhalb
150 Stunden**

gekürzt wird. Dies gilt auch dann, wenn es sich bei den zusätzlich ausgezahlten Guthabenstunden um ein Arbeitszeitguthaben handelt, das über die **tarifliche Obergrenze** von 150 Guthabenstunden hinaus angespart worden ist. Eine Förderschädlichkeit tritt daher auch dann ein, wenn ein Arbeitnehmer z.B. im November 2022 mehr als 150 Guthabenstunden auf seinem Arbeitszeitkonto hat und dieses vor Beginn der Schlechtwetterzeit auf 150 Guthabenstunden abbauen will. Da der Arbeitnehmer aufgrund der gesetzlichen Regelung zur Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls grundsätzlich verpflichtet ist, sämtliche **bestehenden** Arbeitszeitguthaben aufzulösen, bevor Saison-Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden kann, sind auch Guthaben oberhalb von 150 Stunden einzu-
bringen.

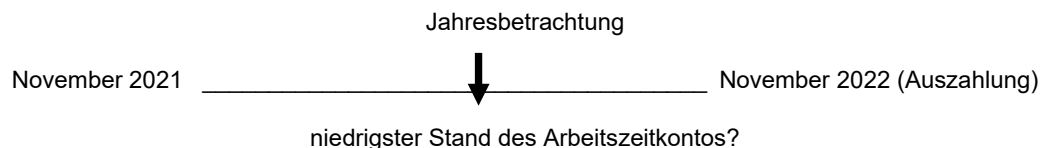
ee) Förderunschädliche Auszahlung von Arbeitszeitguthaben

Im Oktober 2019 hat die Bundesagentur für Arbeit auf Anfrage folgende Auszahlungen von Arbeitszeitguthaben als **förderunschädlich** bestätigt:

Guthaben, die länger als ein Jahr bestanden, können frei eingesetzt werden.

Nicht förderschädlich ist damit die Auszahlung eines bestehenden Arbeitszeitguthaben, das bereits seit einem Jahr bestanden hat. Bei der Feststellung, ob das ausgezahlte Arbeitszeitguthaben mindestens ein Jahr bestanden hat, ist laut Bundesagentur für Arbeit wie folgt vorzugehen: Ausgehend von dem Monat, in dem die Auszahlung des Arbeitszeitguthabens erfolgt, sind die monatlichen Schwankungen des Arbeitszeitguthabens innerhalb des diesem Zeitpunkt vorangegangenen Jahres festzustellen und dabei der niedrigste Stand des Arbeitszeitkontos innerhalb der letzten 12 Kalendermonate zu ermitteln. Dieser niedrigste Stand des Guthabens unterliegt sodann dem besonderen Schutz der Regelung des § 101 Abs. 5 Satz 3 SGB III.

Danach ist folgende Jahresbetrachtung vorzunehmen:



**Guthaben älter
als ein Jahr**

Beispiel

Im November 2022 zahlt der Arbeitgeber aufgrund einer entsprechenden Absprache mit dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeitguthaben in Höhe von 55 Stunden zusätzlich zu dem geschuldeten Monatslohn aus. In dem vorangegangenen 12-Monats-Zeitraum November 2021 bis Oktober 2022 schwankte das Arbeitszeitguthaben dieses Arbeitnehmers zwischen 15 und 150 Stunden, d.h. der niedrigste Stand des Arbeitszeitkontos in den letzten 12 Monaten betrug 15 Guthabenstunden. Ein Arbeitszeitguthaben in Höhe von 15 Stunden hat somit bereits mehr als 12 Monate bestanden und kann förderunschädlich ausbezahlt werden. Ein vermeidbarer Arbeitsausfall liegt dagegen in Höhe der Differenz zwischen dem niedrigsten Stand des Arbeitszeitkontos (15 Stunden) und dem ausgezahlten Guthaben (55 Stunden) vor, d.h., in der nachfolgenden Schlechtwetterzeit 2022/2023 wird ein Arbeitsausfall in Höhe von 40 Stunden als vermeidbar im Sinne des § 101 Abs. 5 Satz 3 SGB III angesehen, so dass dann für 40 Ausfall-Stunden kein Saison-Kurzarbeitergeld gewährt werden wird.

Besteht ein Arbeitszeitguthaben länger als ein Jahr, braucht dieses auch nicht zwingend zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld eingebracht werden (§ 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 5 SGB III).

**Auszahlung bei
Erreichen der
tariflichen oder
betrieblichen
Höchstgrenze
des Arbeitszeit-
kontos**

Nicht förderschädlich ist weiterhin die Auszahlung von Arbeitsstunden neben dem Monatslohn, die dem Ausgleichskonto **aus rechtlichen Gründen nicht mehr zugeführt werden können und tatsächlich auch nicht zugeführt werden**. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die **tarifliche Höchstgrenze von 150 Stunden bzw. eine andere betrieblich vereinbarte Höchstgrenze** des Arbeitszeitkontos **erreicht wurde** und der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Auszahlung dieser Stunden geltend macht. Gleiches gilt, wenn in der betrieblich vereinbarten Arbeitszeitregelung festgelegt wurde, dass bestimmte Arbeitsstunden (z.B. die am Wochenende geleisteten Arbeitsstunden) grundsätzlich nicht dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Da dies tarifrechtlich zulässig ist, kommt es in diesen Fällen erst gar nicht zu einer Bildung von Arbeitszeitguthaben, die dann entsprechend der gesetzlichen Regelung nicht ausbezahlt werden dürften. Wenn also z.B. in einem Betrieb eine Arbeitszeitregelung besteht, wonach höchstens 120 Guthabenstunden angespart werden können (Einschränkung der Flexibilisierung der Arbeitszeit), so kann sich ein Arbeitnehmer bei Überschreiten dieser Obergrenze die weiteren Guthabenstunden zusätzlich zu seinem Monatslohn als Überstunden auszahlen lassen, ohne dass dies in der nachfolgenden Schlechtwetterzeit förderschädlich wäre.

**Aufgelöste Gut-
haben vor der
letzten
Schlechtwetter-
periode**

Die **Auflösung** von Arbeitszeitguthaben ist nur **förderschädlich, wenn sie nach der letzten Schlechtwetterzeit erfolgt**. Sind vor der letzten Schlechtwetterzeit Guthaben aufgelöst worden, egal ob dies in der folgenden Schlechtwetterzeit zu Sanktionen geführt hat oder nicht, so wirkt dies nicht über die jeweils anschließende Schlechtwetterzeit hinaus. In der folgenden Schlechtwetterzeit werden nur noch Guthabenauflösungen berücksichtigt, die nach der letzten Schlechtwetterperiode lagen.

**Witterungs-
bedingter
Arbeitsausfall
außerhalb der
Schlechtwetter-
zeit**

Mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall ist in Gesetz und BRTV ein Arbeitsausfall gemeint, der außerhalb der Schlechtwetterzeit liegt und zu dessen Ausgleich hier in Abweichung zur Begrenzung auf 50 Stunden in § 96 Abs. 4 Satz 3 Nr. 1 SGB III angesparte Arbeitsstunden unbegrenzt eingesetzt werden können.

Auszahlung zur Verstetigung des Monatslohnes

Um die Unvermeidbarkeit eines Arbeitsausfalls sicherzustellen hat der Betrieb vor Beginn und während des Arbeitsausfalls alles in seiner Kraft Stehende zu unternehmen, um den Arbeitsausfall zu vermindern oder zu beheben (§ 96 Abs. 4 S. 1 i.V.m. § 101 Abs. 7 SGB III, Schadensminderungspflicht des Arbeitgebers).

§ 101 Abs. 5 S. 3 SGB III konkretisiert die arbeitsförderungsrechtliche Schadensminderungsobliegenheit bei bestehenden Arbeitszeitkonten im Bereich des Saison-Kurzarbeitergeldes. Die Vorschrift geht davon aus, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine arbeitsförderrechtliche Schadensminderungsobliegenheit haben, Guthaben auf Arbeitszeitkonten außerhalb der Schlechtwetterzeit nicht aufzulösen (BT-Drs 16/971 S. 10 zu 1, b). Angesammelte Arbeitszeitguthaben müssen also grundsätzlich zur Überbrückung witterungsbedingter Arbeitsausfälle in der Schlechtwetterzeit und zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeit eingesetzt werden. In dem Umfang, in dem die Guthaben hätten eingesetzt werden können, witterungsbedingte Arbeitsausfälle in der Schlechtwetterzeit zu überbrücken und Saison-Kurzarbeit zu vermeiden, sind die witterungsbedingten Arbeitsausfälle vermeidbar, so dass Saison-Kurzarbeitergeld nicht gewährt werden kann.

Bisherige Praxis

Wurden seit der letzten Schlechtwetterzeit Arbeitszeitguthaben, die nicht mindestens ein Jahr bestanden zum Ausgleich für einen verstetigten Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder der Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung aufgelöst, so gelten diese Auszahlungen - in Ausnahme des obigen Grundsatzes - jedoch als förderunschädlich.

Aus dem Wortlaut des § 101 Abs. 5 Satz 3 SGB III, dass die Auflösung nicht förderschädlich ist, wenn diese zum Ausgleich für den „vereinbarten Monatslohn“ erfolgt, wurde gefolgert, dass es allgemein nicht auf den Grund der Auszahlung ankommt, solange die Auszahlung zur Verstetigung des Monatslohnes dient. Eine Einschränkung auf nur bestimmte Gründe konnte der Regelung nicht entnommen werden. Daher wurden auch Fälle folgender Art als Ausnahme zur Verstetigung des Monatslohnes angesehen:

- Entnahme zum Zwecke der Kinderbetreuung
- Entnahme aufgrund kurzfristigen Auftragsengpases (z.B. Anschlussauftrag verzögert sich)
- Entnahme, da der Arbeitnehmer im Sommer 2 Stunden früher gehen möchte.

Im Rahmen einer wirksamen Vereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung i.S.d. § 3 Ziffer 1.42 und 1.43 BRTV, regelt § 3 Ziffer 1.43 BRTV auf tarifvertraglicher Ebene, in welchen Fällen eine Auszahlung von Arbeitszeitguthaben möglich ist (zum Ausgleich für den Monatslohn, bei witterungsbedingtem Ausfall, am Ende eines Ausgleichszeitraumes, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall). Der Begriff **„zum Ausgleich des Monatslohnes“** umfasst nach der Auffassung der Tarifvertragsparteien alle Fälle, in denen der Lohnanspruch entfällt (z.B. Kinderbetreuung, Freimachen im Sommer etc.).

Somit konnten alle Arbeitszeitschwankungen über das Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden, egal welcher Ursache / welches Grundes, solange der Ausgleich zur Verstetigung des Monatslohnes erfolgte. Ein Ausgleich über das vereinbarte Monatsentgelt hinaus sollte nicht erfolgen. Es sollte vielmehr nur der Stundensatz ausgeglichen werden, der nicht gearbeitet werden konnte.

Diese Ansicht wurde in der Vergangenheit seitens der Bundesagentur für Arbeit bestätigt und auch praktiziert. Damit konnten ganzjährig alle Arbeitszeitschwankungen ausgeglichen werden, egal welcher Ursache, solange sie zur Verstetigung des Monatslohnes dienten. Entscheidend war (=förderunschädlich), dass die bestehenden Arbeitszeitguthaben dahingehend verwendet werden, dass auch Entnahmen aus dem Arbeitszeitkonto zur Zahlung des Monatslohnes getätigt werden, falls in dem jeweiligen Kalendermonat nicht die Anzahl der zu vergütenden Monatslohnstunden gearbeitet werden kann. Ein Ausgleich über das vereinbarte Monatsentgelt hinaus sollte - wie bereits erwähnt - nicht erfolgen.

Unterschiedliche Handhabung in der Praxis

Im Jahr 2019 traten in der Praxis Fälle unterschiedlicher Handhabung dieser Fallgestaltung bei regionalen Arbeitsagenturen auf. Eine Betriebsvereinbarung, die die konkrete Benennung der Gründe aufweisen sollte, wurde gefordert. Eine Beschränkung auf die in § 3 Ziffer 1.43 BRTV benannten Fälle wurde vorgenommen. Zu befürchten war hierdurch, dass das Führen eines Arbeitszeitkontos unter den neuen Gegebenheiten an Attraktivität für die Arbeitnehmer verlieren würde. Die bisherige Rechtsposition sowie die Problematik wurden mit der Bundesagentur für Arbeit erörtert.

Klarstellung

Die Bundesagentur für Arbeit stellte im Juli 2020 klar, dass der Wortlaut des Gesetzestextes des § 101 Abs. 5 Satz 3 SGB III eindeutig sei. § 101 Abs. 5 Satz 3 SGB III erlaube die Entnahme zum Ausgleich für (u. a.) einen

verstetigten Monatslohn. Gründe würden hier nicht benannt bzw. gefordert werden. Im Übrigen sei **tarifvertraglich geregelt, wozu Entnahmen vom Arbeitszeitkonto möglich seien**. Der BRTV sei insoweit abschließend. Welche Fälle konkret unter den BRTV fallen, sei Sache der Tarifvertragsparteien. Diese hätten allein darüber zu entscheiden, welche Gründe für einen Ausgleich für den verstetigten Monatslohn herangezogen werden können. Als Bundesagentur für Arbeit habe man sich nicht auf eine andere Position zur bisherigen Praxis zurückgezogen. Weder der Gesetzestext noch der Text des BRTV habe sich geändert, sodass kein Anlass für Anpassungen bestehe.

Entscheidend sei jedoch, dass der Arbeitnehmer nicht ganz frei über das Arbeitszeitkonto verfügen kann. Auch den Arbeitnehmer treffe die Schadensminderungsobliegenheit.

Ein bloßer **Freizeitausgleich im großen Stil solle daher nicht erfolgen**. Ca. 1 bis 3 Stunden Entnahme vom Arbeitszeitkonto zum Freizeitausgleich seien in Ordnung. Ganze Tage oder Wochen dürften dem Arbeitszeitkonto hierfür jedoch nicht entnommen werden. Hierfür diene der Urlaub.

Gehe ein **Auftrag nicht nahtlos** in einen anderen über, sodass sich der Tätigkeitsbeginn um z.B. eine Woche verzögere, könne das Arbeitszeitkonto zum Ausgleich für den Monatslohn herangezogen werden.

HINWEIS

Müsse der Arbeitnehmer **kurzfristig und für kurze Zeit die Betreuung der Kinder** übernehmen, oder die Pflege eines Angehörigen außerhalb der Corona-Sondersituation, so sei auch hier eine Entnahme vom Arbeitszeitkonto zur Verstärkung des Monatslohnes förderungschädlich. **Die Corona-bedingten Fälle seien zusätzliche Sonderfälle.** Da hier erstmals eine komplette Schließung der Betreuungseinrichtungen erfolgte, müsse man die Vorschrift im Sinne der Arbeitnehmer auslegen. Alles andere sei lebensfremd. **Hier sei damit auch eine Entnahme für längere Zeit förderungschädlich.**

Generell sei darauf zu achten, dass der Arbeitgeber eine **Entnahme** aus dem Arbeitszeitkonto **auf notwendige Fälle beschränke**. Hier kämen letztlich - wenn das Ereignis aus der Sphäre des Arbeitnehmers stammt - **kurzfristige Fälle von kurzer Dauer** in Betracht.

Der BRTV sieht ferner nur die Notwendigkeit einer Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglichen Vereinbarung für die Einführung der Arbeitszeitflexibilisierung an sich vor. Inhaltlich fordert der BRTV lediglich die Festlegung der Lage und der Verteilung der Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum in der Vereinbarung. Die **Angabe von Gründen für die Entnahme von Arbeitszeitguthaben fordert der BRTV hingegen nicht.**

Die Bundesagentur für Arbeit hat daraufhin bestätigt, dass eine Betriebsvereinbarung, die die konkreten Anlässe zur Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto bezeichnet, seitens der Bundesagentur nicht gefordert wird.

Eine Übersicht zu der möglichen Verwendung von Arbeitszeitguthaben ist im Teil V 5. abgedruckt.

Übersicht

4. Einführung von Saison-Kurzarbeit im Betrieb

Der Arbeitgeber kann grundsätzlich (Saison-)Kurzarbeit anordnen, sofern die Arbeitsleistung aufgrund tarif- oder arbeitsvertraglicher Regelung ausgesetzt werden kann. Dies kann auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) enthält in Bezug auf **gewerbliche Arbeitnehmer** eine tarifvertragliche Regelung zur Anordnung von Saison-Kurzarbeit in § 4 Ziffer 6.4 BRTV. Durch diese tarifvertragliche Regelung hat der Arbeitgeber hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer des Betriebes die Möglichkeit, über die Einführung von **Saison-Kurzarbeit** im Betrieb nach pflichtgemäßem Ermessen und – wenn ein Betriebsrat besteht - nach Beratung mit dem Betriebsrat zu entscheiden, wenn die Arbeit **aus zwingenden Witterungs- oder aus wirtschaftlichen Gründen** ausfällt. Für Arbeitsausfälle aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses besteht eine solche tarifvertragliche Regelung nicht. Der Rahmentarifvertrag für Angestellte und Poliere des Baugewerbes (TV Angestellte und Poliere) enthält keine Regelung zur Anordnung von Kurzarbeit oder Saison-Kurzarbeit.

Außerhalb der Schlechtwetterzeit besteht eine tarifvertragliche Regelung für gewerbliche Arbeitnehmer bei Arbeitsausfall aus zwingenden Witterungsgründen (§ 4 Ziffer 6.4 BRTV). Bei Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen sowie aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses nicht. Für Angestellte und Poliere generell nicht.

Bei der Einführung von Saison-Kurzarbeit in der Schlechtwetterzeit ist daher zum einen zwischen den Gründen, die zum Arbeitsausfall geführt haben, zum anderen zwischen Betrieben mit Betriebsrat und Betrieben ohne Betriebsrat und des Weiteren auch zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen zu differenzieren. Für die Einführung von Saison-Kurzarbeit in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit sind die tariflichen Besonderheiten, die die Einführung von Kurzarbeit in der Schlechtwetterzeit erleichtern sollen, zu beachten.

a) Betriebe ohne Betriebsrat

Gewerbliche Arbeitnehmer

Fällt die Arbeit in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus **zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen** aus, so entscheidet der Arbeitgeber über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme der Arbeit nach pflichtgemäßem Ermessen (§ 4 Nr. 6.4 BRTV). Durch diese tarifliche Regelung hat der Arbeitgeber hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer des Betriebes ein **Anordnungsrecht** für die Einführung von Saison-Kurzarbeit im Betrieb. Früher hatte der Arbeitgeber in der Schlechtwetterzeit lediglich bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall die Möglichkeit, über die Einstellung der Arbeit zu entscheiden, um dann Winterausfallgeld in Anspruch nehmen zu können. Da das Saison-Kurzarbeitergeld auch bei Auftragsmangel gewährt wird, sieht der Bundesrahmentarifvertrag jedoch nunmehr auch ein Anordnungsrecht des Arbeitgebers gegenüber den gewerblichen Arbeitnehmern für die Fälle des Arbeitsausfalls aus wirtschaftlichen Gründen vor. Da § 4 Ziffer 6 BRTV sich nur auf den Arbeitsausfall aus witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen bezieht greift das einseitige Anordnungsrecht des Arbeitgebers **nicht** bei Fällen, die auf einem **unabwendbaren Ereignis** (z.B. aufgrund der COVID-19-Pandemie) basieren. Hier bedarf es einer **einzelvertraglichen Vereinbarung**.

Entscheidung des Arbeitgebers

Im Falle des **witterungsbedingten Arbeitsausfalls** obliegt es allein dem Arbeitgeber zu entscheiden, ob die Arbeit am Ausfalltag überhaupt aufgenommen wird bzw. wegen zwingender Witterungsgründe eingestellt werden muss. Die Arbeitnehmer müssen dabei so lange auf der Baustelle bleiben, bis eine Entscheidung getroffen worden ist.

Wetterbesserung

Kommt der Arbeitgeber nach sorgfältiger Prüfung unter Abwägung der beiderseitigen Interessen zu dem Schluss, dass mit einer Wetterbesserung für diesen Tag nicht mehr gerechnet werden kann, und entbindet er die Arbeitnehmer sodann von ihrer Arbeitspflicht, so ist diese Entscheidung für den gesamten Arbeitstag bindend. Dies gilt auch dann, wenn es im Laufe des Ausfalltages wider Erwarten zu einer Wetterbesserung kommt und die Fortführung der Arbeiten auf der Baustelle möglich gewesen wäre. Bei der Ausübung dieses Anordnungsrechts ist der Arbeitgeber lediglich an das pflichtgemäße Ermessen gebunden, d. h., die Einführung von Saison-Kurzarbeit im Betrieb darf nicht willkürlich erfolgen.

Bei einem Arbeitsausfall aus **wirtschaftlichen Gründen** kann sich die Entscheidung des Arbeitgebers in der Regel nur auf die Frage beschränken, welche Arbeitnehmer vom Arbeitsausfall betroffen sind und daher von ihrer Arbeitspflicht entbunden werden und welche Arbeitnehmer – soweit überhaupt möglich – auf anderen Baustellen,

Angestellte und Poliere

die nicht vom Arbeitsausfall betroffen sind, eingesetzt werden. Der Arbeitgeber muss auch bei dieser Auswahlentscheidung die Grundsätze des pflichtgemäßen Ermessens beachten, d. h., die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer darf nicht willkürlich erfolgen.

Soweit Angestellte und Poliere von einem Arbeitsausfall aus witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses betroffen sind, kann der Arbeitgeber die Einführung von Saison-Kurzarbeit nicht einseitig anordnen, da es eine den gewerblichen Arbeitnehmern vergleichbare tarifliche Regelung nicht gibt. Zur Einführung der saisonalen Kurzarbeit bedarf es daher bei Angestellten und Polieren nach wie vor einer **einzelvertraglichen Vereinbarung**, d. h., zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Angestellten bzw. Polier werden eine Verringerung der individuellen Arbeitszeit und eine entsprechende Verringerung des Gehaltsanspruchs vereinbart. Eine solche Vereinbarung kann zwar grundsätzlich formlos getroffen werden, aus Beweisgründen empfiehlt sich jedoch eine schriftliche Vereinbarung, da die Bundesagentur für Arbeit bei der Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld prüfen wird, ob überhaupt die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit (Verringerung der Arbeitszeit und des Entgeltanspruchs) vorliegen. Das Muster einer einzelvertraglichen Vereinbarung über die Einführung von Saison-Kurzarbeit ist im Anhang (Teil V 4.) abgedruckt.

Gewerbliche Arbeitnehmer

b) Betriebe mit Betriebsrat

Auch in Betrieben mit Betriebsrat kann der Arbeitgeber die Einführung von Saison-Kurzarbeit in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit gegenüber gewerblichen Arbeitnehmern nach § 4 Nr. 6.4 BRTV, wenn die Arbeit aus **zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen** ausfällt, **einseitig anordnen**. Bei Arbeitsausfall aufgrund eines **unabwendbaren Ereignisses** ist hingegen eine **einzelvertragliche Vereinbarung oder Betriebsvereinbarung erforderlich**. Anders als beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld außerhalb der Schlechtwetterzeit ist somit aufgrund einer tariflichen Regelung die Einführung von Saison-Kurzarbeit innerhalb der gesetzlichen Schlechtwetterzeit nicht mitbestimmungspflichtig. Vielmehr ist der Arbeitgeber danach lediglich verpflichtet, sich vor der Einführung von Saison-Kurzarbeit im Betrieb **mit dem Betriebsrat zu beraten**. Ein **zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates sieht der Tarifvertrag jedoch nicht vor**. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg die Auffassung vertreten, dass die tarifliche Bestimmung in § 4 Nr. 6.4 BRTV nicht geeignet ist, das zwingende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 BetrVG auszuschließen (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09.10.2009 - 14 Sa 1173/09 -). Das Gericht hält die im Tarifvertrag vorgesehene Beratung mit dem Betriebsrat nicht für ausreichend, um dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts zu genügen. Daher könne auch gegenüber gewerblichen Arbeitnehmern in Betrieben mit Betriebsrat Saison-Kurzarbeit nur durch eine förmliche Betriebsvereinbarung rechtswirksam eingeführt werden. Dies gelte sowohl für Arbeitsausfall aus konjunkturellen Gründen als auch aus Witterungsgründen. Die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg ist jedoch rechtlich zweifelhaft. Insbesondere im Hinblick auf den witterungsbedingten Arbeitsausfall gibt es gute Argumente, warum ein zwingendes Mitbestimmungsrecht und der Abschluss einer Betriebsvereinbarung in diesen Fällen weder rechtlich geboten noch praktisch durchführbar sind. Zudem ist das tarifliche Direktionsrecht für witterungsbedingten Arbeitsausfall über viele Jahrzehnte sowohl beim Bezug von Schlechtwettergeld als auch von Winterausfallgeld unstrittig gewesen. Lediglich das LAG Berlin-Brandenburg hat bisher Zweifel an der Wirksamkeit dieses tariflichen Direktionsrechts geäußert. Da es sich nicht um eine höchstrichterliche Rechtsprechung handelt, gelten die einschlägigen Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit unverändert fort. Von Seiten der Arbeitsagenturen ist daher im Hinblick auf die rechtswirksame Einführung von Saison-Kurzarbeit in Betrieben mit Betriebsrat nicht mit Problemen zu rechnen. In der betrieblichen Praxis kann es jedoch aufgrund dieser Entscheidung dazu kommen, dass Betriebsräte ein förmliches Mitbestimmungsrecht auch hinsichtlich der gewerblichen Arbeitnehmer geltend machen. Auch kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich einzelne Arbeitnehmer in Betrieben mit Betriebsrat gegen die Einführung von Saison-Kurzarbeit gerichtlich wehren, wenn diese nicht durch förmliche Betriebsvereinbarung eingeführt wurde.

Angestellte und Poliere

In Betrieben mit Betriebsrat ist weiterhin zu beachten, dass das tarifliche Anordnungsrecht des Arbeitgebers zur Einführung von Saison-Kurzarbeit nicht gegenüber Angestellten und Polieren besteht. **Soweit Angestellte und Poliere in die Saison-Kurzarbeit einbezogen werden sollen, bedarf es** daher – wie auch bei der konjunkturellen Kurzarbeit außerhalb der Schlechtwetterzeit – der **Mitbestimmung des Betriebsrates** nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Führt der Arbeitgeber jedoch die Saison-Kurzarbeit gegenüber Angestellten und Polieren ein, ohne dass die Zustimmung des Betriebsrates vorliegt, so ist diese Anordnung des Arbeitgebers gegenüber den Angestellten und Polieren unwirksam (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 03.12.1991 – GS 2/90 –). Die Angestellten und Poliere haben dann trotz des Arbeitsausfalls Anspruch auf Fortzahlung ihres Gehaltes, Saison-Kurzarbeitergeld kann dagegen nicht beansprucht werden. Dies gilt ebenso, wenn ein Arbeitsausfall durch ein unabwendbares Ereignis eintritt.

Betriebsvereinbarung

Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG erfolgt durch Abschluss einer förmlichen, d.h.schriftlichen Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 2 BetrVG, da nur diese unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse einwirkt (§ 77 Abs. 4 BetrVG) und somit nur hierdurch rechtswirksam eine Verkürzung der Arbeitszeit und eine Verringerung des Entgeltanspruchs bewirkt werden können. Das Muster einer Betriebsvereinbarung über die Einführung von Saison-Kurzarbeit ist im Anhang (Teil V 4.) abgedruckt. Hierbei gibt es eine Version nur für Angestellte und Poliere sowie eine Version, die auch gewerbliche Arbeitnehmer umfasst.

5. Entgeltausfall

Saison-Kurzarbeitergeld kann nur gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer infolge des Arbeitsausfalls für die Ausfallstunden kein Entgelt bezieht. Hierbei ist zwischen den Arbeitnehmergruppen des Baugewerbes wie folgt zu differenzieren:

Gewerbliche Arbeitnehmer

Der Entgeltausfall bei einem Arbeitsausfall in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit ergibt sich für die gewerblichen Arbeitnehmer des Baugewerbes unmittelbar aus der Neuregelung des § 4 Nr. 6.1 BRTV. Danach entfällt der Lohnanspruch, wenn die Arbeitsleistung entweder aus zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich wird. Mit jedem Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit aus den genannten Gründen ist somit grundsätzlich auch ein Entgeltausfall verbunden, so dass diese Voraussetzung für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld bei gewerblichen Arbeitnehmern in der Regel gegeben ist. Eine Ausnahme besteht lediglich dann, wenn der Arbeitsausfall an einem **gesetzlichen Wochenfeiertag** eintritt und die Arbeit an diesen Tagen aus zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen ausgefallen wäre. In diesem Fall besteht ausnahmsweise kein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, da der Arbeitgeber entsprechend dem Entgeltfortzahlungsgesetz verpflichtet ist, den Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage in voller Höhe zu vergüten (§ 4 Nr. 6.1 Abs. 2 BRTV). Eine weitere Ausnahme ergibt sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Verzugslohnanspruch bei **gekündigten Arbeitnehmern** (vgl. Teil I 5.)

Angestellte und Poliere

Der Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes enthält keine dem § 4 Nr. 6.1 BRTV vergleichbare Regelung zum Entgeltausfall, so dass die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie die Poliere des Baugewerbes bei einem Arbeitsausfall aus witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen grundsätzlich weiterhin Anspruch auf Fortzahlung ihres Gehalts haben. Gleiches muss bei mangelnder anderweitiger Regelung für einen Arbeitsausfall aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses gelten. Die Vergütungsansprüche der Angestellten und Poliere können jedoch einzelvertraglich oder in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung abbedungen werden, wenn es zu einem Arbeitsausfall aus witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen kommt. Dies setzt den Abschluss entsprechender einzelvertraglicher Vereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen über die Einführung von Kurzarbeit im Baubetrieb voraus (vgl. oben 4.).

Auszubildende

Sowohl bei gewerblichen Lehrlingen als auch bei technisch bzw. kaufmännisch Auszubildenden ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein Entgeltausfall nicht vorliegt, da Auszubildenden im Bauhauptgewerbe auch bei einem Arbeitsausfall aus Saison-Kurzarbeit-relevanten Gründen die Ausbildungsvergütung nach § 2 BBTV fortzuzahlen ist. Diese tarifliche Fortzahlungsverpflichtung ist auch nicht auf einen Zeitraum von 6 Wochen beschränkt. Daher können Auszubildende grundsätzlich auch keinen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld geltend machen.

Einkommen aus Nebentätigkeit HINWEIS

Der Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld besteht dem Grunde nach auch dann, wenn der Arbeitnehmer am Ausfalltag eine Nebentätigkeit verrichtet und hieraus ein Einkommen erzielt. Dieses Nebeneinkommen wird allerdings in voller Höhe (Brutto) dem Ist-Entgelt hinzugerechnet, wenn es sich um eine **neue** Nebentätigkeit handelt (vgl. unten 6. b) bb). Wurde die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Saison-Kurzarbeit durchgeführt, hat das keine Auswirkungen auf die Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes. Der Nebenverdienst wird nicht auf das Saison-Kurzarbeitergeld angerechnet.

Mit dem Gesetz zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie (**Sozialschutz-Paket II**) wurden 2020 Änderungen in Bezug auf die Anrechnung von Nebeneinkünften bei Kurzarbeit erlassen. Nach diesen Regelungen sind Einkünfte aus einer entsprechenden Nebenbeschäftigung in der Zeit vom 1. April bis 31. Dezember 2020 anrechnungsfrei, soweit das Entgelt aus der Nebentätigkeit zusammen mit dem verbliebenen Ist-Entgelt (und einem etwaigen Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld) das Soll-Entgelt nicht überstieg. Einkommen aus Minijobs (ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) wurden nach § 421c Abs. 1 SGB III pauschal nicht angerechnet.

Im Dezember 2020 war für Baubetriebe das Saison-Kurzarbeitergeld relevant. Um keine Benachteiligung von Beschäftigten, die dem Saison-Kurzarbeitergeld unterfallen zu bewirken, hatte die Bundesagentur für Arbeit bestätigt, dass die benannten Sonderregelungen nach § 421c Abs. 1 SGB III auch auf das Saison-Kurzarbeitergeld Anwendung finden würde.

Die vorübergehende Möglichkeit für Beschäftigte, abweichend von § 106 Absatz 3 während der Kurzarbeit einen anrechnungsfreien Hinzuverdienst aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buch Sozialgesetzbuch zu erwirtschaften, wird mit Gesetz zur Verlängerung der Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie analog zur Verlängerung der maximalen Bezugsdauer **bis zum 30. Juni 2022 verlängert** (Quelle: Drucksache 20/688).

Entgeltausfall aus anderen Gründen

Ein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld kann auch in den folgenden Fallgruppen gegeben sein, in denen die Arbeit aufgrund zwingender Witterungsgründe oder aus wirtschaftlichen Gründen ausfällt, obwohl der Arbeitnehmer nicht auf der Baustelle tätig gewesen wäre, sondern aus folgenden anderen Gründen abwesend war:

Berufsschulbesuch

Tritt der Arbeitsausfall an einem Tag ein, an dem ein **jugendlicher Arbeitnehmer** seiner Berufsschulpflicht nachkommen muss, so entfällt für diesen Tag der sich aus § 9 Abs. 3 Jugendarbeitsschutzgesetz ergebende Lohnanspruch (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 03.09.1960 - 1 AZR 210/59 -). Soweit eine Lohnzahlung für solche Tage auch nicht freiwillig oder aufgrund vertraglicher Verpflichtungen des Arbeitgebers erfolgt, ist die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld möglich.

Ausbildungslehrgang bei einer BG

Tritt der Arbeitsausfall an einem Tag ein, an dem ein Arbeitnehmer als **Sicherheitsbeauftragter des Betriebes** an einem Ausbildungslehrgang für Unfallverhütung einer Berufsgenossenschaft teilnimmt (§ 23 SGB VII), so hat der Arbeitnehmer für die wegen der Teilnahme ausgefallene Arbeitszeit in diesem Fall keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung, da sein Lohnanspruch gemäß § 4 Nr. 6.1 BRTV wegen des witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Arbeitsausfalls entfällt. Soweit eine Lohnzahlung für solche Tage auch nicht freiwillig oder aufgrund vertraglicher Verpflichtung des Arbeitgebers erfolgt, ist die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld für die Dauer der Teilnahme an dem Lehrgang möglich.

Erste-Hilfe-Kurs

Gleiches gilt, wenn ein Arbeitnehmer an einer **Ausbildungsmaßnahme in Erster Hilfe** teilnimmt und gleichzeitig im Betrieb die Arbeit aus witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen ausfällt.

Freistellung aus persönlichen Gründen

Nach § 4 Nr. 2 bis 4 BRTV steht dem Arbeitnehmer in bestimmten Fällen (z.B. Tod von Angehörigen, Entbindung der Ehefrau, Umzug, Arztbesuch, Behördengang) ein Anspruch auf Gewährung von Freizeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu. Dieser Anspruch auf bezahlte Freistellung entfällt jedoch dann, wenn am Tag der Freistellung aus zwingenden Witterungsgründen oder aus wirtschaftlichen Gründen ohnehin nicht gearbeitet worden wäre. In diesem Fall bestehen ebenfalls keine Bedenken, Saison-Kurzarbeitergeld zu gewähren, wenn die Freistellung allein aufgrund der Regelung in § 4 Nr. 2 bis 4 BRTV erfolgt ist und nicht gleichzeitig eine Urlaubsnahme vereinbart wurde.

Betriebsrats-tätigkeit

Tritt der Arbeitsausfall an einem Tag ein, an dem ein Betriebsratsmitglied seine Aufgaben als Betriebsrat wahrnimmt, kann Saison-Kurzarbeitergeld gewährt werden, wenn das Betriebsratsmitglied ansonsten von dem Arbeitsausfall betroffen gewesen wäre und der Arbeitgeber damit nicht zur Fortzahlung des Lohnanspruchs verpflichtet ist (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31.07.1986 - 6 AZR 298/84 -). Gleiches gilt, wenn das Mitglied des Betriebsrates an dem Tag des Arbeitsausfalls an einer Schulungs- oder Bildungsveranstaltung gemäß § 37 Absätze 6 und 7 BetrVG teilnimmt.

Weiterbildungsmaßnahmen

Auch bei Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während des Arbeitsausfalles in der Schlechtwetterzeit kann unter gewissen Voraussetzungen Saison-Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen werden. Mit der Bundesagentur für Arbeit konnte Einvernehmen darüber erzielt werden, dass in denjenigen Fällen Saison-Kurzarbeitergeld gewährt werden kann, in denen bezüglich der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Der Arbeitsausfall ist aus Witterungsgründen (Schlechtwetter) oder aus wirtschaftlichen Ausfallgründen (insbesondere Auftragsmangel) eingetreten.
- Infolge dieses Arbeitsausfalles ist auch ein Entgeltausfall nach § 4 Nr. 6.1 BRTV eingetreten, d.h. der Lohnanspruch ist entfallen, weil die Arbeitsleistung in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit unmöglich geworden ist.
- Es besteht die Möglichkeit der jederzeitigen Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme und der Rückkehr des Arbeitnehmers in den Betrieb, wenn die Arbeit wiederaufgenommen werden kann.
- Es werden Weiterbildungsinhalte vermittelt, die nicht nur in dem jeweiligen Betrieb, sondern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbar sind.

6. Höhe und Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes

Die Berechnung des Saison-Kurzarbeitergeldes entspricht dem konjunkturellen Kurzarbeitergeld. Sinn und Zweck dieser Lohnersatzleistung ist es, dem Arbeitnehmer einen Teil des Entgeltausfalls, den er aufgrund des witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Arbeitsausfalls erleidet, auszugleichen. Das Saison-Kurzarbeitergeld wird **steuer- und sozialversicherungsfrei** gewährt. Aus Sicht der Arbeitnehmer ist jedoch zu beachten, dass das Saison-Kurzarbeitergeld dem **Progressionsvorbehalt** unterliegt und sich daher bei der Steuerschuld des Arbeitnehmers auswirken kann.

a) Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes

Zwei Leistungssätze

Das Saison-Kurzarbeitergeld wird ebenso wie das konjunkturelle Kurzarbeitergeld in zwei verschiedenen Leistungssätzen gewährt. Gemäß § 105 SGB III erhalten Arbeitnehmer, auf deren Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist, den erhöhten Leistungssatz 1 von **67 % der Nettoentgeltdifferenz** im Anspruchszeitraum (Kalendermonat), alle übrigen Arbeitnehmer erhalten den Leistungssatz 2 in Höhe von **60 % der Nettoentgeltdifferenz**.

Erhöhter Leistungssatz HINWEIS

Den höheren Leistungssatz erhalten alle Leistungsempfänger ohne Rücksicht auf den Familienstand, auf deren Lohnsteuerkarte ein **Kinderfreibetrag** mit dem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist. Die Zahl der auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Kinder ist dagegen ohne Bedeutung. Für diese Arbeitnehmer gilt der Leistungssatz 1 entsprechend der **Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes 2022** (vgl. Teil V 14) Für alle anderen Arbeitnehmer ist der Leistungssatz 2 maßgeblich.

Im Rahmen des Saison-Kurzarbeitergeldes ist auch für die Schlechtwetterperiode 2022/2023

- die „Tabelle (nur vom 01.01. - 31.12.2022) zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug) **ab dem vierten Bezugsmonat**, wenn im Abrechnungsmonat ein Entgeltausfall von mind. 50 % vorliegt“,

oder

- die „Tabelle (nur vom 01.01. – 31.12.2022) zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug) **ab dem siebten Bezugsmonat**, wenn im Abrechnungsmonat ein Entgeltausfall von mind. 50 % vorliegt“,

zu berücksichtigen.

Änderung des Leistungssatzes

Bewirkt eine Änderung der Eintragung in den Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) einen Wechsel des Leistungssatzes zu Gunsten des Arbeitnehmers (z.B. Geburt eines Kindes), so wird diese Änderung auf Antrag auf den ELStAM vermerkt und dabei der Tag des Wirksamwerdens der Änderung angegeben. Vom Tag des Wirksamwerdens der Änderung kann ein höherer Leistungsbetrag bereits für den gesamten Anspruchszeitraum gewährt werden. Kommt es also z.B. im Laufe eines Anspruchszeitraums (Kalendermonat) zu einem Wechsel von Leistungssatz 2 zu Leistungssatz 1, weil ein Kinderfreibetrag eingetragen wird, kann bereits für den gesamten Anspruchszeitraum der höhere Leistungssatz zugrunde gelegt werden. Wird eine Eintragung zu einem späteren Zeitpunkt **rückwirkend** geändert, so ist eine solche Änderung für einen bereits abgerechneten Anspruchszeitraum unbeachtlich, d. h., es besteht kein Anspruch auf eine Nachberechnung des Saison-Kurzarbeitergeldes zum höheren Leistungssatz.

Lohnsteuer- klassen V und VI

Keine Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der Lohnsteuerkarte kann bei Arbeitnehmern erfolgen, die die Lohnsteuerklassen V oder VI haben. In diesen Fällen kann das höhere Saison-Kurzarbeitergeld nach dem Leistungssatz 1 nur dann gewährt werden, wenn eine Bescheinigung der Arbeitsagentur vorgelegt wird, aus der sich ergibt, dass ein Kinderfreibetrag besteht und daher das höhere Saison-Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann. Diese Bescheinigung, die auf Antrag des Arbeitgebers, des Betriebsrates oder des Arbeitnehmers von der Arbeitsagentur ausgestellt wird, muss mit den ELStAM des Arbeitnehmers verbunden werden. Wird keine Bescheinigung vorgelegt, so ist von der Eintragung auf den ELStAM auszugehen und das niedrigere Saison-Kurzarbeitergeld nach dem Leistungssatz 2 zu gewähren. Bei Arbeitnehmern der Lohnsteuerklasse VI wird die Arbeitsagentur allerdings prüfen, ob der Arbeitnehmer nicht eine den Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld verringernde andere Beschäftigung ausübt.

Für die Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes ist weiterhin die individuelle **Lohnsteuerklasse** des Arbeitnehmers maßgeblich.

Änderung der Lohnsteuer- karte

Bewirkt eine Änderung der Eintragung in den ELStAM einen Wechsel der Lohnsteuerklasse zu Gunsten des Arbeitnehmers (z.B. durch Heirat), so wird diese Änderung auf Antrag auf den ELStAM vermerkt und dabei der Tag des Wirksamwerdens der Änderung angegeben. Kommt es im Laufe des Anspruchszeitraums (Kalendermonat) zu einem Wechsel der Lohnsteuerklasse zu Gunsten des Arbeitnehmers, kann bereits für den gesamten Anspruchszeitraum die günstigere Steuerklasse zugrunde gelegt werden. Tritt im Laufe eines Kalenderjahres jedoch eine Änderung der Steuerklasse zu Ungunsten des Arbeitnehmers ein (z.B. bei Tod des Ehegatten), so ist der Arbeitnehmer zunächst nicht verpflichtet, die ELStAM ändern zu lassen. Das bedeutet, dass die für den Arbeitnehmer geltenden Eintragungen auf den ELStAM für das gesamte Kalenderjahr bestehen bleiben.

Grenzgänger

Grenzgängern, deren Arbeitslohn aufgrund eines Doppelbesteuerungsabkommens von der Lohnsteuerpflicht freigestellt ist, kann das Saison-Kurzarbeitergeld nach dem höheren Leistungssatz 1 gewährt werden, wenn anhand der Kindergeldakte oder aufgrund einer Bescheinigung der Wohnortgemeinde das Vorhandensein eines Kindes nachgewiesen wird.

b) Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes

Nettoentgelt- differenz

Die Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes beträgt 67 % bzw. 60 % der Nettoentgeltdifferenz im Lohnabrechnungszeitraum. Diese Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen den pauschalierten Nettoentgelten aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt, der sich aus der **Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes 2022** (vgl. Teil V 14.) ergibt. Maßgeblich ist somit nicht der Entgeltausfall für jede einzelne Ausfallstunde, sondern der sich im jeweiligen Anspruchszeitraum (Kalendermonat) aufgrund des Arbeitsausfalls ergebende Entgeltausfall.

Erhöhter Leistungssatz HINWEIS

Mit dem „Gesetz zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie (**Sozialschutz-Paket II**)“ vom 20. Mai 2020 wurden auch Änderungen in Bezug auf die **Höhe des Kurzarbeitergeldes** erlassen. Abweichend von § 105 SGB III betrug das Kurzarbeitergeld **bis zum 31. Dezember 2020**

- für Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, **ab dem vierten Bezugsmonat 77 % und ab dem siebten Bezugsmonat 87 %**,
- für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **ab dem vierten Bezugsmonat 70 % und ab dem siebten Bezugsmonat 80 %**

der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum, wenn die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat mindestens 50 % betrug. Für die **Berechnung der Bezugsmonate waren die Monate mit Kurzarbeit ab März 2020 zu berücksichtigen**.

Der Referenzmonat für die Berechnung der individuellen Dauer des Bezugs von Kurzarbeitergeld war der März 2020. Gemäß der **Weisung 202005010** der Bundesagentur für Arbeit vom 28. Mai 2020 (gültig bis 31.12.2024) konnte der erhöhte Leistungssatz somit im Monat Juni 2020 erstmalig in Anspruch genommen werden, wenn die Voraussetzungen vorlagen. Diese Bemessung galt auch für die Berechnung des Saison-Kurzarbeitergeldes.

Ermittlung des Entgeltausfalls

Die Ermittlung des Entgeltausfalls erfolgt in fünf Schritten:

- Feststellung des Soll-Entgelts (Brutto)
- Feststellung des Ist-Entgelts (Brutto)
- Feststellung des Leistungssatzes und der Steuerklasse des Arbeitnehmers
- Ermittlung des pauschalierten Nettoentgelts aus dem Soll-Entgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt entsprechend dem Leistungssatz und der Steuerklasse des Arbeitnehmers (Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes)
- Ermittlung des Unterschiedsbetrages zwischen diesen pauschalierten Nettoentgelten (Nettoentgeltdifferenz = auszuzahlendes Kurzarbeitergeld)

aa) Soll-Entgelt

Soll-Entgelt ist das **Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall und vermindert um das Entgelt für Mehrarbeit in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte** (§ 106 Abs. 1 Satz 2 SGB III), soweit er sich um eine beitragspflichtige Einnahme im Sinne des SGB III (Entgelt im Sinne der Sozialversicherung) handelt. Maßgeblich ist somit zunächst das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer in dem jeweiligen Kalendermonat **ohne Mehrarbeit** erzielt hätte, wenn es nicht zu dem witterungsbedingten oder auftragsbedingten Arbeitsausfall gekommen wäre. Ebenfalls **nicht** zu berücksichtigen ist **einmalig gezahltes Entgelt** (vgl. die Übersicht in Teil V 2.). Sachbezüge (z.B. Dienstwagen) sind mit dem Wert zu berücksichtigen, der sich aus der Sachbezugsverordnung ergibt.

Monatslohn	Bei gewerblichen Arbeitnehmern , die ein gleichbleibendes Monatseinkommen erhalten, ist der Monatslohn zugrunde zu legen. Dies ist z.B. bei einer betrieblichen Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.4 BRTV der Fall, da hierbei als Soll-Entgelt in der Schlechtwetterzeit der tarifliche Monatslohn in Höhe von 164 GTL zugrunde gelegt wird. Die Bundesagentur für Arbeit erkennt die Zahlung eines Monatslohnes jedoch auch dann an, wenn dieser mit dem Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart wurde und unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit durchgehend auf der Basis von 173 GTL oder auf der Basis der monatlichen tariflichen Arbeitszeit (Arbeitstage x tarifliche Arbeitszeit) gezahlt wird. Unter einem verstetigten Monatslohn im Sinne von § 101 Abs. 5 Satz 3 SGB III versteht die Bundesagentur für Arbeit jede Vereinbarung, die den Mechanismus der tariflichen Regelungen insoweit enthält, als ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist, aus dem das angesparte Arbeitszeitguthaben zur Aufstockung fehlender Entgeltansprüche auf einen vereinbarten verstetigten Monatslohn genutzt wird. Die verschiedenen, von der Bundesagentur für Arbeit anerkannten Monatslohnvarianten können den im Anhang abgedruckten Mustervereinbarungen (Ziffer 4 der einzelvertraglichen Vereinbarung, Ziffer 5 der Betriebsvereinbarung) entnommen werden. In der betrieblichen Praxis hat sich neben der Vereinbarung des tariflichen Monatslohnes von 178 GTL im Sommer bzw. 164 GTL im Winter insbesondere eine Verstetigung des Monatslohnes auf der Grundlage der tariflichen Arbeitszeit nach § 3 Nr. 1.2 BRTV etabliert.
Gehalt	Bei Angestellten und Polieren ergibt sich das Soll-Entgelt dementsprechend aus dem jeweiligen Gehaltsanspruch.
Zulagen/ Zuschläge	In den Fällen, in denen neben einem verstetigten Monatsentgelt variable Zulagen oder Zuschläge gezahlt werden, ist nach den Weisungen der Bundesagentur für Arbeit festzustellen, in welcher Höhe variable Entgeltanteile im Anspruchszeitraum bei Vollarbeit gezahlt worden wären. Kann die Höhe der Zulagen oder Zuschläge, die im laufenden Kalendermonat angefallen wären, nicht ermittelt werden, bestehen keine Bedenken, wenn auf die variablen Lohnbestandteile des letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraums zurückgegriffen und das Soll-Entgelt entsprechend erhöht wird. Im Baugewerbe kommen hierfür insbesondere Leistungszulagen oder aber Erschwerniszuschläge (z.B. § 6 BRTV) in Frage. Nicht zu berücksichtigen sind dagegen Mehrarbeitszuschläge.
Stundenlohn	Für die im Stundenlohn beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer ist das Soll-Entgelt zu ermitteln, indem der Stundenlohn mit den im jeweiligen Monat ohne die Kurzarbeit zu leistenden Arbeitsstunden (tarifliche Arbeitszeit einschließlich der Wochenfeiertage) multipliziert wird. In diesen Fällen richtet sich das Soll-Entgelt nach der tariflichen Arbeitszeitverteilung gemäß § 3 Nr. 1.2 BRTV. Auch hierbei sind Zulagen und Zuschläge entsprechend zu berücksichtigen, nicht jedoch Entgelte für Mehrarbeit.
Baustelle West/Ost	Aufgrund des im Baugewerbe geltenden Prinzips „Lohn der Baustelle“ (§ 5 Nr. 5 BRTV) können Arbeitnehmer aus Betrieben mit Sitz in den neuen Bundesländern – abhängig vom Ort der Arbeitsleistung – für die geleisteten Arbeitsstunden möglicherweise einen unterschiedlich hohen Stundenlohn geltend machen. Bei Tätigkeiten in den neuen Bundesländern gelten die Mindestlöhne bzw. Tariflöhne Ost, bei Baustellen auf dem Gebiet der alten Bundesländer sind jedoch die höheren Mindestlöhne bzw. Tariflöhne West zu zahlen. Ist ein Arbeitnehmer in einem Lohnabrechnungszeitraum (Kalendermonat) sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern tätig, so bemisst sich das Soll-Entgelt dann nach unterschiedlich hohen Stundenlöhnen. Für die Stunden oder Tage, an denen es zu einem (witterungsbedingten oder auftragsbedingten) Arbeitsausfall kommt, ist derjenige Stundenlohn zugrunde zu legen, den der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht ausgefallen wäre.
Beispiel	<i>Ein Arbeitnehmer aus einem Betrieb mit Sitz in den neuen Bundesländern erhält als vereinbarten Stundenlohn 13,00 €. In einem Kalendermonat (20 Arbeitstage) ist der Arbeitnehmer für die ersten 10 Arbeitstage einer Baustelle in den neuen Bundesländern zugeteilt, für die anderen 10 Arbeitstage wird der Arbeitnehmer auf eine Baustelle in den alten Bundesländern entsandt. Auf der Baustelle in den alten Bundesländern hat der Arbeitnehmer gemäß § 3 TV Mindestlohn Anspruch auf einen Stundenlohn in Höhe von 15,70 € (Mindestlohn 2 / West). Auf beiden Baustellen fallen jeweils 5 Arbeitstage aus witterungsbedingten Gründen aus. Bei der Berechnung des Soll-Entgelts sind für die Arbeits- und Ausfallstunden in den ersten 10 Arbeitstagen jeweils 13,00 € und für die Arbeits- und Ausfallstunden in den anderen 10 Arbeitstagen jeweils 15,70 € zu berücksichtigen.</i>
Entgelte für Mehrarbeit	Als Entgelte für Mehrarbeit, die bei der Feststellung des Soll-Entgelts unberücksichtigt bleiben, sind alle Entgelte anzusehen, mit denen eine Arbeitsleistung über die regelmäßige betriebsübliche Arbeitszeit (Überstunden) hinaus abgegolten wird. Es umfasst sowohl die entgeltliche Abgeltung der Arbeitsleistung selbst (z.B. Stundenlohn) als auch den daneben gezahlten Zuschlag (Überstundenzuschlag). Die Zuschläge können auch in Form einer pauschalierten Abgeltung geleistet werden (vgl. § 3 Nr. 3.1 RTV Angestellte). Die Zahlung derartiger Zuschläge ist regelmäßig ein Indiz dafür, dass Überstunden angefallen sind.
Teilmonate	Wird in einem Anspruchszeitraum das Arbeitsentgelt nur für einen Teilmonat gezahlt, weil das Arbeitsverhältnis im Laufe des Monats beginnt oder endet, ist nach den Hinweisen zum Antragsverfahren der Bundesagentur für Arbeit als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im gesamten Abrechnungszeitraum erzielt hätte. Das Soll-Entgelt wird somit fiktiv um das Entgelt erhöht, das der Arbeitnehmer erzielt hätte, wenn er den ganzen Monat gearbeitet hätte. Gleiches gilt für das Ist-Entgelt, das der Arbeitgeber entsprechend fiktiv zu erhöhen hat (§ 106 Abs. 2 SGB III).
Altersteilzeit	Für Arbeitnehmer in der Altersteilzeit (Blockzeitmodell) bemisst sich das Soll-Entgelt in der Arbeitsphase nach dem auf die Hälfte verringerten Altersteilzeitentgelt (§ 6 Abs. 1 TV Altersteilzeit), d. h., die Aufstockungsleistungen bleiben unberücksichtigt. In der Freistellungsphase besteht dagegen kein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld.
Leistungslohn	Ist ein Arbeitnehmer auf der Grundlage des Rahmentarifvertrages über Leistungslohn im Baugewerbe beschäftigt, so berechnet sich sein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld grundsätzlich genauso wie im Zeitlohn. Zu berücksichtigen sind lediglich die sich aus der Bonus-/Malus-Regelung gemäß § 8 RTV Leistungslohn ergebenden Besonderheiten. Maßgeblich ist der Monat, in dem sich die Leistungslohnabrechnung durch Auszahlung des Bonus oder Einbehalt des Malus tatsächlich beim Arbeitnehmer auswirkt (Zuflussprinzip), nicht jedoch der Monat, in dem die Arbeitsleistung

	auf der Leistungslohnbaustelle erbracht wurde. Wird z.B. in einem Lohnabrechnungszeitraum, in dem es zu Kurzarbeit kommt, gleichzeitig der Bonus aus einer vorher abgeschlossenen Leistungslohnbaustelle neben dem monatlichen Lohnanspruch ausgezahlt, so erhöht dieser Bonus sowohl das Soll-Entgelt als auch das Ist-Entgelt. Wird dagegen von dem monatlichen Lohnanspruch ein Malus abgezogen, verringert sich entsprechend in diesem Lohnabrechnungszeitraum auch das Soll-Entgelt und das Ist-Entgelt.
Akkordlohn	Beim Akkordlohn bemisst sich das Soll-Entgelt ebenfalls nach dem Grundsatz, dass als Soll-Entgelt das Bruttoarbeitsentgelt heranzuziehen ist, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte. Das Soll-Entgelt eines Akkordlöhners ist zumindest dann hinreichend bestimmbar, wenn im aktuellen Anspruchszeitraum tatsächlich noch Akkordlohn erzielt worden ist. Basis für die Ermittlung des Soll-Entgelts sind dann laut Bundesagentur für Arbeit der Akkorddurchschnittslohn pro Stunde aus dem tatsächlich erzielten Entgelt und die Zahl der ohne die Kurzarbeit zu leistenden Arbeitsstunden des Kalendermonats. Das Soll-Entgelt des Akkordlöhners ergibt sich sodann, indem dieser Stundenwert mit den tariflichen Sollarbeitsstunden in diesem Lohnabrechnungszeitraum multipliziert wird.
Ausnahme: Referenzzeitraum	Nur wenn das Sollarbeitsentgelt nicht hinreichend bestimmt werden kann, weil z.B. in dem fraglichen Anspruchszeitraum kein Akkordlohn erzielt wurde, kann ausnahmsweise auf ein in einem Referenzzeitraum von drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Arbeitsausfalls durchschnittlich erzielter monatliches Soll-Entgelt abgestellt werden. Das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt (ohne Entgelt für Mehrarbeit) wird hierbei ermittelt, indem das gesamte in den letzten drei Kalendermonaten erzielte Arbeitsentgelt durch Drei dividiert wird. Das danach ermittelte monatliche Soll-Entgelt kann dabei für die gesamte Dauer der Kurzarbeit zugrunde gelegt werden. Ein Kalendermonat ist jedoch nur dann in den dreimonatigen Referenzzeitraum einzubeziehen, wenn in diesem Monat für mindestens 10 Tage Arbeitsentgelt bezogen wurde. Anderenfalls ist dieser Kalendermonat in den Referenzzeitraum nicht einzubeziehen, dieser verkürzt sich dadurch entsprechend.
Vermögenswirksame Leistungen	Vermögenswirksame Leistungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erbringt, sind steuer- und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne des SGB III. Die aufgrund der Tarifverträge über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen zu zahlende Arbeitgeberzulage (0,13 Euro je geleistete Arbeitsstunde für gewerbliche Arbeitnehmer bzw. 23,52 Euro/Kalendermonat für Angestellte und Poliere) sind daher als Entgeltbestandteil beim Soll-Entgelt zu berücksichtigen, soweit sie denn tatsächlich geleistet wurden.
Tarifliche Zusatzrente	Die Beiträge zur Altersversorgung aufgrund des Tarifvertrages über eine Zusatzrente im Baugewerbe sind wie folgt zu behandeln: Arbeitgeberanteil Der Arbeitgeberanteil zur tariflichen Zusatzrente wird in allen Durchführungswegen steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt, weil er zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt wird. Damit ist der Arbeitgeberanteil zur tariflichen Zusatzrente auch nicht beim Soll-Entgelt zu berücksichtigen. Arbeitnehmeranteil Die Eigenleistung des Arbeitnehmers ist dagegen sozialversicherungsrechtlich unterschiedlich zu behandeln. Entschieden sich der Arbeitnehmer für eine lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG, so zählen diese Altersvorsorgebeiträge ebenfalls nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne des SGB III und sind daher beim Soll-Entgelt nicht zu berücksichtigen. Wählt der Arbeitnehmer dagegen die steuer- und beitragspflichtige Zahlung seiner Eigenleistung, um die Riester-Förderung zu erhalten, so handelt es sich bei diesen Altersvorsorgebeiträgen um steuer- und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne des SGB III, das beim Soll-Entgelt zu berücksichtigen ist.
Urlaub	Wird in dem jeweiligen Anspruchszeitraum (Kalendermonat) Erholungsurlaub gewährt, so wirkt sich dies auf die Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes wie folgt aus: Soweit die tarifliche Urlaubsvergütung gewährt wird, ist zwischen dem Urlaubsentgelt und dem zusätzlichen Urlaubsgeld zu differenzieren. Das Urlaubsentgelt in Höhe von 11,4 % des Bruttolohnes (gewerbliche Arbeitnehmer, § 8 Ziffer 4.1 BRTV) bzw. in Höhe des anteiligen durchschnittlichen Gehalts der letzten 3 Kalendermonate (Angestellte, § 10 Ziffer 5.1 RTV Angestellte) ist beim Soll-Entgelt zu berücksichtigen. Das zusätzliche Urlaubsgeld in Höhe von 25 % des Urlaubsentgelts (§ 8 Ziffer 4.1 BRTV) bzw. in Höhe von 24 Euro für jeden tarifvertraglich festgelegten Urlaubstag (§ 10 Ziffer 6.1 RTV Angestellte) wird dagegen beim Soll-Entgelt nicht berücksichtigt, da es sich um eine Einmalzahlung handelt (§ 106 Abs. 1 Satz 4 SGB III).
13. Monats-einkommen	Das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (z.B. Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlung) bleiben beim Soll-Entgelt unberücksichtigt, da es sich sozialversicherungsrechtlich um Einmalzahlungen handelt (§ 106 Abs. 1 Satz 4 SGB III). bb) Ist-Entgelt Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Lohnabrechnungszeitraum tatsächlich erzielte gesamte beitragspflichtige Arbeitsentgelt einschließlich der Entgelte für Mehrarbeit (§ 106 Abs. 1 Satz 3 SGB III). Nicht zu berücksichtigen ist aber einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (vgl. die Übersicht in Teil V 2.) Maßgeblich ist dabei das allein nach den tatsächlichen Umständen entsprechend dem Verständnis der Arbeitsvertragsparteien ohne Versehen oder Rechenfehler abgerechnete und zugeflossene Entgelt. Hierbei kann es sich auch um in den Vormonaten erarbeitete variable Lohnbestandteile handeln, z.B. einen Bonus aus einer Leistungslohnabrechnung. Nicht zu berücksichtigen sind jedoch Lohnbestandteile, die aufgrund einer unrichtigen Lohnabrechnung in den Vormonaten nachgezahlt werden.
Fiktive Erhöhung des Ist-Entgelts	Da das Saison-Kurzarbeitergeld nur den Entgeltausfall ausgleichen soll, der infolge der gesetzlich genannten Ausfallgründe eingetreten ist (witterungsbedingter Arbeitsausfall, wirtschaftliche Gründe oder unabwendbares Ereignis), ist auch das Ist-Entgelt gemäß § 106 Abs. 2 SGB III um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus anderen Gründen gemindert ist (z.B. unbezahlter Urlaub, Bummeltage, unbezahlte Fehlzeiten, Krankengeld

	nach den § 44 und 45 SGB V). Gleiches gilt, wenn das Entgelt nur für einen Teilmonat gezahlt wird, weil das Arbeitsverhältnis im Laufe des Anspruchszeitraums beginnt oder endet. Der Arbeitgeber hat daher in solchen Fällen das Ist-Entgelt entsprechend fiktiv zu erhöhen. Dadurch werden die Entgeltausfälle, die aus anderen Gründen eintreten, bei der Berechnung des Saison-Kurzarbeitergeldes neutralisiert.
Nicht gezahlte Entgeltbestandteile	Gleiches gilt für Ansprüche auf Entgeltbestandteile, die dem Arbeitnehmer aufgrund Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag zustehen, vom Arbeitgeber jedoch nicht gewährt werden (§ 106 Abs. 1 Satz 3 SGB III). Hierdurch soll nach Auffassung des Gesetzgebers vermieden werden, dass die Bundesagentur für Arbeit über die Lohnersatzleistung nicht gewährte arbeitsrechtliche Ansprüche befriedigt. Daher wurde die gesetzliche Grundlage geschaffen, das Ist-Entgelt um diejenigen Entgeltbestandteile fiktiv zu erhöhen, die der Arbeitnehmer zwar beanspruchen konnte, der Arbeitgeber jedoch nicht gewährt hat.
Förderschädliche Auszahlung von Arbeitszeitguthaben	Eine fiktive Erhöhung des Ist-Entgelts ist auch in den Fällen vorzunehmen, in denen der Arbeitgeber vor Beginn der Schlechtwetterzeit eine förderschädliche Auszahlung von Arbeitszeitguthaben im Sinne von § 101 Abs. 5 Satz 3 SGB III vorgenommen hat. Aufgrund dieser gesetzlichen Regelung gilt der Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit in dem Umfang als vermeidbar, in dem Arbeitszeitguthaben förderschädlich aufgelöst wurden (vgl. oben 3.d) dd). Wurde ein solches Arbeitszeitguthaben, das nicht länger als ein Jahr bestanden hat, außerhalb der Schlechtwetterzeit nicht entsprechend der gesetzlichen Zweckbestimmung ausgezahlt, ist das Ist-Entgelt um den Betrag fiktiv zu erhöhen, den der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn die Auflösung dieses Arbeitszeitguthabens erst in der Schlechtwetterzeit erfolgt wäre. Wurden also z.B. 50 Guthabenstunden im November 2022 zusätzlich zu dem vereinbarten Monatslohn förderschädlich ausgezahlt, kann die Bundesagentur für Arbeit bei einem Arbeitsausfall in der nachfolgenden Schlechtwetterzeit das Ist-Entgelt des Arbeitnehmers um den Bruttolohn für diese 50 Guthabenstunden fiktiv erhöhen, bevor Saison-Kurzarbeitergeld gewährt wird. Das Ist-Entgelt ist in dem einzelnen Abrechnungszeitraum jedoch nur bis zur Höhe des Soll-Entgelts fiktiv zu erhöhen. Kommt es in diesem Beispiel im Dezember 2022 lediglich zu einem Arbeitsausfall von 30 Stunden, so wird das Ist-Entgelt zunächst lediglich fiktiv um den Bruttolohn für 30 Guthabenstunden erhöht. Die verbleibenden 20 Guthabenstunden werden in den nächsten Anspruchszeitraum in der Schlechtwetterzeit übertragen.
Einkommen aus neuer Nebentätigkeit HINWEIS	Einkommen, das der Arbeitnehmer während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld aus einer anderen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber bezieht (Nebentätigkeit) ist in voller Höhe dem Ist-Entgelt hinzuzurechnen (§ 106 Abs. 3 SGB III). Dies gilt auch für eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Bescheinigung über sein Nebeneinkommen vorzulegen. Übt der Arbeitnehmer jedoch bei demselben Arbeitgeber während der Schlechtwetterzeit mehrere Beschäftigungen aus, so liegt sozialversicherungsrechtlich ein einheitliches Arbeitsverhältnis vor. Laut Bundesagentur für Arbeit ergibt sich, dass eine Anrechnung des Einkommens aus der Nebentätigkeit auf das Saison-Kurzarbeitergeld nur dann erfolgen soll, wenn die Nebentätigkeit erst in der Schlechtwetterzeit aufgenommen wurde.
Einkommen aus bestehender Nebentätigkeit	Zu den Sonderregelungen aufgrund der COVID-19-Pandemie vgl. Teil II 5. Erzielt der Arbeitnehmer jedoch an den Ausfalltagen ein Einkommen aus einer Nebentätigkeit, die bereits vor der Schlechtwetterzeit aufgenommen wurde, so findet eine Anrechnung nicht statt (§ 106 Abs. 3 SGB III). Nach den Hinweisen zum Antragsverfahren der Bundesagentur für Arbeit wird ein solches Arbeitseinkommen auch dann nicht berücksichtigt, wenn sich dieses während der Kurzarbeit erhöht.
Sonstiges Einkommen	Für die Ansprüche auf Zulagen und Zuschläge, Urlaubsentgelt, zusätzliches Urlaubsgeld, 13. Monatseinkommen, vermögenswirksame Leistungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil zur tariflichen Zusatzrente sowie beim Leistungslohn und beim Akkordlohn gelten die Erläuterungen für das Soll-Entgelt gleichermaßen auch beim Ist-Entgelt.
Arbeitgeberzuschuss zum Saison-Kurzarbeitergeld	Nach § 106 Abs. 2 Satz 2 SGB III hat der Arbeitgeber grundsätzlich die Möglichkeit, das Saison-Kurzarbeitergeld bis auf den Nettobetrag aufzustocken, den der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte, d.h. die Differenz zwischen 60 bzw. 67 % Saison-Kurzarbeitergeld und 100 % Nettoentgelt durch einen Zuschuss auszugleichen. Laut Bundesagentur für Arbeit ist davon auszugehen, dass ein zulässiger Zuschuss zum Saison-Kurzarbeitergeld nur dann vorliegt, wenn in einer einzelvertraglichen Vereinbarung die Höhe des Zuschusses ausdrücklich bestimmt wird, indem z.B. ein „Zuschuss zur Aufstockung des Saison-Kurzarbeitergeldes bis zur Höhe des üblichen Brutto-/Nettoentgelts“ vereinbart wird. Das Vorliegen eines zulässigen Zuschusses wird die Bundesagentur für Arbeit dagegen nicht anerkennen, wenn der Arbeitgeber trotz des Arbeitsausfalles das volle Entgelt gewährt, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abführt und das von der Bundesagentur erstattete Saison-Kurzarbeitergeld vereinnahmt.
Pauschalierte Nettoentgelt	Für die Berechnung der Nettoentgeltdifferenz (= des auszahlenden Saison-Kurzarbeitergeldes) ist es erforderlich, dem ungerundeten Ist-Entgelt (Brutto) und dem ungerundeten Soll-Entgelt (Brutto) jeweils ein pauschaliertes Nettoentgelt zuzuordnen. Diese Nettoentgelte können unter Berücksichtigung des Leistungssatzes und der Steuerklasse des Arbeitnehmers der Tabellen zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes entnommen werden (vgl. Teil V, Ziffer 14. Das dem einzelnen Arbeitnehmer zustehende Saison-Kurzarbeitergeld ergibt sich, indem der Differenzbetrag zwischen den in der Tabelle ausgewiesenen rechnerischen Leistungssätzen für das Soll-Entgelt und für das Ist-Entgelt ermittelt wird. Zu beachten ist, dass bei der Wahl des steuerlichen Faktorverfahrens nach § 39 f EStG durch den Arbeitnehmer das Saisonkurzarbeitergeld nur maschinell ermittelt und nicht aus der KuG-Tabelle abgelesen werden kann.
HINWEIS	c) Berechnungsbeispiele Den nachfolgenden Berechnungsbeispielen liegen die in Teil V 14. abgedruckten Tabellen zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (2022) sowie die Lohnsteuerklasse III und der Leistungssatz 1 zugrunde. Aus den Beispielen ergeben sich somit die pauschalierten Nettoentgelte in Höhe von 67 % des Nettolohnes ohne Berücksichtigung

der Voraussetzungen für die Erhöhung des Saison-Kurzarbeitergeldes nach § 421c Abs. 2 SGB III. Die Arbeitstage der einzelnen Kalendermonate beinhalten die Wochenfeiertage (vgl. Übersicht in Teil V 7.). Es wird zugrunde gelegt, dass in den Beispielfällen die nicht gegeben sind.

Beispiel 1 (Betrieb mit tariflicher Arbeitszeitverteilung)

Im Dezember 2022 (22 Arbeitstage) ist eine Arbeitszeit von 166 Stunden vorgesehen (tarifliche Arbeitszeit gemäß § 3 Nr. 1.2 BRTV). An insgesamt 5 Arbeitstagen fällt die Arbeit aus zwingenden Witterungsgründen oder aufgrund von Auftragsmangel aus (= 38 Ausfallstunden; Mo bis Do je 8 Stunden, Fr 6 Stunden). Der 24. und 31. Dezember (jeweils ein Samstag) sind gemäß § 3 Nr. 1.7 BRTV unbezahlte Freistellungstage und 2022 ohnehin arbeitsfrei. Der 25. (Sonntag) und 26. (Montag) Dezember sind gesetzliche Feiertage. Da es sich bei dem 25. Dezember nicht um einen Tag handelt an dem gearbeitet werden würde, sondern um einen Tag an dem nicht gearbeitet wird, besteht kein Anspruch auf Feiertagsvergütung. Für den 26. Dezember 2022 besteht ein Anspruch auf Feiertagsvergütung.

Der für die Berechnung des Saison-Kurzarbeitergeldes maßgebliche Stundenverdienst beträgt 19,75 €. Ein Ansparkonto besteht nicht.

Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes:

a)	Soll-Entgelt (Brutto)	
	166 Std. tarifliche Arbeitszeit x 19,75 €	3.278,50 €
b)	Ist-Entgelt (Brutto)	
	120 geleistete Arbeitsstunden x 19,95 €	2.370,00 €
	8 Std. Feiertagsvergütung x 19,75 €	+ 158,00 €
		2.428,00 €
c)	Nettoentgeltdifferenz	
	Nettoentgelt aus Soll-Entgelt	1.641,73 €
	Nettoentgelt aus Ist-Entgelt	- 1.282,72 €
	Saison-Kurzarbeitergeld	359,01 €

Beispiel 2 (Betrieb mit Arbeitszeitflexibilisierung und tariflicher Monatslohn)

Im Dezember 2022 (22 Arbeitstage) ist im Rahmen der tariflichen Arbeitszeitflexibilisierung eine betriebliche Arbeitszeit von 164 Stunden vereinbart worden. Die Arbeit fällt an 10 Arbeitstagen aus zwingenden Witterungsgründen oder aufgrund von Auftragsmangel aus (= 80 Ausfallstunden) und es wurden 2 Stunden Mehrarbeit geleistet. Der 24. und 31. Dezember sind gemäß § 3 Nr. 1.7 BRTV unbezahlte Freistellungstage und fallen 2022 jeweils auf einen Samstag. Der 25. und 26. Dezember sind gesetzliche Feiertage. Da es sich beim 25. Dezember 2022 jedoch um einen Sonntag handelt, an dem nicht gearbeitet werden würde, besteht kein Anspruch auf Feiertagsbezahlung für jeweils 8 Stunden gemäß § 3 Nr. 1.42 BRTV. Der für die Berechnung des Saison-Kurzarbeitergeldes maßgebliche Stundenverdienst beträgt 19,75 €. Auf dem Ausgleichskonto besteht ein Guthaben in Höhe von 50 Stundenlöhnen (= 987,50 €), das zunächst aufgelöst werden muss, bevor ein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld besteht.

Hinweis: Die entsprechende **Muster-Lohnabrechnung des BRZ** ist auf Seite 86 abgedruckt.

I. Berechnung des Monatslohnes:

1. Schritt: Errechnung des verminderten Monatslohnes

tariflicher Monatslohn (164 Std. x 19,75 €)	3.239,00 €
abzüglich	
Ausfallstunden (80 Std. x 19,75 €)	- 1.580,00 €
Feiertag (8 Std. x 19,75 €)	- 158,00 €
verminderter Monatslohn (76 Std. x 19,75 €)	1.501,00 €

2. Schritt: Errechnung der Gutschrift / Belastung auf dem Ausgleichskonto

Auf dem Ausgleichskonto wird die Differenz zwischen	
den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (82 Std. x 19,75 €)	1.619,50 €
abzüglich	
der verminderten Monatslohnstunden (76 Std. x 19,75 €)	- 1.501,00 €
= Gutschrift (6 Std. x 19,75 €)	118,50 €
verbucht.	

Auf dem Ausgleichskonto besteht nach Abrechnung des verminderten Monatslohns somit für eine „juristische Sekunde“ einschließlich des Saldos aus dem Vormonat (987,50 € abzgl. 118,50 € =) ein rechnerisches Guthaben von insgesamt 56 Stunden bzw. 1.106,00 €.

Dem Arbeitnehmer sind mit der Lohnabrechnung für Dezember folgende Lohnansprüche vom Arbeitgeber auszu zahlen:

verminderter Monatslohn (76 Std. x 19,75 €)	1.501,00 €
Feiertagsvergütung (8 Std. x 19,75 €)	158,00 €
Ausgleichskonto (56 Std. x 19,75 €)	1.106,00 €
Auszahlungsbetrag (134 Std. x 19,75 €)	2.765,00 €

II. Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes:

a) Soll-Entgelt (Brutto)	
tariflicher Monatslohn für 164 Std. x 19,75 €	3.239,00 €
b) Ist-Entgelt (Brutto)	
verminderter Monatslohn (76 Std. x 19,75 €)	1.501,00 €
Feiertagsvergütung (8 Std. x 19,75 €)	158,00 €
Ausgleichskonto (56 Std. x 19,75 €)	1.106,00 €
	<u>2.765,00 €</u>
c) Nettoentgeltdifferenz	
Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt	1.625,65 €
Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt	<u>- 1.427,88 €</u>
Saison-Kurzarbeitergeld	197,77 €

Neben der Auszahlung von Lohnansprüchen in Höhe von 7.765,00 Euro brutto zahlt der Arbeitgeber im Dezember ein Saison-Kurzarbeitergeld in Höhe von 197,77 Euro netto, Mehraufwands-Wintergeld (MWG) in Höhe von 48,00 Euro netto (für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden ab dem 15. Dezember) und Zuschuss-Wintergeld (ZWG) in Höhe von 140,00 Euro netto (für 56 Stunden vom Ausgleichskonto, die zum Ausgleich des Arbeitsausfalles eingebracht werden, an den Arbeitnehmer aus. Das Saison-KuG sowie MWG und ZWG werden in der abgerechneten Höhe von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

Beispiel 3 (unentschuldigtes Fehlen / unbezahlter Urlaub)

Im Februar 2022 (20 Arbeitstage) ist eine Arbeitszeit von 152 Stunden vorgesehen (tarifliche Arbeitszeit gemäß § 3 Nr. 1.2 BRTV). Die Arbeit fällt an 10 Arbeitstagen aus zwingenden Witterungsgründen oder aufgrund von Auftragsmangel aus (= 76 Ausfallstunden). An 2 weiteren Arbeitstagen fehlt der Arbeitnehmer unentschuldig bzw. hat unbezahlten Urlaub erhalten (= 16 Ausfallstunden). Für die Zeiten unentschuldigtem Fehlen bzw. unbezahlten Urlaubs ist beim Ist-Entgelt fiktiv der Lohn zu berücksichtigen, den der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte (§ 106 Abs. 2 Satz 1 SGB III). Der für die Berechnung des Saison-Kurzarbeitergeldes maßgebliche Stundenlohn beträgt 19,75 €. Ein Ansparkonto besteht nicht.

Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes:

a) Soll-Entgelt (Brutto)	
152 Std. tarifliche Arbeitszeit x 19,75 €	3.002,00 €
b) Ist-Entgelt (Brutto)	
60 geleistete Arbeitsstunden x 19,75 €	1.185,00 €
16 Std. Fehlzeit x 19,75 € (fiktiv)	316,00 €
	<u>1.501,00 €</u>
c) Nettoentgeltdifferenz	
Nettoentgelt aus Soll-Entgelt	1.528,38 €
Nettoentgelt aus Ist-Entgelt	<u>- 804,00 €</u>
Saison-Kurzarbeitergeld	724,00 €

Beispiel 4 (Mehrarbeit)

Im Februar 2022 (20 Arbeitstage) ist eine Arbeitszeit von 152 Stunden vorgesehen (tarifliche Arbeitszeit gemäß § 3 Nr. 1.2 BRTV). Die Arbeit fällt an 10 Arbeitstagen aus zwingenden Witterungsgründen aus (= 76 Ausfallstunden). An 5 Arbeitstagen werden jeweils 2 Stunden Mehrarbeit geleistet (= 10 Mehrarbeitsstunden). Ein Ansparkonto besteht nicht. Die Vergütung für die Mehrarbeitsstunden einschließlich des Mehrarbeitszuschlags von 25 % ist daher zwingend im Ist-Entgelt zu berücksichtigen. Sofern ein Mehrarbeitszuschlag nicht vergütet wird, ist die Arbeitsverwaltung berechtigt, diesen bei der Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes fiktiv dem Ist-Entgelt hinzuzurechnen (§ 106 Abs. 1 Satz 3 SGB III).

Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes:

a) Soll-Entgelt (Brutto)	
152 Std. tarifliche Arbeitszeit x 19,75 €	3.002,00 €
b) Ist-Entgelt (Brutto)	
76 geleistete Arbeitsstunden x 19,75 €	1.501,00 €
10 Mehrarbeitsstunden x 19,75 € + 25 % Zuschlag	246,88 €
	<u>1.747,88 €</u>
c) Nettoentgeltdifferenz	
Nettoentgelt aus Soll-Entgelt	1.528,38 €
Nettoentgelt aus Ist-Entgelt	<u>- 932,64 €</u>
Saison-Kurzarbeitergeld	595,74 €

Beispiel 5 (Urlaub)

Im Februar 2022 (20 Arbeitstage) ist eine Arbeitszeit von 152 Stunden vorgesehen (tarifliche Arbeitszeit gemäß § 3 Nr. 1.2 BRTV). Die Arbeit fällt an 5 Arbeitstagen aus zwingenden Witterungsgründen oder aufgrund von Auftragsmangel aus (= 38 Ausfallstunden). An weiteren 10 Arbeitstagen (= 76 Stunden) befindet sich der Arbeitnehmer im Urlaub. Er erhält eine Urlaubsvergütung von (10 Urlaubstage x 150,00 € =) 1.500,00 € + 25 % zusätzliches Urlaubsgeld. Sowohl beim Soll-Entgelt als auch beim Ist-Entgelt ist die Urlaubsvergütung in der tatsächlichen Höhe zu berücksichtigen. Das zusätzliche Urlaubsgeld bleibt dagegen außer Betracht, da es sich um eine Einmalzahlung handelt.

Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes:

a) Soll-Entgelt (Brutto)	
76 Std. tarifliche Arbeitszeit x 19,75 €	1.501,00 €
Urlaubsvergütung für 10 Urlaubstage	<u>1.500,00 €</u>
	3.001,00 €
b) Ist-Entgelt (Brutto)	
38 geleistete Arbeitsstunden x 19,75 €	750,50 €
Urlaubsvergütung für 10 Urlaubstage	<u>1.500,00 €</u>
	2.250,50 €
c) Nettoentgeltdifferenz	
Nettoentgelt aus Soll-Entgelt	1.528,38 €
Nettoentgelt aus Ist-Entgelt	<u>- 1.211,36 €</u>
Saison-Kurzarbeitergeld	317,02 €

Beispiel 6 (Betrieb mit Arbeitszeitflexibilisierung und negativem Ausgleichskonto)

Im Dezember 2022 (22 Arbeitstage) fällt die Arbeit an 6 Arbeitstagen aus zwingenden Witterungsgründen oder aufgrund von Auftragsmangel aus (= 48 Ausfallstunden). Durch Mehrarbeit an den verbleibenden Arbeitstagen wird der Arbeitsausfall verringert, so dass im Dezember noch 120 Stunden gearbeitet werden. Der 24. und 31. Dezember sind gemäß § 3 Nr. 1.7 BRTV unbezahlte Freistellungstage, die jedoch auf einen Samstag fallen und damit ohnehin arbeitsfrei sind. Der 25. und 26. Dezember sind gesetzliche Feiertage. Für den 25. Dezember besteht, da es ein arbeitsfreier Sonntag ist, jedoch kein Anspruch auf Feiertagsbezahlung. Für den 26. Dezember besteht Anspruch auf Feiertagsvergütung für 8 Stunden gemäß § 3 Nr. 1.42 BRTV. Der für die Berechnung des Saison-Kurzarbeitergeldes maßgebliche Stundenverdienst beträgt 19,75 €. Auf dem Ausgleichskonto besteht ein Minus (= Arbeitszeitschuld) in Höhe von 10 Stundenlöhnen (= - 197,50 €).

I. Berechnung des Monatslohnes:

1. Schritt: Errechnung des verminderten Monatslohnes

vereinbarter Monatslohn (164 Std. x 19,75 €)	3.239,00 €
abzüglich	
Ausfallstunden (48 Std. x 19,75 €)	- 948,00 €
verminderter Monatslohn (116 Std. x 19,75 €)	2.291,00 €

2. Schritt: Errechnung der Gutschrift / Belastung auf dem Ausgleichskonto

Auf dem Ausgleichskonto wird die Differenz zwischen	
den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (120 Std. x 19,75 €)	2.370,00 €
abzüglich	
der verminderten Monatslohnstunden (116 Std. x 19,75 €)	<u>- 2.291,00 €</u>
= Gutschrift (4 Std. x 19,75 €)	79,00 €
verbucht.	

Im Monat Dezember angefallenen Guthabenstunden müssen zunächst zum Ausgleich der Minusstunden verwendet werden. Nur soweit dann ein Guthaben entsteht, ist dieses zur Vermeidung von Saison-Kurzarbeitergeld einzubringen. Auf dem Ausgleichskonto besteht nach Abrechnung des verminderten Monatslohns einschließlich des Saldos aus dem Vormonat (- 197,50 € zzgl. 79,00 € = - 118,50 €) in diesem Fall kein rechnerisches Guthaben, sondern weiterhin eine Arbeitsschuld. Es besteht mithin kein Guthaben, dass bei der Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes einzubringen ist.

II. Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes:

a) Soll-Entgelt (Brutto)	
vereinbarter Monatslohn für 164 Std. x 19,75 €	3.239,00 €
b) Ist-Entgelt (Brutto)	
verminderter Monatslohn (116 Std. x 17,00 €)	2.291,00 €
c) Nettoentgeltdifferenz	
Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt	1.625,65 €
Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt	<u>- 1.229,56 €</u>
Saison-Kurzarbeitergeld	396,09 €

Beispiel 7 (Wechsel des Arbeitgebers bzw. Ausscheiden im Lohnabrechnungszeitraum)

Im Dezember 2022 (22 Arbeitstage) ist eine Arbeitszeit von 166 Stunden vorgesehen (tarifliche Arbeitszeit gemäß § 3 Nr. 1.2 BRTV). Anfang Dezember fällt die Arbeit an 5 Arbeitstagen aus zwingenden Witterungsgründen oder aufgrund von Auftragsmangel aus (= 38 Ausfallstunden). Der Arbeitnehmer scheidet am 15. Dezember aus dem Betrieb aus, ein Arbeitszeitguthaben besteht nicht. Bis zu diesem Zeitpunkt waren 10 Arbeitstage (einschließlich der 5 Ausfalltage) zu absolvieren. Für die Ermittlung der Nettoentgeltdifferenz gilt Folgendes:

Ist ein Arbeitnehmer nicht den gesamten Lohnabrechnungszeitraum in demselben Betrieb beschäftigt (wegen Einstellung, Entlassung oder Freistellung zu einer Arbeitsgemeinschaft innerhalb des Kalendermonats), so sind bei der Ermittlung der Nettoentgeltdifferenz sowohl das Soll-Entgelt als auch das Ist-Entgelt fiktiv um den Betrag zu erhöhen, um den das Entgelt aufgrund der vorzeitigen Beendigung im Lohnabrechnungszeitraum vermindert ist. Da der Arbeitnehmer im Dezember ein Soll-Entgelt für 166 Stunden tarifliche Arbeitszeit erzielt hätte, wenn er nicht bereits Mitte Dezember ausgeschieden wäre, sind die fehlenden Arbeitsstunden fiktiv zu berücksichtigen. 10 Arbeitstage mit 76 Stunden waren von dem Arbeitnehmer bis zu seinem Ausscheiden aus dem Betrieb zu absolvieren, weitere 11 Arbeitstage mit 82 Stunden sind daher fiktiv beim Soll-Entgelt und beim Ist-Entgelt zu addieren. Darüber hinaus stünde dem Arbeitnehmer für den Feiertag am 26. Dezember (Montag) eine Feiertagsvergütung für 8 Stunden zu.

Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes:

a) Soll-Entgelt (Brutto)	
76 Std. tarifliche Arbeitszeit x 19,75 €	1.501,00 €
82 Std. tarifliche Arbeitszeit (fiktiv) x 19,75 €	1.619,50 €
8 Std. Feiertag	<u>158,00 €</u>
	3.278,50 €
b) Ist-Entgelt (Brutto)	
38 tatsächlich geleistete Arbeitsstunden x 19,75 €	750,50 €
90 Std. tarifliche Arbeitszeit (fiktiv) x 19,75 €	<u>1.777,50 €</u>
	2.528,00 €
c) Nettoentgeltdifferenz	
Nettoentgelt aus Soll-Entgelt	1.641,73 €
Nettoentgelt aus Ist-Entgelt	<u>- 1.326,16 €</u>
Saison-Kurzarbeitergeld	315,57 €

Beispiel 8 (Bezug von Krankengeld)

Im Februar 2022 (20 Arbeitstage) ist eine Arbeitszeit von 152 Stunden vorgesehen (tarifliche Arbeitszeit gemäß § 3 Nr. 1.2 BRTV). Die Arbeit fällt Anfang Februar an 10 Arbeitstagen aus zwingenden Witterungsgründen oder aufgrund von Auftragsmangel aus (76 Ausfallstunden). Der Arbeitnehmer ist bereits seit Januar arbeitsunfähig erkrankt und erhält für die ersten 7 Ausfalltage im Februar Krankengeld in Höhe des Saison-KuG. Ein Ansparkonto besteht nicht.

Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes bzw. des Krankengeldes:

a) Soll-Entgelt (Brutto)	
152 Std. tarifliche Arbeitszeit x 19,75 €	3.002,00 €
b) Ist-Entgelt (Brutto)	
76 tatsächlich geleistete Arbeitsstunden x 19,75 €	1.501,00 €
c) Nettoentgeltdifferenz	
Nettoentgelt aus Soll-Entgelt	1.528,38 €
Nettoentgelt aus Ist-Entgelt	<u>- 804,00 €</u>
rechnerisches Saison-Kurzarbeitergeld	724,38 €

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld für 3 Ausfalltage (= 22 Stunden) sowie auf Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes für weitere 7 Arbeitstage (= 54 Stunden), an denen er gleichzeitig arbeitsunfähig erkrankt war. Nunmehr ist festzustellen, welcher Teil des Gesamtbetrages bei der Bundesagentur für Arbeit (Saison-Kurzarbeitergeld) und welcher Teil bei der Krankenkasse (Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes) beantragt werden kann.

Aufteilung der Auszahlungsbeträge auf die einzelnen Lohnersatzleistungen:

804,00 € (: 76 Ausfallstunden =) 10,58 € je Ausfallstunde (gerundet)
davon entfallen auf

Krankengeld (x 54 Std. =)	571,32 €
Saison-Kurzarbeitergeld (x 22 Std. =)	<u>232,76 €</u>
	804,08 €

Durch den Rundungseffekt (kaufmännisches Runden gemäß § 338 SGB III) kann es zu geringfügigen Abweichungen zu der Gesamtsumme der Lohnersatzleistungen kommen. Diese Berechnungsmethode entspricht jedoch der Praxis der Bundesagentur für Arbeit unabhängig davon, ob sich der Rundungseffekt zu Gunsten oder zu Lasten des Arbeitnehmers auswirkt.

Beispiel 9 (Krankheit und Urlaub in einem Betrieb mit Arbeitszeitflexibilisierung)

Im Februar 2022 (20 Arbeitstage) ist im Rahmen der tariflichen Arbeitszeitflexibilisierung eine betriebliche Arbeitszeit von 164 Stunden vereinbart worden. An 10 Arbeitstagen fällt die Arbeit aus zwingenden Witterungsgründen oder aufgrund von Auftragsmangel aus (= 80 witterungsbedingte Ausfallstunden). Der Arbeitnehmer ist an weiteren 2 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt (= 16 krankheitsbedingte Ausfallstunden). Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer an 2 Arbeitstagen Urlaub (= 16 urlaubsbedingte Ausfallstunden) mit Anspruch auf eine Urlaubsvergütung in Höhe von 120,00 € je Urlaubstag (ohne zusätzliches Urlaubsgeld). Auf dem Ausgleichskonto besteht noch ein Guthaben für 20 Stunden (= 395,00 €).

I. Berechnung des Monatslohnes:

1. Schritt: Errechnung des verminderten Monatslohnes

tariflicher Monatslohn (164 Std. x 19,75 €)	3.239,00 €
abzüglich	
witterungs- bzw. auftragsbedingte Ausfallstunden (80 Std. x 19,75 €)	- 1.580,00 €
krankheitsbedingte Ausfallstunden (16 Std. x 19,75 €)	- 316,00 €
urlaubsbedingte Ausfallstunden (16 Std. x 19,75 €)	- 316,00 €
verminderter Monatslohn (52 Std. x 19,75 €)	1.027,00 €

2. Schritt: Errechnung der Gutschrift / Belastung auf dem Ausgleichskonto

Auf dem Ausgleichskonto wird die Differenz zwischen den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (40 Std. x 19,75 €)	790,00 €
abzüglich	

der verminderten Monatslohnstunden (52 Std. x 19,75 €)	- 1.027,00 €
Belastung (12 Std. x 19,75 €)	- 237,00 €
verbucht.	

Auf dem Ausgleichskonto besteht somit einschließlich des Saldos aus dem Vormonat (395,00 € abzgl. 237,00 € =) ein rechnerisches Guthaben von insgesamt 8 Stunden bzw. 158,00 €.

II. Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes:

a) Soll-Entgelt (Brutto)	
tariflicher Monatslohn für 132 Std. x 19,75 €	2.607,00 €
Entgeltfortzahlung (16 Std. x 19,75 €)	316,00 €
Urlaubsvergütung (2 Urlaubstage x 120,00 €)	240,00 €
	3.163,00 €
b) Ist-Entgelt (Brutto)	
verminderter Monatslohn (52 Std. x 19,75 €)	1.027,00 €
Entgeltfortzahlung (16 Std. x 19,75 €)	316,00 €
Urlaubsvergütung (2 Urlaubstage x 120,00 €)	240,00 €
Guthabenstunden (8 Std. x 19,75 €)	158,00 €
	1.741,00 €
c) Nettoentgeltdifferenz	
Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt	1.593,37 €
Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt	- 932,64 €
Saison-Kurzarbeitergeld	660,73 €

Beispiel 10 (Arbeitsausfall im gesamten Kalendermonat)

Bei der Bemessung des Saison-Kurzarbeitergeldes in den Fällen, in denen die Arbeit aus wirtschaftlichen und/oder witterungsbedingten Gründen im gesamten Anspruchszeitraum (=Kalendermonat) ausfällt, ist in Betrieben mit Arbeitszeitflexibilisierung, in denen der tarifliche Monatslohn nach § 3 Nr. 1.42 BRTV (164 GTL in den Wintermonaten) vereinbart wurde, wie folgt zu differenzieren:

Variante a) Ausfallstunden sind größer als Monatslohnstunden

Im März 2022 (23 Arbeitstage) ist im Rahmen der tariflichen Arbeitszeitflexibilisierung eine Arbeitszeit von 170 Stunden vereinbart worden. Die Arbeit fällt an allen Arbeitstagen aus. Ohne den Arbeitsausfall hätte der Arbeitnehmer in diesem Monat (176 Arbeitsstunden ./ 164 GTL Monatslohn=) 12 Guthabenstunden angespart. Der Arbeitnehmer hat nunmehr Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld. Soweit noch ein Guthaben besteht, ist dieses vorrangig vor der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld einzubringen. Ist jedoch kein Guthaben mehr verfügbar, gilt Folgendes:

Unabhängig von der Zahl der Ausfallstunden (176 Stunden) bemisst sich das Saison-Kurzarbeitergeld nach dem Soll-Entgelt von 164 GTL (Wintermonatslohn), d.h. ein Ausgleich aller 176 Ausfallstunden ist aufgrund der gesetzlichen Bemessungsregelung nicht möglich. Das Ausgleichskonto bleibt in diesem Monat unverändert, eine Gutschrift erfolgt nicht.

Variante b) Ausfallstunden sind kleiner als Monatslohnstunden

Im Februar 2022 (20 Arbeitstage) ist im Rahmen der tariflichen Arbeitszeitflexibilisierung eine Arbeitszeit von 147 Stunden vereinbart worden. Die Arbeit fällt an allen Arbeitstagen aus. Ohne den Arbeitsausfall hätte sich der Monatslohnanspruch des Arbeitnehmers aus 147 geleisteten Arbeitsstunden sowie weiteren 17 Guthabenstunden vom Ausgleichskonto (= 164 GTL Wintermonatslohn) zusammengesetzt. Sofern noch 17 Guthabenstunden auf dem Ausgleichskonto verfügbar sind, muss der Arbeitgeber diese bei einem Arbeitsausfall im gesamten Monat Februar zusätzlich zu dem Saison-Kurzarbeitergeld für die 147 Ausfallstunden auszahlen. Besteht ein solches Guthaben jedoch nicht, gilt Folgendes:

Obwohl das Soll-Entgelt auch in diesem Monat 164 GTL beträgt (Wintermonatslohn), erhält der Arbeitnehmer nur für 147 Stunden Saison-Kurzarbeitergeld, da nach der gesetzlichen Bemessungsregelung ein Einkommen, das der Arbeitnehmer aus anderen als wirtschaftlichen Gründen nicht erzielt, fiktiv dem Ist-Entgelt hinzugerechnet wird (§ 106 Abs. 2 Satz 1 SGB III). Durch diese Regelung soll vermieden werden, dass die Arbeitsverwaltung auch solche Lohnneinbußen durch die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld ausgleicht, die nicht unmittelbar auf dem Arbeitsausfall beruhen.

Hinweis: In Betrieben mit tariflicher Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.2 BRTV und in Betrieben mit Arbeitszeitflexibilisierung, in denen abweichend von § 3 Nr. 1.42 BRTV die Monatslohnvariante auf der Grundlage der tariflichen Arbeitszeit vereinbart wurde, bemisst sich das Saison-Kurzarbeitergeld bei einem Arbeitsausfall im gesamten Kalendermonat nach der tariflichen Arbeitszeit.

7. Erkrankung des Arbeitnehmers in der Schlechtwetterzeit

Pflichtversicherte Arbeitnehmer

Bei einer Erkrankung des pflichtversicherten Arbeitnehmers in der Schlechtwetterzeit ist danach zu differenzieren, ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld eingetreten ist.

Erkrankung während der Bezugszeit

Erkrankt der Arbeitnehmer **während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld**, hat er gemäß § 98 Abs. 2 SGB III Anspruch auf Leistungsfortzahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes durch die Bundesagentur für Arbeit für den Zeitraum, für den auch ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes ohne den Arbeitsausfall bestehen würde. Ob und wie lange ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall besteht, richtet sich nach den gesetzlichen bzw. arbeitsvertraglichen Ansprüchen des Arbeitnehmers. Nach § 3 Abs. 1 EFZG ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, im Krankheitsfall das Entgelt für bis zu sechs Wochen fortzuzahlen. Dieser Anspruch entsteht bereits nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EFZG). Für diesen Zeitraum wäre bei einem Zusammentreffen von Krankheit und Arbeitsausfall dann die Leistungsfortzahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes durch die Bundesagentur für Arbeit zu gewähren.

Gleicher Kalender-Monat

Die Arbeitsunfähigkeit ist gemäß der Bundesagentur für Arbeit bereits dann während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld eingetreten, wenn sie **in demselben Anspruchszeitraum** (Kalendermonat) beginnt. Diese Voraussetzung wäre somit auch dann erfüllt, wenn die Arbeitsunfähigkeit zwar kalendarisch vor dem Beginn des Arbeitsausfalls eintritt, dies jedoch in demselben Anspruchszeitraum (Kalendermonat) wie der Arbeitsausfall und die Gewährung des Saison-Kurzarbeitergeldes erfolgt.

Erkrankung vor der Bezugszeit

Erkrankt der Arbeitnehmer dagegen im Kalendermonat vor dem Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld, so besteht ein Anspruch gegen die Krankenkasse auf Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes. Der Bezug von Krankengeld schließt den Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld aus. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeitsunfalles im Kalendermonat vor dem Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig erkrankt ist, da dann ein Anspruch auf Verletztengeld besteht (§ 47 SGB VII).

Beispiel

Im Zeitraum vom 9. bis zum 12. Dezember 2021 kommt es zu einem Arbeitsausfall aus zwingenden Witterungsgründen. Erkrankt der Arbeitnehmer ab 9. Dezember, so besteht für die Zeit vom 9. bis zum 12. Dezember Anspruch auf Leistungsfortzahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes durch die Bundesagentur für Arbeit. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer bereits am 6. Dezember erkrankt, da dann die Arbeitsunfähigkeit zwar kalendarisch bereits vor dem witterungsbedingten Arbeitsausfall eingetreten ist, dies jedoch in demselben Anspruchszeitraum (Kalendermonat) wie der Arbeitsausfall erfolgte. Ist die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers jedoch bereits im Vormonat November oder noch früher eingetreten, so besteht für die Zeit des witterungsbedingten Arbeitsausfalls (9. bis 12. Dezember 2021) Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes (§ 47 b Abs. 4 SGB V) gegenüber der Krankenkasse.

Fehler bei der Beantragung und Abrechnung von Krankengeld

Der GKV-Spitzenverband wies im Mai 2020 auf vermehrt auftretende Fehler bei der Beantragung und Abrechnung von Krankengeld in Höhe des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes hin. Häufige Fehlerquelle ist die Abgrenzung von Krankengeld und Kurzarbeitergeld. So werden viele Anträge bei den Krankenkassen gestellt, bei denen eigentlich die Arbeitsagenturen zuständig wären.

Beispiel:

Kurzarbeit wird ab dem 15. Juni 2022 beantragt. Anspruchszeitraum für das Kurzarbeitergeld ist damit der Juni 2022. Eine Person mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung erkrankt

- bereits im April: Ein Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Kurzarbeitergeldes besteht gegen die zuständige Krankenkasse (§ 47b Abs. 4 SGB V).
- am 16. Juni: Es besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld-Leistungsfortzahlung gegen die Bundesagentur für Arbeit.
- am 6. Juni: auch in diesem Fall besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld-Leistungsfortzahlung gegen die Bundesagentur für Arbeit.

Dies ergibt sich daraus, dass der betriebliche Anspruchszeitraum maßgeblich für die Abgrenzung von Krankengeld und Kurzarbeitergeld ist. Dieser ist gemäß § 96 Abs.1 Nr.4 SGB III i. V. m. § 325 Abs. 3 SGB III der Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird, und zwar unabhängig davon, wann genau in diesem Monat der Arbeitsausfall eingetreten ist.

Im „Gemeinsamen Rundschreiben zum Krankengeld nach § 44 SGB V und zum Verletztengeld nach § 45 SGB VII“ (Stand 03.12.2020) wurde u. a. vom GKV Spitzenverband in der Anlage 2 (Seite 280 f.) für die Abrechnung der Arbeitgeber mit den Krankenkassen eine einheitliche „Abrechnungsliste für Krankengeld bei Kurzarbeit / Saisonkurzarbeit“ aufgenommen. Diese Liste ist für den DTV (Datenträgeraustausch) nutzbar. Laut der Anlage sollte für jede Krankenkasse eine separate Liste erstellt werden. Die dort geforderte Betriebsnummer ist auf der Abrechnungsliste Formular „KuG 108“ der Bundesagentur für Arbeit inzwischen vorgesehen.

Auch im Rahmen der Fallkonstellationen von Saison-Kurzarbeit und Erkrankung des Mitarbeiters sollte auf oben benannte Fehlerquellen geachtet werden

Resturlaub

Auch bei dem Zusammentreffen von Krankheit und Arbeitsausfall in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit gilt grundsätzlich die gesetzliche Regelung zur Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls (§ 96 Abs. 4 SGB III). Dies bedeutet, dass auch bei einem erkrankten Arbeitnehmer zunächst geprüft werden muss, ob ggf. noch Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr bestehen, die vorrangig einzubringen sind (vgl. Teil II 3. d) aa). Dies gilt allerdings nur, soweit ein Anspruch auf Leistungsfortzahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes geltend gemacht wird, nicht aber für das Krankengeld.

Arbeitszeitguthaben

Ein Anspruch auf **Leistungsfortzahlung** des Saison-Kurzarbeitergeldes besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer noch Guthabenstunden auf seinem Arbeitszeitkonto hat, die im Rahmen der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls vorrangig einzubringen sind (vgl. Teil II 3. d) bb). Das Bundesarbeitsgericht hat diesbezüglich festgestellt, dass der Arbeitgeber nach § 3 Nr. 1.43 BRTV berechtigt ist, während des witterungsbedingten Arbeitsausfalls auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Lohn für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit auszuzahlen (Urteil vom 26.09.2001 - 5 AZR 699/00 -). Dies setzt jedoch voraus, dass der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer tatsächlich nicht hätte arbeiten können, wenn er gesund gewesen wäre. Der Arbeitgeber muss also im Zweifel darlegen können, dass der betroffene Arbeitnehmer auch ohne die Erkrankung von einem witterungsbedingten oder konjunkturellen Arbeitsausfall betroffen gewesen wäre. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die anderen Mitarbeiter der Kolonne, der dieser Arbeitnehmer üblicherweise angehört, ebenfalls von witterungsbedingtem oder konjunkturellem Arbeitsausfall betroffen sind. Umgekehrt darf der Arbeitgeber den erkrankten Arbeitnehmer z.B. nicht willkürlich einer Baustelle zuweisen, auf der aus Witterungsgründen nicht gearbeitet werden kann. **Der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer wird insoweit nicht anders behandelt als der gesunde Arbeitnehmer, der vor der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld ebenfalls verpflichtet ist, bestehende Arbeitszeitguthaben einzubringen.** Für solche eingebrachten Guthaben besteht dann auch ein Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld (vgl. Teil III 2. b). Arbeitnehmer, die **Krankengeld** in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes erhalten, weil sie bereits im Vormonat erkrankt waren, müssen dagegen kein Arbeitszeitguthaben einbringen, weil die gesetzliche Regelung zur Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalles beim Krankengeld nicht gilt. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt ist.

Entgeltfortzahlungszeitraum

Die Tage, für die der Arbeitnehmer Anspruch auf Leistungsfortzahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes hat, werden auf den gesetzlichen Zeitraum der Entgeltfortzahlung von sechs Wochen angerechnet. Gleiches gilt für die Tage, für die der Arbeitnehmer Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes erhält (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27.08.1971 - 1 AZR 69/71 -), **aber nicht** für die Ausfallstunden, für die der Arbeitnehmer Arbeitszeitguthaben einbringt.

Arbeitnehmer ohne Entgeltfortzahlungsanspruch

Hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, weil z.B. die gesetzliche Wartezeit von vier Wochen noch nicht erfüllt ist, der Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen bereits ausgeschöpft wurde oder der Arbeitnehmer die Krankheit selbst verschuldet hat, kann der Arbeitnehmer lediglich Krankengeld bei seiner Krankenkasse beantragen.

Rehabilitationsmaßnahmen

Ist der Arbeitnehmer aufgrund einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nach § 9 EFZG an der Arbeitsleistung gehindert, so ist für den Fall, dass es zugleich zu einem witterungsbedingten oder konjunkturellen Arbeitsausfall kommt, wie folgt zu differenzieren: Ist der Arbeitnehmer während der Rehabilitationsmaßnahme arbeitsunfähig krankgeschrieben, so gelten die o. g. Grundsätze, d. h., entweder besteht ein Anspruch auf Krankengeld durch die Krankenkasse oder auf Saison-KuG-Leistungsfortzahlung durch die Bundesagentur für Arbeit. Ist der Arbeitnehmer jedoch während der Rehabilitationsmaßnahme nicht arbeitsunfähig krankgeschrieben, so muss der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten, soweit keine Saison-Kurzarbeit vorliegt. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung verringert sich durch Kurzarbeit bis auf „Null“ (bei „KuG-Null“), der Arbeitnehmer hat stattdessen Anspruch auf Übergangsgeld gegenüber dem Rentenversicherungsträger, der die Rehabilitationsmaßnahme gewährt hat.

Freiwillig versicherte Arbeitnehmer

Tritt die Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld ein, so gelten bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmern keine Besonderheiten. Diese haben dann ebenfalls gegenüber der Bundesagentur für Arbeit Anspruch auf Leistungsfortzahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes. Erkrankt ein freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherter Arbeitnehmer jedoch vor dem Anspruchszeitraum mit Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld, so ist mit der Krankenkasse zu klären, ob dieser Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld hat.

Privat versicherte Arbeitnehmer

Auch der privat krankenversicherte Arbeitnehmer hat Anspruch auf Leistungsfortzahlung des Saison-Kurzarbeitergeldes, wenn seine Arbeitsunfähigkeit in demselben Anspruchszeitraum eintritt, in dem der Arbeitsausfall anfällt. Tritt die Arbeitsunfähigkeit jedoch vor dem Anspruchszeitraum mit Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld ein, so kön-

nen privat krankenversicherte Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes geltend machen. Der Arbeitgeber ist dann nur insoweit zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, als der Arbeitnehmer auch Lohn erhalten hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig gewesen wäre. Entgeltfortzahlung ist daher nicht für Ausfallstunden aus zwingenden Witterungsgründen oder wirtschaftlichen Gründen zu zahlen, da hier der Lohnanspruch des Arbeitnehmers aufgrund tariflicher Regelungen entfällt.

8. Sozialversicherung bei Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld

HINWEIS SONDERHEFT

Während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld durch die Bundesagentur für Arbeit bleiben die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse aufrechterhalten; deshalb sind die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie Rentenversicherung (nicht jedoch zur Arbeitslosenversicherung) abzuführen. Diese Beiträge werden aus einem fiktiven Arbeitsentgelt errechnet und sind vom Arbeitgeber allein zu tragen. Diese Sozialversicherungsbeiträge, inklusive des kassenindividuellen Zusatzbeitrages werden für **gewerbliche Arbeitnehmer** in vollem Umfang von der Bundesagentur für Arbeit erstattet (vgl. Teil III 1.), bei **Angestellten und Polieren** erfolgt dagegen keine Erstattung. Erhält der Arbeitnehmer Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergelds von der Krankenkasse, so fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Beiträge zur KV, PV und RV

Während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld sind die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie Rentenversicherung abzuführen. Dagegen müssen **keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung** entrichtet werden. Dennoch besteht während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld ausdrücklich auch das Versicherungspflichtverhältnis in der Arbeitslosenversicherung fort (§ 24 Abs. 3 SGB III), so dass in dieser Zeit auch Ansprüche auf Arbeitslosengeld erworben werden. Berechnungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge bleibt zunächst das im Lohnabrechnungszeitraum tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt (sog. Kurzlohn). Darüber hinaus sind jedoch auch für die Zeiten mit Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld **Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung** abzuführen, die aus einem **fiktiven Arbeitsentgelt** errechnet werden.

Berechnung der Beiträge

Die Höhe dieser vom Arbeitgeber allein zu tragenden Beiträge wird aus **80 % des Unterschiedsbetrages** zwischen dem ungerundeten Soll-Entgelt und dem ungerundeten Ist-Entgelt errechnet. Dieses **fiktive Arbeitsentgelt** gilt als Bruttoarbeitsentgelt im Sinne der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Es ist daher nur bis zur Höhe der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen. Das fiktive Arbeitsentgelt ist sodann mit dem individuellen Beitragssatz der Krankenkasse des Arbeitnehmers, dem Beitragssatz der Pflegeversicherung und dem Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung zu multiplizieren.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer hat im Februar 2022 aufgrund von Auftragsmangel und / oder Schlechtwetter 100 Ausfallstunden. Ein Arbeitszeitguthaben besteht nicht, d. h., es wird Saison-Kurzarbeitergeld für alle Ausfallstunden in Anspruch genommen.

Soll-Entgelt ohne Arbeitsausfall:		
152 Stunden x 17,00 €	=	2.584,00 € brutto
Ist-Entgelt bei 100 Stunden Arbeitsausfall:		
52 Stunden x 17,00 €	=	884,00 € brutto
Differenz	=	1.700,00 € brutto
fiktives Arbeitsentgelt (1.700,00 € x 80 %)	=	1.360,00 € brutto,
davon Sozialversicherungsbeiträge für		
• Rentenversicherung (x 18,6 %)	=	252,96 €
• Krankenversicherung (x 15,9 %)	=	216,24 €
• Pflegeversicherung (x 3,05 %)	=	<u>41,48 €</u>
Sozialaufwand für 100 Ausfallstunden	=	510,68 €

Der durchschnittliche Sozialaufwand für eine Ausfallstunde mit Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld beträgt somit ca. 5,10 Euro (auf Grundlage der Sozialversicherungs-Beitragssätze 2022).

Einmal- zahlungen

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist dem im Lohnabrechnungszeitraum tatsächlich erzielten Bruttoarbeitsentgelt (Kurzlohn) und dem fiktiven Arbeitsentgelt nachrangig. Für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge ist somit nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit nachstehende **Rangfolge** maßgeblich:

- tatsächlich erzieltes Bruttoarbeitsentgelt (Kurzlohn)
- fiktives Arbeitsentgelt
- Einmalzahlungen

Bei der Einbeziehung von Einmalzahlungen sind jedoch sowohl die monatliche als auch die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen.

Kranken- Versicherung

Bei den Krankenversicherungsbeiträgen für Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld ist zu unterscheiden zwischen Pflichtversicherten und freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenkassen sowie privat krankenversicherten Arbeitnehmern. Die **Versicherungspflichtgrenze** in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beträgt ab 1. Januar 2022 5.362,50 Euro im Monat.

Versicherungs- pflichtige Arbeitnehmer

Das Versicherungsverhältnis pflichtversicherter Arbeitnehmer zur gesetzlichen Krankenkasse bleibt für die Dauer des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld aufrechterhalten. Das Gleiche gilt für Zeiten, in denen die Arbeit aus witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen ausgefallen ist, Saison-Kurzarbeitergeld jedoch wegen der Einbringung von Arbeitszeitguthaben nicht gezahlt wird. Eine Abmeldung bei der Krankenkasse ist nicht vorzu-

	nehmen. Die Bemessung des Krankenversicherungsbeitrages ergibt sich bei pflichtversicherten Arbeitnehmern aus § 232 a Abs. 2 SGB V.
Zusätzlicher Beitragssatz	Der von allen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung seit 1. Januar 2009 abzuführende und seit dem 1. Januar 2015 kassenindividuell festgelegte Zusatzbeitrag in Höhe von durchschnittlich 1,3 % (im Jahr 2022) ist während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld ebenfalls zu berücksichtigen. Seit Anfang 2020 zahlen Arbeitnehmer und Rentner nur noch die Hälfte des Zusatzbeitrags. Die andere Hälfte übernimmt der Arbeitgeber oder die Rentenversicherung. Dieser Zusatzbeitrag wird weiterhin vollständig beim Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld in die Berechnung der allein vom Arbeitgeber abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge einbezogen. Bei dem oben dargestellten Berechnungsbeispiel ist der zusätzliche Beitragssatz entsprechend § 241 SGB V in den 15,9 % Krankenversicherungsbeitrag daher bereits enthalten. Der durchschnittliche Zusatzbeitrag steigt ab 1. Januar 2023 um 0,3% auf 1,6 %.
Freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenkasse	Auch das Versicherungsverhältnis freiwillig versicherter Mitglieder der gesetzlichen Krankenkasse bleibt für die Dauer des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld aufrechterhalten, d. h., die Krankenversicherungsbeiträge sind ebenso wie bei pflichtversicherten Arbeitnehmern abzuführen. Für die Zeiten im Lohnabrechnungszeitraum, in denen ein Bruttoarbeitsentgelt tatsächlich erzielt wird, ist der Arbeitgeber auch weiterhin verpflichtet, einen Beitragszuschuss in Höhe der Hälfte des Beitrags, der für einen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer bei der Krankenkasse zu zahlen wäre, abzuführen (vgl. § 257 Abs. 1 Satz 1 SGB V). Für den auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Beitragszuschuss (einschließlich des zusätzlichen Beitrags zur Krankenversicherung) ist der Arbeitgeber dagegen auch bei freiwillig versicherten Mitgliedern der gesetzlichen Krankenkasse verpflichtet, die Sozialversicherungsbeiträge allein zu tragen.
Privat krankenversicherte Arbeitnehmer	Bei den privat krankenversicherten Arbeitnehmern hat die Verminderung des Arbeitsentgeltes infolge des Arbeitsausfalls aus Witterungsgründen oder wirtschaftlichen Gründen keinen Einfluss auf die Beitragshöhe, weil sich der an die private Krankenversicherung zu zahlende Beitrag nicht nach dem Arbeitsentgelt bemisst. Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers ist somit in voller Höhe des Beitrages zur privaten Krankenversicherung des Arbeitnehmers zu leisten, soweit dieser den Höchstbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung eines pflichtversicherten Arbeitnehmers (nach dem durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatz) nicht übersteigt (vgl. § 257 Abs. 2 Satz 4 SGB V).
Pflegeversicherung	Während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld besteht auch die Beitragspflicht zur gesetzlichen Pflegeversicherung fort. Die Bemessung des Pflegeversicherungsbeitrags ergibt sich aus § 57 Abs. 1 SGB XI. Die Erläuterungen zur Krankenversicherung gelten entsprechend. Nicht einzubeziehen ist der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für kinderlose Arbeitnehmer, da dieser gemäß § 60 Abs. 7 SGB XI von der Bundesagentur für Arbeit pauschal an die Pflegeversicherung erstattet wird.
Rentenversicherung	Während des Bezugs von Saison-Kurzarbeitergeld besteht auch ein rentenversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis fort. Die Bemessung des Rentenversicherungsbeitrags ergibt sich dabei aus § 163 Abs. 6 SGB VI.
Verteilung der Beitragslast	Der Sozialversicherungsbeitrag inklusive des kassenindividuellen Zusatzbeitrages für den im Lohnabrechnungszeitraum tatsächlich erzielten Verdienst (Kurzlohn) wird vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen, der sich aus dem fiktiven Arbeitsentgelt ergebende Sozialversicherungsbeitrag, inklusive des kassenindividuellen Zusatzbeitrages der von der Bundesagentur für Arbeit erstattet wird, ist jedoch vom Arbeitgeber allein zu tragen (vgl. z.B. § 249 Abs. 2 SGB V). Im oben dargestellten Beispiel wird der Sozialversicherungsbeitrag für den tatsächlichen Verdienst (884,00 Euro) von Arbeitgeber und Arbeitnehmer anteilig getragen, den Sozialversicherungsbeitrag für das fiktive Arbeitsentgelt (1.360,00 Euro) trägt der Arbeitgeber dagegen alleine.
Beitragsbemessungsgrenze	Übersteigt das im Lohnabrechnungszeitraum tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt (Kurzlohn) zusammen mit dem fiktiven Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze, so ist das fiktive Arbeitsentgelt entsprechend zu kürzen. Die Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung beträgt ab dem 1. Januar 2022 bundeseinheitlich 4.837,50 Euro/Monat, die Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung beträgt ab 1. Januar 2022 in den alten Bundesländern 7.050,00 Euro/Monat, in den neuen Bundesländern 6.750,00 Euro/Monat.

Teil III

Ergänzende Leistungen

Inhaltsübersicht

	Seite
1. Erstattung des Sozialaufwandes	45
2. Zuschuss-Wintergeld (ZWG)	46
a) Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer	46
b) Förderfähige Guthabenstunden	46
c) Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung	47
3. Mehraufwands-Wintergeld (MWG)	48
a) Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer	48
b) Förderfähige Arbeitsstunden	49

1. Erstattung des Sozialaufwandes

Ein wesentlicher Bestandteil der Winterbauförderung ist die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, inklusive des kassenindividuellen Zusatzbeitrages, für die Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld. Während früher der Sozialaufwand für die Bezieher von Winterausfallgeld lediglich für die 31. bis 100. Ausfallstunde erstattet wurde, erfolgt seit geraumer Zeit für gewerbliche Arbeitnehmer eine Sozialaufwandserstattung von der 1. Ausfallstunde an, für die Saison-Kurzarbeitergeld gewährt wird. Durch diese Erstattung des Sozialaufwandes (durchschnittlich ca. **5,10 Euro je Ausfallstunde** auf der Grundlage der Sozialversicherungs-Beitragssätze 2022) können die Betriebe des Baugewerbes witterungs- oder auftragsbedingte Arbeitsausfälle in der Schlechtwetterzeit weitgehend kostenneutral überbrücken, da sowohl die Lohnersatzleistung des Saison-Kurzarbeitergeldes als auch der Sozialaufwand von der Bundesagentur für Arbeit getragen werden. Sinn und Zweck dieser gesetzlichen Regelung ist es, die Betriebe von Kosten in der Schlechtwetterzeit zu entlasten, damit die sog. „Winterkündigungen“ im Baugewerbe entbehrlich zu machen und stattdessen den Baubetrieben eine durchgehende Weiterbeschäftigung ihrer Arbeitnehmer zu ermöglichen.

Gewerbliche Arbeitnehmer

Gemäß § 102 Abs. 4 SGB III werden den Arbeitgebern die allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für die Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit **in voller Höhe** erstattet.

Abgeführte Sozialversicherungsbeiträge

Die Erstattung der vom Arbeitgeber abzuführenden Beiträge zur Sozialversicherung wird jedoch nur für gewerbliche Arbeitnehmer gewährt (§ 102 Abs. 5 SGB III). Nur für diese ist die Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld daher aus Sicht des Betriebes kostenneutral. Für **Angestellte und Poliere**, die Saison-Kurzarbeitergeld beziehen, wird der Sozialaufwand dagegen nicht erstattet.

Krankenversicherungsbeiträge

Der Sozialaufwand kann nur insoweit erstattet werden, als der gewerbliche Arbeitnehmer auch Saison-Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen hat und die hierfür auf der Grundlage des fiktiven Arbeitsentgeltes fälligen Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber tatsächlich abgeführt wurden. Wurde der Arbeitsausfall durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben des Arbeitnehmers ausgeglichen, so dass kein Saison-Kurzarbeitergeld in Anspruch genommen wurde, besteht auch kein Anspruch auf die Sozialaufwandserstattung. In diesen Fällen kann jedoch stattdessen Zuschuss-Wintergeld gewährt werden. Kein Anspruch auf Sozialaufwandserstattung besteht für diejenigen Arbeitnehmer, die auch kein Saison-Kurzarbeitergeld erhalten können (z.B. geringfügig Beschäftigte, Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis, Arbeitnehmer auf Auslandsbaustellen).

Umlage

Die Beitragserstattung wird nicht nur für Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld gewährt, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, sondern erfolgt auch für die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versicherten oder für die privat versicherten Arbeitnehmer. Die Beitragserstattung ist laut Bundesagentur für Arbeit jedoch in diesen Fällen auf den Betrag begrenzt, der bei einem in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmer erstattet würde. Ein Anspruch auf Beitragserstattung besteht weiterhin nur, wenn die Beiträge zur Sozialversicherung vom Arbeitgeber tatsächlich allein getragen und auch tatsächlich entrichtet worden sind. Bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern bedeutet dies, dass der Arbeitgeber höchstens den Betrag, den der Arbeitnehmer an das private Krankenversicherungsunternehmen zu zahlen hat, erstattet bekommt, auch wenn der für einen pflichtversicherten Arbeitnehmer abzuführende Krankenversicherungsbeitrag höher gewesen wäre.

Die Mittel für die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge der gewerblichen Arbeitnehmer werden durch die Winterbeschäftigungs-Umlage erbracht (vgl. Teil IV 5.).

Erstattung bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit HINWEIS

Es wird darauf hingewiesen, dass mit dem Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (BeschSiG) vom 3. Dezember 2020 zum 1. Januar 2021 Regelungen in Kraft traten, die es erleichtern, Zeiten der Kurzarbeit für Weiterbildung zu nutzen. § 106a SGB III regelt nunmehr, dass sowohl **im Rahmen der konjunkturellen Kurzarbeit als auch im Rahmen der Saison-Kurzarbeit** dem Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit auf Antrag für den jeweiligen Kalendermonat **50 % der** von ihm allein zu tragenden **Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form** für Arbeitnehmer **erstattet** werden, wenn diese Voraussetzung ist, dass die entsprechenden Arbeitnehmer, für die die Erstattung begehrt wird,

- **vor dem 31. Juli 2023 Kurzarbeitergeld beziehen** und
- **an einer während der Kurzarbeit begonnenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen**, die
 - insgesamt **mehr als 120 Stunden dauert** und die **Maßnahme und der Träger** nach den Vorschriften des Fünften Kapitels **zugelassen sind oder**
 - **auf ein nach § 2 Abs. 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes förderfähiges Fortbildungsziel vorbereitet und von** einem für die Durchführung dieser Maßnahme nach § 2a des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes **geeigneten Träger durchgeführt wird.**

Unter den in § 106a Abs. 2 SGB III genannten Voraussetzungen ist auch eine Erstattung der Lehrgangskosten möglich. Die Lehrgangskosten werden hierbei in Abhängigkeit von der Betriebsgröße erstattet.

Die Möglichkeit der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und der Lehrgangskosten nach 106a SGB III erfolgt beim Bezug von Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld bis zum vorzeitigen Abbruch bzw. bis zur Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme, längstens bis zum 31. Juli 2023. Nähere Information bietet die „Fachliche Weisung § 106a SGB III“ der Bundesagentur für Arbeit.

Im Rahmen des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes und des Saison-Kurzarbeitergeldes kann es daher bis zum 31. Juli 2023 bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 106a SGB III zu einer 50-prozentigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für **Angestellte und Poliere** aus dem allgemeinen Beitragsaufkommen kommen.

Für **gewerbliche Arbeitnehmer** werden dem Arbeitgeber in der Schlechtwetterzeit unabhängig von § 106a SGB III nach § 102 Abs. 4 SGB III die Sozialversicherungsbeiträge ohnehin zu 100 % aus der Winterbeschäftigungs-Umlage erstattet. Liegen die Voraussetzungen des § 106a SGB III bei gewerblichen Arbeitnehmern vor, so können bis zum 31. Juli 2023 (Befristung des § 106a SGB III) hiervon 50 % aus dem allgemeinen Beitragsaufkommen erstattet werden. Die Bundesagentur für Arbeit weist darauf hin, dass dies gilt, sofern kein Anspruch auf Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu 100 % nach der Kurzarbeitergeldverordnung (vgl. Sonderheft - Regelungen zum Saison-Kurzarbeitergeld und zu den ergänzenden Leistungen für das Baugewerbe während der COVID-19-Pandemie) besteht. „Sofern die Sozialversicherungsbeiträge über die Kurzarbeitergeldverordnung zu 100 % erstattet werden, bedarf es nicht eines Antrages auf pauschalierte Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach § 106a Abs. 1 SGB III.“ (vgl. Fachliche Weisungen § 106a SGB III, Ziffer 1.1. Absatz 2).

Im Rahmen des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes und des Saison-Kurzarbeitergeldes kann es bis zum 31. Juli 2023 bei Vorliegen der Voraussetzungen des § **106a SGB III** im Fall der beruflichen Weiterbildung **während** Kurzarbeit zu einer 50-prozentigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für Angestellte und Poliere sowie gewerbliche Arbeitnehmer aus dem allgemeinen Beitragsaufkommen kommen.

Förderzeit

2. Zuschuss-Wintergeld (ZWG)

Das Zuschuss-Wintergeld wird für jede in der Schlechtwetterzeit (**1. Dezember bis 31. März**) ausgefallene Arbeitsstunde gewährt, wenn durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben die Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld vermieden wird (§ 102 Abs. 2 SGB III).

Höhe

Das Zuschuss-Wintergeld wird in der Förderzeit, d.h. in der gesamten gesetzlichen Schlechtwetterzeit in Höhe von **2,50 Euro** (steuer- und sozialversicherungsfrei), gewährt. Diese Leistung unterliegt – anders als das Saison-Kurzarbeitergeld – nicht dem Progressionsvorbehalt.

Gewerbliche Arbeitnehmer

a) Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer

Anspruch auf das Zuschuss-Wintergeld haben lediglich die gewerblichen Arbeitnehmer, nicht jedoch die Angestellten und Poliere (vgl. § 102 Abs. 5 SGB III). Zuschuss-Wintergeld kann für gewerbliche Arbeitnehmer jedoch **nur dann gewährt werden, wenn die Auflösung des Arbeitszeitguthabens bei Arbeitsausfall dazu geführt hat, dass Saison-Kurzarbeitergeld nicht in Anspruch genommen wurde**. Daher können auch diejenigen gewerblichen Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld haben, **kein Zuschuss-Wintergeld** beanspruchen (z.B. geringfügig Beschäftigte, Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis). Keinen Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld haben deshalb auch Bezieher von Rente wegen voller Erwerbsminderung und Arbeitnehmer, die das Lebensjahr für die Regelaltersrente vollendet haben.

Arbeitnehmer, die auf einer **Auslandsbaustelle** beschäftigt sind, haben für diese Zeit wegen des Territorialitätsprinzips keinen Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld. **Grenzgänger**, die im grenznahen Ausland leben und bei einem inländischen Arbeitgeber auf einer Inlandsbaustelle beschäftigt sind, können dagegen Zuschuss-Wintergeld beantragen.

b) Förderfähige Guthabenstunden

Jede Guthabenstunde

Gemäß der Fachlichen Weisung der Bundesagentur für Arbeit besteht ein Anspruch auf ZWG sowohl für witterungsbedingte Ausfallstunden als auch für Ausfallstunden aus wirtschaftlichen Gründen. Das Zuschuss-Wintergeld wird in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit für jede Guthabenstunde gewährt, die zu einer Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld bei witterungsbedingten oder auf wirtschaftlichen Gründen basierenden Arbeitsausfall eingebracht wird. Diese können bereits ab der 1. Ausfallstunde in der Schlechtwetterzeit beansprucht werden. Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer ohne den Einsatz der Guthabenstunden Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld gehabt hätte.

Aufstockung Monatslohn

Kein Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld besteht in den Fällen, in denen ein Arbeitszeitguthaben aufgelöst wird, um den Anspruch auf die vereinbarten Monatslohnstunden zu erfüllen. Dies gilt insbesondere in den Monaten, in denen die tatsächliche Arbeitszeit niedriger ist als der tarifliche Monatslohn von 164 GTL (Wintermonatslohn) und daher ein Arbeitszeitguthaben zur Aufstockung auf den tariflichen Monatslohn eingebracht wird. Dies gilt aber auch in den Fällen, in denen mit den Arbeitnehmern eine planmäßige Freistellung vereinbart wurde. Wird z.B. die Möglichkeit der Anordnung einer Betriebsruhe (vgl. Teil I 3.) oder die Festlegung von Brückentagen zwischen Weihnachten und Neujahr (vgl. Teil I 4.) unter Anrechnung auf das Arbeitszeitkonto vereinbart, besteht für die hierfür eingebrachten Guthabenstunden kein Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld, da diese Stunden gerade nicht zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld aufgelöst werden.

Teilstunden

Nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit kann Zuschuss-Wintergeld grundsätzlich auch für Teilstunden gewährt werden. Bei einem Arbeitsausfall **aus wirtschaftlichen Gründen** (Auftragsmangel) können **alle Teilausfallstunden**, die in einem Anspruchszeitraum (Kalendermonat) anfallen, **addiert werden**. Teilstunden, die **witterungsbedingt ausfallen**, können jedoch nur dann berücksichtigt werden, wenn an einem Arbeitstag insgesamt **mindestens** eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt (§ 101 Abs. 6 Nr. 2 SGB III). Witterungsbedingte Ausfallzeiten von weniger als einer Stunde am Ausfalltag können daher nicht zusammengerechnet werden. Ist diese tägliche Mindestausfallzeit erreicht, ist die Gewährung von Zuschuss-Wintergeld auch für Teilausfallstunden zulässig. Fällt jedoch an einem Arbeitstag weniger als 1 Stunde der betrieblichen Arbeitszeit witterungsbedingt aus, kann diese Ausfallzeit bei der Ermittlung des Arbeitsausfalls im Kalendermonat nicht berücksichtigt werden. Kommt es z.B. in einem Anspruchszeitraum (Kalendermonat) zu insge-

	samt 20,5 berücksichtigungsfähigen Ausfallstunden, so können auch – soweit vorhanden – 20,5 Guthabenstunden vom Arbeitszeitkonto eingebracht werden, für die dann wiederum ein Zuschuss-Wintergeld in Höhe von (20,5 Stunden x 2,50 € =) 51,25 € beansprucht werden kann.															
Jegliches Arbeitszeitguthaben	Hinsichtlich der Anerkennung von Guthabenstunden, die zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld aufgelöst werden, braucht nicht mehr zwischen Betrieben mit Arbeitszeitflexibilisierung und Betrieben ohne Arbeitszeitflexibilisierung differenzieren zu werden. Nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit beschränkt sich der Begriff des Arbeitszeitguthabens ausdrücklich nicht mehr nur auf Guthabenstunden, die im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung nach § 3 Nr. 1.4 BRTV angespart werden. Vielmehr sollen jegliche Arbeitszeitguthaben, die aufgrund einer betrieblich praktizierten Regelung angespart wurden, in die Förderung einbezogen werden. Die Benennung des Kontos (z.B. Arbeitszeitkonto, Ausgleichkonto, Ansparkonto) ist ebenfalls unbeachtlich. Dies ist auch konsequent, da im Rahmen der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls auch sämtliche bestehenden Arbeitszeitguthaben, die nicht geschützt sind, grundsätzlich aufzulösen sind, bevor Saison-Kurzarbeitergeld gewährt werden kann (vgl. Teil II 3. d).															
Keine Obergrenze	Dies gilt auch für ein Arbeitszeitguthaben, welches über die tarifliche Höchstgrenze von 150 Guthabenstunden gemäß § 3 Nr. 1.43 BRTV angespart wurde. Die Gewährung von Zuschuss-Wintergeld ist aufgrund der gesetzlichen Neuregelung nicht mehr auf 150 Stunden im Anspruchszeitraum begrenzt . Kommt es in der Schlechtwetterzeit zu einem witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Arbeitsausfall von mehr als 150 Stunden, so ist der Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, ein bestehendes Arbeitszeitguthaben von mehr als 150 Stunden zur Vermeidung der Inanspruchnahme des Saison-Kurzarbeitergeldes aufzulösen. In diesem Fall wird nach den Weisungen der Bundesagentur für Arbeit ausdrücklich auch für mehr als 150 Guthabenstunden das Zuschuss-Wintergeld gewährt. Auch das ist konsequent, eine Begrenzung des Leistungsumfangs auf 150 Stunden erscheint nicht mehr gerechtfertigt.															
Arbeitszeitschuld	Die gesetzliche Regelung beschränkt die Gewährung des Zuschuss-Wintergeldes zwar auf eingebrachtes Arbeitszeitguthaben. Aufgrund der besonderen Interessenlage gewährt die Bundesagentur für Arbeit jedoch auch in den Fällen Zuschuss-Wintergeld, in denen ein Arbeitnehmer mit Arbeitszeitkonto zwar sein Arbeitszeitguthaben bereits aufgebraucht hat, jedoch bereit ist, im tariflich zulässigen Rahmen eine Arbeitszeitschuld von 30 Stunden einzubringen (§ 3 Nr. 1.43 Abs. 2 BRTV). Bringt der Arbeitnehmer freiwillig diese bis zu 30 Minusstunden ein, um die Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld zu vermeiden, so kann hierfür ebenfalls Zuschuss-Wintergeld gewährt werden.															
Urlaub	Wird dem Arbeitnehmer dagegen an einem Ausfalltag Urlaub gewährt, so besteht hierfür kein Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld . Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls verpflichtet ist, übertragenen Resturlaub aus dem Vorjahr einzubringen (vgl. Teil II 3. d).															
Altersteilzeit	Für Arbeitnehmer in Altersteilzeit (Blockzeitmodell) kann Zuschuss-Wintergeld in der Arbeitsphase nur für diejenigen Ausfallstunden gewährt werden, für die zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld Guthabenstunden aufgelöst wurden. Da bei Altersteilzeitarbeitnehmern nur ein Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld für das auf die Hälfte verringerte Arbeitsentgelt besteht, ist auch nur für die Hälfte der Ausfallstunden ein Arbeitszeitguthaben einzubringen, für das dann Zuschuss-Wintergeld gewährt werden kann. In der Freistellungsphase besteht dagegen kein Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld.															
	c) Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung															
Anreiz zur Vorarbeit	Durch die Gewährung des Zuschuss-Wintergeldes in Höhe von 2,50 Euro (steuer- und sozialversicherungsfrei) soll den gewerblichen Arbeitnehmern des Baugewerbes ein Anreiz zur stärkeren Nutzung von Arbeitszeitkonten geschaffen und damit die Flexibilisierung der Arbeitszeit gefördert werden. Aufgrund dieses steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschusses sind die Vorarbeit in den Sommermonaten und das Ansparen von Guthabenstunden für die Schlechtwetterzeit sehr attraktiv, da der Arbeitnehmer hierdurch sein Einkommen in der Schlechtwetterzeit erheblich steigern kann. Aus nachfolgender Vergleichsrechnung ergibt sich, dass der Nettolohn je Ausfallstunde in der Schlechtwetterzeit bei der Einbringung von Guthabenstunden fast doppelt so hoch ist wie bei der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld. Dies ergibt sich daraus, dass das Saison-Kurzarbeitergeld lediglich einen Teil des Lohnausfalls in der Schlechtwetterzeit, nämlich höchstens 67 % des Nettolohnausfalls, ersetzt. Bringt der Arbeitnehmer jedoch Guthabenstunden ein, so erhält er auch bei Arbeitsausfall seinen Nettolohn in Höhe von 100 % zuzüglich des Zuschuss-Wintergeldes in Höhe von 2,50 Euro netto pro Ausfallstunde.															
Vergleichsrechnung	Vergleich des Nettolohnes bei Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld und bei Einbringung von Guthabenstunden Variante 1: Nettolohn bei Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld <i>Ein Arbeitnehmer hat im Februar 2022 aufgrund Auftragsmangels und / oder Schlechtwetters 50 Ausfallstunden. Ein Arbeitszeitguthaben besteht nicht, d. h., es wird Saison-Kurzarbeitergeld für alle Ausfallstunden in Anspruch genommen. Maßgeblich sind die Lohnsteuerklasse III und der Leistungssatz 1 (Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes 2022), d.h. der Arbeitnehmer erhält ein pauschaliertes Nettoentgelt in Höhe von 67% des Nettolohnes.</i> <table><tr><td>Soll-Entgelt ohne Arbeitsausfall</td><td></td><td></td></tr><tr><td>152 Std. x 17,00 €</td><td>=</td><td>2.584,00 €</td></tr><tr><td>Ist-Entgelt bei 50 Std. Arbeitsausfall</td><td></td><td></td></tr><tr><td>102 Std. x 17,00 €</td><td>=</td><td>1.734,00 €</td></tr><tr><td>Nettoentgelt aus Soll-Entgelt</td><td>=</td><td>1.351,95 €</td></tr></table>	Soll-Entgelt ohne Arbeitsausfall			152 Std. x 17,00 €	=	2.584,00 €	Ist-Entgelt bei 50 Std. Arbeitsausfall			102 Std. x 17,00 €	=	1.734,00 €	Nettoentgelt aus Soll-Entgelt	=	1.351,95 €
Soll-Entgelt ohne Arbeitsausfall																
152 Std. x 17,00 €	=	2.584,00 €														
Ist-Entgelt bei 50 Std. Arbeitsausfall																
102 Std. x 17,00 €	=	1.734,00 €														
Nettoentgelt aus Soll-Entgelt	=	1.351,95 €														

Nettoentgelt aus Ist-Entgelt	=	932,64 €
Nettoentgeltdifferenz (auszuzahlendes Saison-Kurzarbeitergeld)	=	419,31 €
durchschnittlicher Nettolohn je Ausfallstunde	=	8,38 €

Variante 2: Nettolohn bei Einbringung von Guthabenstunden

Der Arbeitnehmer hat im Februar 2022 ebenfalls 50 Stunden Arbeitsausfall, nimmt jedoch das Saison-Kurzarbeitergeld nicht in Anspruch, sondern gleicht diesen Arbeitsausfall durch die Einbringung von 50 Guthabenstunden von seinem Arbeitszeitkonto aus. Hieraus ergibt sich folgender Lohnanspruch für die Ausfallstunden:

$$50 \text{ Std.} \times 17,00 \text{ €} = 850,00 \text{ € brutto}$$

abzüglich Steuer und Sozialversicherung:

Annahme: es fallen 30% Steuer- und Sozialversicherung an.

$W = 850,00 \text{ €} \times 30 : 100 = 255,00 \text{ €}$ (Steuer- und Sozialversicherung)

$$850,00 \text{ €} - 255,00 \text{ €} = 595,00 \text{ € netto}$$

$$\text{zzgl. } 50 \text{ Std.} \times 2,50 \text{ € ZWG} = 125,00 \text{ €}$$

$$\text{Auszahlung} = 720,00 \text{ €}$$

$$\text{durchschnittlicher Nettolohn je Ausfallstunde} = 14,40 \text{ €}$$

Der Nettolohnanspruch des Arbeitnehmers je Ausfallstunde beträgt in diesem Beispiel bei der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld lediglich **58,19 %** des Nettolohnanspruchs, der sich bei der Auflösung von Arbeitszeitguthaben ergibt. Der Lohnanspruch des Arbeitnehmers in der Schlechtwetterzeit ist bei der Einbringung von Guthabenstunden zur Überbrückung von Arbeitsausfällen somit knapp doppelt so hoch wie bei der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld.

3. Mehraufwands-Wintergeld (MWG)

Förderzeit

Das Mehraufwands-Wintergeld wird für jede in der Zeit vom **15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar** geleistete Arbeitsstunde gewährt (§ 102 Abs. 3 SGB III). Anders als das Saison-Kurzarbeitergeld und das Zuschuss-Wintergeld wird das Mehraufwands-Wintergeld somit weiterhin nicht während der gesamten gesetzlichen Schlechtwetterzeit, sondern nur in der verkürzten Förderzeit vom 15. Dezember bis zum 28. Februar gewährt.

Höhe

Das Mehraufwands-Wintergeld wird in Höhe von **1,00 Euro** (steuer- und sozialversicherungsfrei) für jede in der Förderzeit tatsächlich geleistete Arbeitsstunde gewährt. Diese Leistung unterliegt ebenfalls nicht dem Progressionsvorbehalt. Für Arbeitsstunden, die außerhalb der Förderzeit geleistet werden, ist Mehraufwands-Wintergeld dagegen selbst dann nicht zu zahlen, wenn das Arbeitsentgelt für diese Stunden erst innerhalb der Förderzeit fällig wird.

Teilstunden

Auch beim Mehraufwands-Wintergeld können Teilstunden förderfähig sein, d.h. bei der Ermittlung der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden in der Förderzeit sind nicht nur volle Stunden, sondern auch Teilstunden zu berücksichtigen. Werden im Januar 2023 z.B. 120,5 Stunden tatsächlich geleistet, so kann auch Mehraufwands-Wintergeld in Höhe von $(120,5 \text{ Stunden} \times 1,00 \text{ €}) = 120,50 \text{ €}$ beansprucht werden.

MWG und ZWG

Der Anspruch auf Mehraufwands-Wintergeld besteht auch für diejenigen Arbeitsstunden, die im Förderzeitraum geleistet wurden und dem Arbeitszeitkonto „für eine juristische Sekunde“ zufließen, dann jedoch wegen witterungsbedingter oder auftragsbedingter Arbeitsausfälle zur Vermeidung der Zahlung von Saison-Kurzarbeitergeld im gleichen Zeitraum sofort wieder zur Auszahlung kommen. Laut Bundesagentur für Arbeit ergibt sich ausdrücklich, dass in diesem Fall für die „identische Stunde“ sowohl Mehraufwands-Wintergeld als auch Zuschuss-Wintergeld geleistet werden kann.

a) Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer

Gewerbliche Arbeitnehmer

Anspruch auf das Mehraufwands-Wintergeld haben ebenfalls lediglich die gewerblichen Arbeitnehmer, nicht jedoch die Angestellten und Poliere (vgl. § 102 Abs. 5 SGB III). Anders als beim Zuschuss-Wintergeld haben auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer, die das Regelrentenalter erreicht haben, Anspruch auf das Mehraufwands-Wintergeld, weil es **hierbei nicht auf die versicherungspflichtige Beschäftigung ankommt**. Gleiches gilt für Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis, die ebenfalls Mehraufwands-Wintergeld erhalten können, weil es bei diesen **nicht auf die Fortsetzung der versicherungspflichtigen Beschäftigung ankommt**.

Witterungsabhängiger Arbeitsplatz

Weiterhin setzt die Gewährung von Mehraufwands-Wintergeld voraus, dass der gewerbliche Arbeitnehmer auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt ist. Diese Voraussetzung wird nur von denjenigen Arbeitnehmern erfüllt, deren geschuldete Arbeitsleistung das Tätigwerden auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz einschließt. Witterungsabhängig ist ein Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers in der Regel dann, wenn er im Baustellenbereich liegt. Hierzu gehören z.B. auch die Arbeitsplätze von Kranführern, Maschinisten und Lkw-Fahrern. Ferner sind auch Arbeitskräfte, die in geschützten Produktionsstätten Betonfertigteile gießen oder auch auf der Baustelle montieren, sowie Zimmerer, die auf überdachten Richtplätzen vor Errichtung des Gebäudes die

	hierzu notwendigen Vorarbeiten erledigen, auf witterungsabhängigen Arbeitsplätzen beschäftigt. Gleiches gilt auch für die Eisenbieger oder Arbeitnehmer auf zentralen Mörtel-, Beton- oder Bitumenmischanlagen, sofern diese Anlagen nicht wie in einem stationären Fabrikationsbetrieb umfassend gegen Witterungseinflüsse geschützt sind. Die Witterungsabhängigkeit eines Arbeitsplatzes kann nicht deshalb verneint werden, weil das betreffende Bauwerk durch Schutzvorkehrungen vor Witterungseinflüssen geschützt ist. Werden Arbeitnehmer, die auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt sind, im Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers zeitweise mit Arbeiten auf einem witterungsunabhängigen Arbeitsplatz außerhalb der Baustelle betraut, z.B. in Werkstätten oder Betriebshöfen, so ändert dies nichts an dem witterungsabhängigen Charakter des Arbeitsplatzes. Ist der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrages verpflichtet, sowohl auf witterungsabhängigen als auch auf witterungsunabhängigen Arbeitsplätzen zu arbeiten, so ist er insgesamt auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt, da die geschuldete Arbeitsleistung das Tätigwerden auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz einschließt. Für Arbeitnehmer, die auf einem witterungsunabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt sind, besteht dagegen regelmäßig kein Anspruch auf Mehraufwands-Wintergeld. Allerdings kann ein Anspruch bestehen, wenn der Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag die Möglichkeit hat, diese Arbeitnehmer auch witterungsabhängig zu beschäftigen. Unmaßgeblich ist es dabei, ob der Arbeitgeber von dieser Möglichkeit tatsächlich Gebrauch macht. Für den Anspruch ist es nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit schon ausreichend, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrages potentiell witterungsabhängig beschäftigt werden kann. Mehraufwands-Wintergeld kann bei diesen Arbeitnehmern somit nur dann nicht gewährt werden, wenn der Arbeitgeber erklärt, dass der Arbeitsvertrag des an sich witterungsunabhängig beschäftigten Arbeitnehmers den Einsatz auf witterungsabhängigen Arbeitsplätzen definitiv ausschließt. Besteht jedoch die Möglichkeit des Einsatzes eines solchen Arbeitnehmers auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz, so hat dieser für alle in der Förderzeit tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf Mehraufwands-Wintergeld, nicht nur für die tatsächlich auf dem witterungsabhängigen Arbeitsplatz geleisteten Stunden. Aufgrund des Territorialitätsprinzips haben Arbeitnehmer, die auf einer Auslandsbaustelle beschäftigt sind, für diese Zeit keinen Anspruch auf Mehraufwands-Wintergeld. Grenzgänger, die im grenznahen Ausland leben und bei einem inländischen Arbeitgeber auf einer inländischen Baustelle beschäftigt sind, können dagegen Mehraufwands-Wintergeld beanspruchen.
Geschütztes Bauwerk	
Zeitweise Umsetzung	
Witterungs-unabhängiger Arbeitsplatz	
	b) Förderfähige Arbeitsstunden Durch die gesetzliche Neuregelung gibt es beim Mehraufwands-Wintergeld keine Begrenzung mehr auf die Förderung von geleisteten Arbeitsstunden innerhalb der tariflichen bzw. betrieblichen Arbeitszeit. Hierdurch sollen die zahlreichen Streitfälle hinsichtlich der Förderfähigkeit von vermeintlichen Überstunden (bei Arbeitszeitflexibilisierung) und bei Samstagsarbeit vermieden und die Beantragung und Abrechnung des Mehraufwands-Wintergeldes erleichtert werden. Die gesetzliche Neuregelung sieht nunmehr pauschale monatliche Obergrenzen für förderfähige Arbeitsstunden vor, in deren Rahmen Mehraufwands-Wintergeld für jede geleistete Arbeitsstunde auch dann zu gewähren ist, wenn es sich tarifrechtlich um Überstunden handelt. Auch Arbeitszeiten am Samstag werden damit als förderungsfähig anerkannt.
Akkordarbeit	Bei Arbeiten im Akkord sind nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden, aber nicht die Akkordstunden förderungsfähig.
Monatliche Obergrenzen	Berücksichtigungsfähig sind im Dezember bis zu 90 Arbeitsstunden , im Januar und Februar jeweils bis zu 180 Arbeitsstunden . Solange diese pauschalen monatlichen Obergrenzen nicht überschritten werden, wird von der Arbeitsverwaltung nicht geprüft, ob es sich um Überstunden handelt. Diese monatlichen Höchstgrenzen sind auch dann maßgeblich, wenn ein Arbeitnehmer nur für einen Teilmonat beschäftigt war. Scheidet ein Arbeitnehmer z.B. Mitte Januar aus dem Betrieb aus und hat bis zu diesem Zeitpunkt 100 Arbeitsstunden geleistet, so kann er auch für alle 100 Stunden das Mehraufwands-Wintergeld beanspruchen.
Beförderung von und zur Baustelle	Zu den geleisteten Arbeitsstunden zählen auch die Fahrzeiten von und zur Baustelle, aber nur, soweit diese als Arbeitszeit vergütet werden. Dies gilt auch für den Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner Tätigkeit die Beförderung seiner Kollegen von und zur Baustelle vornimmt. Erfolgt diese Beförderung jedoch nicht im Rahmen seines normalen Arbeitsvertrages, sondern im Rahmen einer selbstständigen Nebentätigkeit , die gesondert vergütet wird, handelt es sich bei der Fahrzeit nicht um förderfähige Arbeitsstunden. Letzteres wird insbesondere bei Vereinbarung einer Pauschalvergütung mit dem Arbeitgeber für den Transport und gleichzeitiger Durchführung des Transportes mit eigenem (nicht arbeitgebereigenem) Fahrzeug anzunehmen sein.
Altersteilzeit	Für Arbeitnehmer in Altersteilzeit (Blockzeitmodell) besteht in der Arbeitsphase für alle tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf Mehraufwands-Wintergeld, d.h. auch für diejenigen Vorarbeitsstunden, die erst in der Freistellungsphase zur Auszahlung kommen.
Anspruch auf MWG	Anspruch auf Mehraufwands-Wintergeld besteht auch für die nachfolgend aufgeführten Zeiten, an denen der Arbeitnehmer zwar keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht hat, jedoch unter Fortzahlung seines Arbeitsentgeltes von der Arbeitsleistung freigestellt war: • Zu den geleisteten Arbeitsstunden gehören auch Reisezeiten, soweit für sie nach § 7 Nr. 4.3 BRTV Anspruch auf Zahlung des Gesamtтарифstundenlohnes besteht.

**Kein Anspruch
auf MWG**

- **Betriebsratsmitglieder**, die von der Arbeitsleistung ganz oder teilweise freigestellt sind, erhalten Mehraufwands-Wintergeld für Zeiten dieser Freistellung, wenn sie ohne diese Freistellung Anspruch auf Mehraufwands-Wintergeld gehabt hätten. Betriebsratsmitglieder, die im Angestelltenverhältnis tätig sind, können daher kein Mehraufwands-Wintergeld erhalten.
- Gewerbliche Arbeitnehmer, die an einer **Betriebsversammlung** teilnehmen, können ebenfalls für diese Zeiten Mehraufwands-Wintergeld erhalten, wenn sie auch ohne die Teilnahme an der Betriebsversammlung Anspruch auf Mehraufwands-Wintergeld gehabt hätten.
- Ebenso haben gewerbliche Arbeitnehmer, die auf Veranlassung des Arbeitgebers eine **berufliche Fortbildungsmaßnahme** (z.B. Lehrgang für Kranführer, Maschinisten, Werkpoliere) besuchen, für die Dauer der Teilnahme Anspruch auf Mehraufwands-Wintergeld, soweit der Arbeitgeber für diese Zeiten das Arbeitsentgelt fortzahlt.
- **Sicherheitsbeauftragte des Betriebes** (§ 22 SGB VII), die an einem Ausbildungslehrgang für Unfallverhütung einer Berufsgenossenschaft teilnehmen und die für diese Zeiten Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes haben, erhalten für diese Stunden auch Mehraufwands-Wintergeld.
- Soweit der Arbeitgeber aufgrund von Unfallverhütungsvorschriften verpflichtet ist, den Arbeitnehmern für die Dauer **arbeitsmedizinischer Untersuchungen** das Arbeitsentgelt fortzuzahlen, ist auch in diesen Fällen Mehraufwands-Wintergeld zu gewähren.
- Jugendliche Arbeitnehmer können für die Zeit der Teilnahme am **Berufsschulunterricht** Mehraufwands-Wintergeld erhalten, da diese Zeit gemäß § 9 Abs. 2 JArbSchG als Arbeitszeit anzusehen ist.

Mehraufwands-Wintergeld wird dagegen nicht gewährt für Zeiten, bei denen ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes besteht, ohne dass diesen Stunden eine Arbeitsleistung gegenübersteht (z.B. **Urlaub, Entgeltfortzahlung** an Feiertagen oder im Krankheitsfall). Gleiches gilt für unbezahlten Urlaub, unentschuldigtes Fehlen sowie bei einer Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründen gemäß § 4 BRTV.

Teil IV

Umlage und Verfahren

Inhaltsübersicht

	Seite
1. Anzeige des Arbeitsausfalls	52
2. Abwicklung durch den Arbeitgeber	52
3. Aufzeichnungspflichten	53
4. Ausschlussfristen	53
5. Winterbeschäftigungs-Umlage	54
a) Höhe und Aufteilung der Umlage	54
b) Erstattung der Umlage für Auslandsbaustellen	55

Genereller Wegfall der Anzeigepflicht HINWEIS

1. Anzeige des Arbeitsausfalls

Eine Anzeige des Arbeitsausfalls ist seit dem 1. August 2016 weder bei Arbeitsausfall aufgrund von wirtschaftlichen Gründen, noch bei Arbeitsausfall aufgrund von witterungsbedingten Gründen mehr nötig. Bei Arbeitsunfällen aufgrund von konjunkturellen Gründen, außerhalb der Schlechtwetterzeit, bleibt die Anzeige jedoch erforderlich.

Für den Kurzarbeitergeld-Bezug außerhalb der Schlechtwetterzeit ist hingegen eine Anzeige erforderlich. Der Arbeitsausfall muss ferner erneut angezeigt werden, wenn nach 3 Monaten oder mehr wieder konjunkturelle Kurzarbeit erforderlich ist.

2. Abwicklung durch den Arbeitgeber

Auszahlung

Der Arbeitgeber ist – wie beim konjunkturellen Kurzarbeitergeld – verpflichtet, den Anspruch auf **Saison-Kurzarbeitergeld** kostenlos zu errechnen und an den Arbeitnehmer auszuzahlen (§ 320 Abs. 1 Satz 2 SGB III). Der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe sieht ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeber das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe mit der nächsten Lohnabrechnung auszuzahlen hat (§ 4 Nr. 6.1 BRTV). Tritt der Arbeitsausfall z.B. im Dezember 2022 ein, so hat der Arbeitgeber mit der Lohnabrechnung für Dezember, also spätestens bis zum 15. Januar 2023, das Saison-Kurzarbeitergeld zu berechnen und an den Arbeitnehmer mit den sonstigen Lohnansprüchen auszuzahlen. Gleiches gilt für die Ansprüche des Arbeitnehmers auf **Zuschuss-Wintergeld** und **Mehraufwands-Wintergeld**.

Leistungsantrag

Gleichzeitig mit der Auszahlung der gesetzlichen Leistungen der Winterbauförderung an den Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber bei der zuständigen Arbeitsagentur einen Antrag auf Gewährung des Saison-Kurzarbeitergeldes und der ergänzenden Leistungen, d.h. auf Erstattung der von ihm verauslagten Beträge, stellen. Dieser Leistungsantrag stellt die Anspruchsvoraussetzung für die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld und der ergänzenden Leistungen dar.

Häufige Fehler bei Anträgen

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat Hinweise zu häufig auftretenden Fehlern bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld (KuG) gegeben.

Bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld kommen folgende Fehler am häufigsten vor:

- fehlende Unterschriften
- unzureichende Darstellung der Arbeitszeitausfälle
- unzureichende Identifizierbarkeit der Arbeitnehmer
- fehlende Angaben zur Gesamtzahl beschäftigter Mitarbeiter und / oder Kurzarbeiter
- unterbliebene Anzeige von Adressänderungen an die Betriebsnummernstelle (wodurch die Adresse nicht mehr mit der in der Anzeige genannten Adresse übereinstimmt)
- fehlende oder falsche Betriebsnummer

Im Rahmen der Bearbeitung von Kurzarbeit sollten diese Fehlerquellen daher besondere Aufmerksamkeit erhalten. Auch bei der Saison-Kurzarbeit ist - sofern relevant - hierauf zu achten.

Abrechnungsliste

Da das Saison-Kurzarbeitergeld und die ergänzenden Leistungen dem einzelnen Arbeitnehmer für jeden Anspruchszeitraum (Kalendermonat) gesondert gewährt werden, müssen diese Leistungen auch für jeden Arbeitnehmer gesondert beantragt werden. Dies erfolgt durch Vorlage der entsprechenden Abrechnungsliste. Die Bundesagentur für Arbeit stellt einen entsprechenden **Vordruck** „Antrag auf Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen“ sowie eine „Abrechnungsliste“ zur Verfügung (KuG-Vordrucke 307 und 308). Zuständig für die Bearbeitung der Leistungsanträge / Abrechnungslisten ist die Arbeitsagentur, in deren Bezirk die für den Betrieb zuständige **Lohnabrechnungsstelle** liegt. Es kommt somit nicht auf den Betriebssitz, sondern auf den möglicherweise davon abweichenden Standort der Lohnabrechnungsstelle an.

Zuständige Arbeitsagentur

Frist

Der Leistungsantrag für die Erstattung von Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzenden Leistungen soll bis zum 15. des auf den jeweiligen Anspruchszeitraum folgenden Monats beantragt werden. Bei dieser Frist handelt es sich jedoch nicht um eine Ausschlussfrist, d. h., auch dann, wenn die Anträge nicht bis zum 15. des Folgemonats bei der Arbeitsagentur eingegangen sind, können Erstattungsleistungen gewährt werden. Die Einhaltung dieser Frist liegt jedoch im Interesse des Arbeitgebers, der nur dann schnellstmöglich die von ihm verauslagten Leistungen erstattet bekommen kann. Dringend zu beachten ist allerdings die gesetzliche Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten (vgl. unten 4.).

Prüfung durch die Arbeitsagentur

Nach Eingang des Leistungsantrags und der Abrechnungslisten prüft die Arbeitsverwaltung anhand der vorliegenden Unterlagen, ob die Anspruchsvoraussetzungen für die gesetzlichen Leistungen gegeben und die geltend gemachten Erstattungsbeträge rechnerisch zutreffend sind. Die Bundesagentur für Arbeit weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass das vollständige Ausfüllen des Leistungsantrags die Bearbeitung erleichtert und beschleunigt.

Abschlagszahlung

Auf Antrag des Arbeitgebers kann in Ausnahmefällen zunächst auch nur eine **Abschlagszahlung** gewährt werden. Für die Erstattung von Saison-Kurzarbeitergeld, das für witterungsbedingten Arbeitsausfall gewährt wurde, verlangt die Bundesagentur für Arbeit zunächst keine gesonderten Nachweise mehr. Die bisher für die Gewährung von Winterausfallgeld geltende Vorschrift, nach der die Baubetriebe verpflichtet waren, dem ersten Leistungsantrag in der Schlechtwetterzeit für einen Arbeitnehmer die entsprechenden Unterlagen beizufügen, aus denen sich der witterungsbedingte Arbeitsausfall ergeben hat, ist ersatzlos entfallen. Es müssen daher zukünftig bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall auch keine Stundenzettel oder Baustellentagebücher mehr mit dem ersten Leistungsantrag vorgelegt werden, um Saison-Kurzarbeitergeld für witterungsbedingten Arbeitsausfall zu erhalten. Allerdings sind diese Unterlagen für spätere Betriebsprüfungen vom Arbeitgeber aufzubewahren (vgl. unten 3.).

Weitere Hinweise zu dem Verfahren und zum korrekten Ausfüllen der Abrechnungsliste enthalten die von der Bundesagentur für Arbeit herausgegebenen „**Hinweise zum Antragsverfahren**“.

3. Aufzeichnungspflichten

Betriebliche Aufzeichnungen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine betrieblichen Aufzeichnungen so zu gestalten, dass die rechtmäßige Gewährung von Leistungen der Winterbauförderung jederzeit nachgeprüft werden kann. Hierzu muss der Arbeitgeber bei der Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld, Zuschuss-Wintergeld und/oder Mehraufwands-Wintergeld für jeden Arbeitstag während der Förderzeit Aufzeichnungen über die im Betrieb oder auf der Baustelle geleisteten sowie die ausgefallenen Arbeitsstunden führen. Diese Aufzeichnungen sind mindestens **vier Jahre aufzubewahren** (§ 320 Abs. 3 SGB III). Als geeignete Aufzeichnungen können z.B. das Baustellentagebuch, Schichtbücher, Stundenzettel oder gleichwertige Unterlagen dienen, soweit sie die Ausfallstunden und die geleisteten Arbeitsstunden für jeden Arbeitstag und für die Dauer der beantragten Förderung vollständig ausweisen. Aus diesen Aufzeichnungen muss zudem die Baustelle, auf welcher der Arbeitnehmer beschäftigt war, zu ersehen sein. Neben schriftlichen Unterlagen erkennt die Bundesagentur für Arbeit auch **elektronische Aufzeichnungen** an.

Prüfung durch Arbeitsagentur

Die Arbeitsagentur ist zur Prüfung der Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen der gesetzlichen Winterbauförderung berechtigt und verpflichtet. Sie kann zu diesem Zweck Einsicht in die für die Baustellenabrechnung maßgeblichen Originalunterlagen nehmen oder sonstige Ermittlungen anstellen. Um Leistungsmissbrauch auszuschließen, sind die Arbeitsagenturen angehalten, insbesondere die Abrechnungslisten intensiv zu prüfen. Die Arbeitsagentur entscheidet sodann anhand der betrieblichen Aufzeichnungen bei der Betriebsprüfung und ggf. anhand amtlicher Wettergutachten, ob für Ausfallstunden, für die Leistungen beantragt wurden, zwingende Ausfallgründe anerkannt werden können.

Neue Organisationsstruktur der Bundesagentur für Arbeit

In den Agenturen für Arbeit steht das Vermittlungsgeschehen im Vordergrund, während in den sogenannten Operativen Services (OS) ortsunabhängig die Leistungsbearbeitung erfolgt. Die Bearbeitung der **Leistungsanträge** für das Saison-Kurzarbeitergeld, der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Zahlung des MWG und des ZWG wird dort von den OS-Teams KuG/Insg/AtG vorgenommen. Mit der Aufgabenbündelung wird die Effizienz und Qualität in der Arbeitserledigung weiter verbessert. In diesem Zusammenhang werden auch die o. a. Betriebsprüfungen verstärkt innerhalb der Räumlichkeiten der OS (sog. „Inhouse-Prüfungen“) durchgeführt. Hierzu benötigen die Mitarbeiter der OS-Teams die leistungsbegründenden Unterlagen (Lohnkonto, Arbeitszeitznachweise etc.), die diese in einer bestimmten Vorauswahl benennen und anfordern. Dieses Verfahren dient auch der beschleunigten Zahlung der beantragten Leistungen. Für Rückfragen stehen die Mitarbeiter der OS-Teams zur Verfügung. Die Anträge auf Gewährung von Leistungen der gesetzlichen Winterbauförderung sind unverändert an die für den Betrieb zuständige regionale Arbeitsagentur zu richten. Nur die Bearbeitung der Leistungsanträge erfolgt in den oben benannten Agenturen für Arbeit.

Ordnungswidrigkeit

Der Arbeitgeber kann bei vorsätzlicher oder fahrlässiger **Pflichtverletzung** gegenüber der Bundesagentur für Arbeit schadenersatzpflichtig sein (§ 321 SGB III). Eine Verletzung der Arbeitgeberpflichten kann auch eine **bußgeldpflichtige** Ordnungswidrigkeit darstellen. Dies ist insbesondere dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige oder unvollständige Angaben macht und hierdurch einen Leistungsbezug bewirkt oder wenn die notwendigen Aufzeichnungen nicht, nicht richtig oder nicht vollständig geführt werden.

4. Ausschlussfristen

Abrechnungszeitraum für das Saison-Kurzarbeitergeld und die ergänzenden Leistungen ist der Lohnabrechnungszeitraum (Kalendermonat). Die Leistungsanträge sind für jeden Lohnabrechnungszeitraum innerhalb einer **Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten** zu stellen (§ 325 Abs. 3 SGB III). Die Frist beginnt mit Ablauf des Monats in dem die Tage liegen, für welche die Leistungen beantragt werden. Es sind daher folgende Ausschlussfristen zu beachten:

Leistungsantrag für	spätester Abgabetermin im Folgejahr
Dezember	Ende März
Januar	Ende April
Februar	Ende Mai
März	Ende Juni

Fristablauf

Die Ausschlussfrist ist auch dann gewahrt, wenn der Leistungsantrag innerhalb der genannten Frist bei einer unzuständigen Arbeitsagentur oder einer der in § 16 Abs. 1 SGB I bezeichneten Stellen (z.B. anderer Sozialversicherungsträger) eingeht. Zur Wahrung der Ausschlussfrist ist auch eine formlose schriftliche Antragstellung zulässig, d. h., die Verwendung der amtlichen Vordrucke ist nicht zwingend notwendig. Allerdings muss der Antrag die Arbeitnehmer, für die Leistungen beantragt werden, erkennen lassen. Fällt das Fristende auf einen **Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag**, so gilt der nachfolgende Werktag (§ 26 SGB X).

Fristversäumnis

Die dreimonatige Ausschlussfrist stellt die äußerste Grenze dar, innerhalb derer die Anträge auf Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen einzureichen sind. Sie ist von Amts wegen zu beachten. Im Falle ihrer Versäumung kann eine Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand auch bei unverschuldeter Versäumnis der Ausschlussfrist nicht gewährt werden (Bundessozialgericht, Urteil vom 05.02.2004 – B 11 AL 47/03 R –), d. h., unabhängig von dem Grund der Fristversäumnis kann der Arbeitgeber keine Erstattung der von ihm veranlag-

ten Leistungen der Winterbauförderung erhalten. **Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitgeber bei der Antragstellung das Risiko der Postbeförderung trägt (§ 130 BGB), Verzögerungen auf dem Postweg gehen daher zu seinen Lasten.**

5. Winterbeschäftigungs-Umlage

Das Saison-Kurzarbeitergeld wird ausschließlich durch die allgemeine Arbeitslosenversicherung finanziert. Die **ergänzenden Leistungen** werden dagegen ausschließlich durch die Winterbeschäftigungs-Umlage finanziert. In dieser Umlage ist auch eine Pauschale für die Abdeckung der Verwaltungskosten enthalten.

Umlagepflichtige Betriebe

Zur Zahlung der Umlage sind nach der Winterbeschäftigungs-Verordnung alle Arbeitgeber des Baugewerbes verpflichtet, in deren Betrieben oder Betriebsabteilungen die ganzjährige Beschäftigung zu fördern ist (vgl. zugelassene Betriebe Teil II 1.) Dies sind in der Regel diejenigen Betriebe oder Betriebsabteilungen, die auch an den Sozialkassenverfahren teilnehmen.

HINWEIS

Während vor der COVID-19-Pandemie lediglich das Saison-Kurzarbeitergeld ausschließlich durch die allgemeine Arbeitslosenversicherung und die ergänzenden Leistungen dagegen ausschließlich durch die Winterbeschäftigungs-Umlage finanziert wurden, hat der Gesetzgeber mit der Kurzarbeitergeldverordnung vom 25. März 2020 Erleichterungen bewirkt. Zu diesen Erleichterungen zählt, dass die Finanzierung der **Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge** für den genannten Zeitraum und im Rahmen der § 2 Abs. 1 Kurzarbeitergeldverordnung nicht, wie bislang vorgesehen, aus der Winterbeschäftigungs-Umlage erfolgt, sondern **aus dem allgemeinen Beitragsaufkommen**.

Anfallende vom Arbeitgeber allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge wurden danach auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit **für Arbeitsausfälle bis zum 31. Dezember 2021 in Höhe von 50 %** in pauschalierter Form **aus dem allgemeinen Beitragsaufkommen** erstattet, **wenn der Betrieb bis zum 30. September 2021 konjunkturelle Kurzarbeit eingeführt hat** (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 1 KugV) und diese nahtlos in das Saison-Kurzarbeitergeld übergeht. Diese Erstattung erfolgt für Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer.

Für **gewerbliche Arbeitnehmer** erfolgte darüber hinaus eine **weitere 50-prozentige Erstattung aus der Winterbeschäftigungs-Umlage**, sodass es für diese final zu einer 100-prozentigen Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge kommt. Hintergrund dieser unterschiedlichen Behandlung von Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmern ist, dass außerhalb der Corona-Erleichterungen bei gewerblichen Arbeitnehmern normalerweise eine 100-prozentige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge aus der Winterbeschäftigungs-Umlage erfolgt. Bei Angestellten hingegen nicht.

Höhe

a) Höhe und Aufteilung der Umlage

Die Winterbeschäftigungs-Umlage beträgt **seit 1. Mai 2006** für alle Betriebe des Bauhauptgewerbes **2,0 % der Bruttolohnsumme** der gewerblichen Arbeitnehmer, die in den zur Winterbauförderung zugelassenen Betrieben oder Betriebsabteilungen beschäftigt sind. Von den Angestellten und Polieren wird dagegen unverändert keine Umlage erhoben, da diese auch keinen Anspruch auf die ergänzenden Leistungen der Winterbauförderung haben.

Bemessungsgrundlage

Die Bemessungsgrundlage für die Umlage ist grundsätzlich dieselbe Bruttolohnsumme, nach der auch die Beiträge zur SOKA-Bau abgeführt werden. Daher ist auch der Lohn für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer umlagepflichtig.

Grenzgänger

Auch Grenzgänger sind in die Bemessungsgrundlage für die Winterbeschäftigungs-Umlage einbezogen. Durch eine Änderung der Winterbeschäftigungs-Verordnung sind seit 1. November 2006 auch Grenzgänger, die aufgrund einer Freistellungsbescheinigung nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen (und daher bis zu diesem Zeitpunkt von der Beitragspflicht zur Winterbeschäftigungs-Umlage befreit werden konnten), mit dem Bruttoarbeitslohn in die Umlage einzubeziehen sind, der bei Anwendung des deutschen Lohnsteuerrechts als Bruttoarbeitslohn gelten würde.

Altersteilzeit

Der Bruttolohn von Arbeitnehmern in Altersteilzeit (Blockzeitmodell) ist auch dann in die Bruttolohnsumme für die Bemessung der Umlage einzubeziehen, wenn sich diese Arbeitnehmer in der Freistellungsphase befinden.

Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil

Seit 1. Mai 2006 sind auch die gewerblichen Arbeitnehmer des Baugewerbes selbst an der Aufbringung der Umlage durch einen Arbeitnehmerbeitrag beteiligt. Hierbei ist folgende Aufteilung der Beiträge festgelegt worden:

Höhe der Umlage	2,0 % der Bruttolohnsumme
davon Arbeitgeberanteil	1,2 % der Bruttolohnsumme
Arbeitnehmeranteil	0,8 % der Bruttolohnsumme

Werbungskosten

Der Arbeitnehmerbeitrag zur Winterbeschäftigungs-Umlage wird monatlich entsprechend dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag vom steuer- und sozialversicherungspflichtigen Bruttolohn des gewerblichen Arbeitnehmers einbehalten.

Der Arbeitnehmer kann seinen Beitrag im Rahmen des Lohnsteuer-Jahresausgleichs als Werbungskosten geltend machen. Dies ergibt sich aus der Gesetzesbegründung des Gesetzes zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung vom 24. April 2006 (vgl. Bundestags-Drucksache 16/429, Seite 12). Mittlerweile haben zahlreiche Oberfinanzdirektionen auf die Möglichkeit des Werbungskostenabzuges bei der Winterbeschäftigungs-Umlage hingewiesen (z.B. Kurzinformationen der OFD Koblenz vom 5.4.2007 bzw. der OFD Münster vom 15.6.2007). Danach gehört der Arbeitnehmeranteil zur Winterbeschäftigungs-Umlage zu den gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 EStG abzugsfähigen Werbungskosten. Ein Abzugsverbot nach § 3 c) Abs. 1 EStG bestehe nicht, da zwischen

Fälligkeit	der Umlagezahlung und den späteren steuerfreien Leistungen (Zuschuss-Wintergeld, Mehraufwands-Wintergeld) kein unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang bestehe. Der Arbeitnehmeranteil der Umlage diene vorrangig dem Erhalt des gegenwärtigen Arbeitsplatzes und der ununterbrochenen Beschäftigung. Der Arbeitnehmer habe seinen Anteil an der Umlage unabhängig davon zu zahlen, ob er später tatsächlich steuerfreie Leistungen erhalte. Die Arbeitgeber seien berechtigt, diese Umlage in einer freien Zeile der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung als freiwillige Angabe auszuweisen. Wurde die Zuzahlung zur Winterbeschäftigungs-Umlage nicht in der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen, können Arbeitnehmer sich die im Vorjahr gezahlten Beiträge vom Arbeitgeber bescheinigen lassen und die Beiträge in der Anlage N zur Einkommensteuererklärung als sonstige Werbungskosten eintragen.
Auskunftspflicht	Die Winterbeschäftigungs-Umlage ist monatlich zu zahlen und jeweils am 28. des Monats fällig, der dem Monat folgt, für den der Lohn zu zahlen ist. Somit ist z.B. die Umlage für den Lohnabrechnungszeitraum September am 28. Oktober fällig. Die Winterbeschäftigungs-Umlage ist zusammen mit dem Sozialkassenbeitrag an die SOKA-BAU in Wiesbaden abzuführen. Diese gibt die eingehenden Beträge der Winterbauförderung an die Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg weiter. Für Arbeitgeber, die am Spitzenausgleichsverfahren der SOKA-BAU teilnehmen, kann die Winterbeschäftigungs-Umlage in das Spitzenausgleichsverfahren einbezogen werden. Dies hat zur Folge, dass auch die Winterbeschäftigungs-Umlage von einem solchen Betrieb dann nur dreimal (alle vier Monate) bzw. zweimal (alle sechs Monate) im Jahr abzuführen ist.
Verzug	Der Arbeitgeber hat der Bundesagentur für Arbeit über alle Tatsachen Auskunft zu geben, die für die Einziehung der Winterbeschäftigungs-Umlage erheblich sind. Die Arbeitsverwaltung ist befugt, diese Angaben durch Einsichtnahme in Geschäftsbücher, Geschäftsunterlagen und Belege nachzuprüfen.
Rückwirkende Umlageerhebung	Kommt der Arbeitgeber mit der Zahlung der Umlage in Verzug, so können die rückständigen Umlagebeträge im Verwaltungsvollstreckungsverfahren beigetrieben werden. Die Bundesagentur für Arbeit ist in diesem Fall berechtigt, einen Säumniszuschlag in Höhe von 1,0 % des rückständigen Umlagebetrages zu erheben. Ein gegen den Leistungsbescheid der Bundesagentur für Arbeit erhobener Widerspruch hat hinsichtlich der Zahlungsverpflichtungen und etwaiger Zwangsvollstreckungsmaßnahmen keine aufschiebende Wirkung. Der Arbeitgeber kann gegen die Umlageschuld auch nicht bestehende Leistungs- oder Erstattungsansprüchen aufrechnen. Wird nachträglich bekannt, dass ein Arbeitgeber seiner Melde- und Zahlungspflicht nicht oder nicht in vollem Umfang nachgekommen ist, ist die Bundesagentur für Arbeit verpflichtet, die Umlagebeträge unter Beachtung der gesetzlichen Verjährungsfrist von vier Jahren auch für die Vergangenheit nach zu erheben und Säumniszuschläge zu erheben. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber für diese Zeit keine Erstattungsleistungen mehr erhalten kann, da die entsprechenden Ausschlussfristen abgelaufen sind.
Erstattungs-fähige Bruttolöhne	b) Erstattung der Umlage für Auslandsbaustellen Seit dem 1. August 2004 haben die umlagepflichtigen Baubetriebe die Möglichkeit, sich nachträglich die abgeführte Winterbeschäftigungs-Umlage erstatten zu lassen, die sie für im Ausland eingesetzte gewerbliche Arbeitnehmer gezahlt haben. Dementsprechend haben gewerbliche Arbeitnehmer für die Dauer ihrer Beschäftigung auf Auslandsbaustellen auch keinen Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld oder ergänzende Leistungen. Grundsätzlich ist zwar auch für diese Arbeitnehmer zunächst die Winterbeschäftigungs-Umlage zu entrichten, und zwar unabhängig davon, ob es sich um eine vorübergehende Entsendung im Sinne des § 4 Abs. 1 SGB IV oder eine Arbeitsleistung auf Baustellen im grenznahen Ausland handelt. Der Arbeitgeber kann sich diese Umlageanteile jedoch erstatten lassen. Bei der Erstattung können nur umlagepflichtige Bruttolöhne, die auf Zeiten einer tatsächlichen Beschäftigung von gewerblichen Arbeitnehmern auf Auslandsbaustellen entfallen, berücksichtigt werden. Soweit der Arbeitgeber nach § 7 Abs. 4 Nr. 4.3 BRTV verpflichtet ist, für die Reisezeit zur Auslandsbaustelle den Gesamttarifstundenlohn zu zahlen, ist auch der Umlagebeitrag, der auf der Grundlage dieser Reisezeitvergütung abgeführt wurde, erstattungsfähig. Bei der Reisezeit handelt es sich zwar nicht um eine Tätigkeit auf einer Auslandsbaustelle, die Reisezeit (und damit die Reisezeitvergütung) steht jedoch in unmittelbarem Zusammenhang mit der Tätigkeit auf der Auslandsbaustelle und ist ausschließlich durch diese veranlasst. Im Falle eines während dieser Zeit entstandenen Arbeitsausfalls infolge von Krankheit, Feiertagen oder einer Freistellung gemäß § 4 BRTV ist eine Erstattung der Umlagebeiträge nur dann möglich, wenn sowohl vor als auch nach dem Arbeitsausfall tatsächlich ein Einsatz auf der Auslandsbaustelle stattgefunden hat. Wird die Beschäftigung dagegen durch einen oder mehrere Urlaubstage unterbrochen, kann eine Erstattung der Winterbeschäftigungs-Umlage, die sich auf die Vergütung für den bzw. die Urlaubstage bezieht, nicht vorgenommen werden.
Erstattung des Arbeitnehmeranteils	Die Erstattung der Umlagebeiträge für Tätigkeiten auf Auslandsbaustellen erfolgt sowohl hinsichtlich des Arbeitgeberanteils als auch hinsichtlich des Arbeitnehmeranteils zwar auf Antrag des Arbeitgebers, der zu erstattende Arbeitnehmeranteil steht jedoch dem Arbeitnehmer zu (§ 5 Abs. 4 Satz 3 Winterbeschäftigungs-VO). Der Arbeitnehmeranteil wird direkt an den Arbeitnehmer ausgezahlt.
Antrag des Arbeitgebers	Die Erstattung von Beiträgen zur Winterbeschäftigungs-Umlage erfolgt nur auf Antrag des Arbeitgebers (§ 5 Abs. 4 Satz 1 Winterbeschäftigungs-VO). Der Erstattungszeitraum umfasst jeweils ein Kalenderjahr. Betriebe, die die Winterbeschäftigungs-Umlage an die SOKA-BAU abführen, müssen ihre Anträge für die Auslands-erstattung an das BA-Service-Haus senden. Die geänderte Adresse für die Zusendung der Anträge lautet: WBU-Auslandserstattung@arbeitsagentur.de
Ausschlussfrist	BA-Service-Haus Winterbeschäftigungsumlage Postfach 71 06 61 60496 Frankfurt am Main

**Voraussetzung
für Erstattungs-
anspruch**

Die für das Erstattungsverfahren notwendigen Formulare sind auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit (<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/pflichten-arbeitgeber/winterbeschaeftigungs-umlage>) abrufbar. Für die Antragstellung gilt eine gesetzliche Ausschlussfrist von **drei Kalendermonaten**, so dass die Erstattungsanträge spätestens bis zum 31. März des Folgejahres für das Vorjahr, in dem die Zeiten der Auslandsbeschäftigung liegen, beantragt werden müssen. Für den Erstattungszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2022 ist der Antrag an das BA-Service-Haus somit zwischen dem 1. Januar und dem **31. März 2023** zu stellen. Verspätet gestellte Erstattungsanträge können – unabhängig von dem Grund der Verspätung – nicht mehr berücksichtigt werden, eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand ist nicht möglich.

**Prüfungen der
Bundesagentur**

Ein Erstattungsanspruch für Arbeitnehmer, die auf Auslandsbaustellen eingesetzt waren, ist jedoch nur dann gegeben, wenn der Arbeitgeber für die jeweiligen gewerblichen Arbeitnehmer für die Dauer des Einsatzes auf der Auslandsbaustelle (d.h. auf der Basis der dort verdienten Bruttolohnsumme) die Winterbeschäftigungs-Umlage abgeführt hat. Daher ist vor einer eventuellen Antragstellung zu prüfen, ob die betroffenen Arbeitnehmer bei den monatlichen Meldungen und Zahlungen der Winterbeschäftigungs-Umlage überhaupt berücksichtigt worden sind. Dies könnte möglicherweise dann unterblieben sein, wenn die auf Auslandsbaustellen verdienten Bruttolöhne aufgrund eines bestehenden Doppelbesteuerungsabkommens oder nach dem Auslandstätigkeits-erlass des Bundesministeriums der Finanzen vom Lohnsteuerabzug freigestellt waren und daher auch nicht in die Bruttolohnsumme des Betriebes eingeflossen sind. Zudem dürfen die Arbeitnehmer während der Dauer der Auslandstätigkeit auch keine Leistungen der Winterbauförderung in Anspruch genommen haben.

Die Bundesagentur für Arbeit prüft im Rahmen der Betriebsprüfungen auch die rechtmäßige Erstattung der Winterbeschäftigungs-Umlage für Tätigkeitszeiten auf Baustellen im Ausland. Diejenigen Betriebe, denen Umlagebeträge erstattet wurden, müssen daher die geeigneten Nachweise und Aufzeichnungen vorhalten, aus denen sich eine Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer in den jeweiligen Zeiträumen auf Auslandsbaustellen ergibt. Für die Bundesagentur für Arbeit muss dabei auch nachprüfbar sein, welche Arbeitnehmer auf welcher Auslandsbaustelle die der Erstattung zugrundeliegenden Bruttolohnsummen verdient haben.

Teil V

Anhang: Praktische Arbeitshilfen

Inhaltsübersicht

	Seite
1. Übersicht zu der Umlagepflicht und zu den Leistungen	58
2. Übersicht zur Bemessung des Soll-/Ist-Entgelts	59
3. Muster-Vereinbarungen über die betriebliche Arbeitszeitverteilung	60
4. Muster-Vereinbarungen über die Einführung von Saison-KuG	64
5. Übersicht zur Verwendung von Arbeitszeitguthaben	68
6. Muster-Vereinbarung über die Verwendung von Arbeitszeitguthaben	69
7. Übersicht: Tarifliche Arbeitszeit 2023	70
8. Auszug Gesetzestext (SGB III)	71
9. Auszug Tariftext (BRTV)	78
10. Bestand der Arbeitslosen in dem nicht amtlichen Aggregat der Bauberufe (KIdB 2010) in den Schlechtwetterperioden der Jahre Dezember 2011 bis März 2021	81
11. Fallbeispiele	82
12. Förderung ganzjähriger Beschäftigung im Baugewerbe	85
13. Muster-Lohnabrechnung des BRZ	86
14. Tabellen zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes	87

1. Übersicht zu der Umlagepflicht und zu den Leistungen

	Umlage	Saison-KuG	SV-Erstattung	ZWG	MWG
gewerbliche Arbeitnehmer	+	+	+	+	+
Werkpoliere	+	+	+	+	+
Angestellte/ Poliere	–	+	–	–	–
Auszubildende	–	–	–	–	–
Geringfügig Beschäftigte (gewerblich)	+	–	–	–	+
Geringfügig Beschäftigte (angestellt)	–	–	–	–	–
Gekündigte Arbeitnehmer (gewerblich)	+	–	–	–	+
Gekündigte Arbeitnehmer (angestellt)	–	–	–	–	–
Befristete Arbeitsverhältnisse (gewerblich)	+	+	+	+	+
Befristete Arbeitsverhältnisse (angestellt)	–	+	–	–	–
Grenzgänger	+	+	+	+	+
Arbeitnehmer auf Auslandsbaustellen	– *)	–	–	–	–

*) Umlagepflicht zwar +, aber Erstattung der für Arbeitnehmer auf Auslandsbaustellen gezahlten Umlagebeträge

2. Übersicht zur Bemessung des Soll-/Ist-Entgelts

Entgeltbestandteil	Berücksichtigung beim	
	Soll-Entgelt	Ist-Entgelt
Entgeltfortzahlung	Ja	Ja
Entgelt und Zuschläge für Mehrarbeit ¹	Nein	Ja
Urlaubsentgelt	Ja	Ja
Zusätzliches Urlaubsgeld (Einmalzahlung)	Nein	Nein
Unbezahlter Urlaub/Fehltag	GTL pro Ausfallstunde	GTL pro Ausfallstunde
13. Monatseinkommen (Einmalzahlung)	Nein	Nein
Krankengeld	GTL pro Ausfallstunde	GTL pro Ausfallstunde
Vermögenswirksame Leistungen	Ja	Ja
Mehraufwands-Wintergeld	Nein	Nein
Zuschuss-Wintergeld	Nein	Nein
Arbeitgeberanteil zur Tariflichen Zusatzrente	Nein	Nein
Arbeitnehmeranteil zur Tariflichen Zusatzrente	Ja, soweit sv-pflichtig	Ja, soweit sv-pflichtig
Nebeneinkommen ²	Nein	Ja
Sachbezug	Ja	Ja
Bonus/Malus bei Leistungslohn	Ja	Ja

¹ „Überstunden“, die als Guthabenstunden auf das Ausgleichskonto gebucht werden (§3 Nr. 1.43 BRTV), sind **keine** Mehrarbeitsstunden im Sinne der gesetzlichen Regelung und daher beim Ist-Entgelt **nicht** zu berücksichtigen.

² Wird während der Saison-Kurzarbeit eine Nebentätigkeit fortgesetzt, die der Arbeitnehmer bereits vor der Schlechtwetterzeit aufgenommen hat, erfolgt keine Berücksichtigung beim Ist-Entgelt; Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IV) erhöht das Ist-Entgelt nicht und bleibt damit anrechnungsfrei. Die Höhe des Kurzarbeitergelds ändert sich in diesen Fällen nicht bis zum 30.06.2022.

3. Muster-Vereinbarungen über die betriebliche Arbeitszeitverteilung

Einzelvertragliche Vereinbarung über die betriebliche Arbeitszeitverteilung (Arbeitszeitflexibilisierung)

Zwischen der Geschäftsleitung.....

vertreten durch.....

und dem Arbeitnehmer.....

wird über die betriebliche Arbeitszeitverteilung gemäß § 3 Nr. 1.4 BRTV folgende

einzelvertragliche Vereinbarung

abgeschlossen:

1. Ziel der Vereinbarung

Geschäftsleitung und Arbeitnehmer streben eine Erhöhung der produktiven Arbeitszeit und die Vermeidung wirtschaftsbedingter Arbeitsausfälle (z.B. Auftragsmangel) - und witterungsbedingter Arbeitsausfälle sowie solcher Arbeitsausfälle aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (z.B. Unglücksfälle, behördliche Maßnahmen allgemeiner Natur wie bei behördlich angeordneten Straßensperrungen oder behördlich angeordnete Maßnahmen im Rahmen eines pandemischen Ereignisses) an. Deshalb halten sie es für erforderlich, das zur Verfügung stehende tarifliche Arbeitszeitvolumen entsprechend der Auftragslage und der Witterungsverhältnisse auf die Werktage zu verteilen.

Durch diese Vereinbarung soll zum einen dem Bedürfnis des Betriebes nach höherer Produktivität durch eine den Produktionsbedingungen angepasste Arbeitszeitgestaltung und zum anderen dem Bedürfnis des Arbeitnehmers nach ganzjähriger Beschäftigung und nach einem verstetigten Monatslohn Rechnung getragen werden.

Zudem sollen die gesetzlichen Möglichkeiten zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung im Baugewerbe optimal genutzt werden, indem durch den Aufbau von Arbeitszeitguthaben die Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit möglichst vermieden und stattdessen durch die Einbringung von Arbeitszeitguthaben und die Gewährung von Zuschuss-Wintergeld das Einkommen der Arbeitnehmer in der Schlechtwetterzeit gesteigert wird.

2. Betriebliche Arbeitszeitverteilung

Zwischen der Geschäftsleitung und dem Arbeitnehmer besteht Einvernehmen, dass die betriebliche Arbeitszeit abweichend von der tariflichen Arbeitszeitverteilung (Sommer-/Winterarbeitszeit) entsprechend den betrieblichen Erfordernissen unterschiedlich auf die einzelnen Werktage verteilt wird. Zum Ausgleich für wirtschaftsbedingte (z.B. Auftragsmangel) oder witterungsbedingte Arbeitszeitschwankungen oder Arbeitszeitschwankungen aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (z.B. Unglücksfälle, behördliche Maßnahmen allgemeiner Natur wie bei behördlich angeordneten Straßensperrungen oder behördlich angeordnete Maßnahmen im Rahmen eines pandemischen Ereignisses) kann der Arbeitgeber zuschlagsfrei 150 Arbeitsstunden vor- und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen (§ 3 Nr. 1.41 BRTV).

3. Durchführung

Zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmer besteht Einvernehmen, dass die Festlegung der werktäglichen Arbeitszeit

- für
- ☐ 1 die einzelnen Kalenderwochen
 - ☐ einen Zeitraum von
 - ☐

durch die Geschäftsleitung

- durch ☐ Aushang (im Personalbüro/an der Baustelle/.....)
☐ Bekanntgabe (durch Polier/Baustellenleiter/.....)
☐

- spätestens ☐ am Freitag der Vorwoche bis Uhr
☐ Werktage im Voraus
☐

bekannt gegeben wird.

4. Monatslohn

Der Arbeitnehmer hat unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit Anspruch auf einen verstetigten Monatslohn nach folgender Maßgabe:

- ☐ 178 GTL im Sommer (April bis November)
164 GTL im Winter (Dezember bis März)
- ☐ 173 GTL in jedem Kalendermonat
- ☐ schwankend nach Arbeitstagen entsprechend der tariflichen Arbeitszeit (§ 3 Nr. 1.2 BRTV)
(im Winter: Mo – Do = 8 Stunden; Fr = 6 Stunden
im Sommer: Mo – Do = 8,5 Stunden; Fr = 7 Stunden)
- ☐ schwankend nach Arbeitstagen (8 Stunden tägliche Arbeitszeit)

5. Ausgleichskonto

Für den Arbeitnehmer wird gemäß § 3 Nr. 1.43 BRTV ein individuelles Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto) eingerichtet, welches Bestandteil der Lohnabrechnung ist. Auf diesem Ausgleichskonto wird die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach Ziffer 4 vereinbarten Monatslohn gutgeschrieben bzw. belastet. Nach jeweils 12 Kalendermonaten endet ein Ausgleichszeitraum; ein am Ende des Ausgleichszeitraumes bestehendes Guthaben ist in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen. Die Absicherung des Ausgleichskontos wird entsprechend den tariflichen Bestimmungen durch den Arbeitgeber sichergestellt.

6. In-Kraft-Treten

Diese einzelvertragliche Vereinbarung tritt am in Kraft und kann mit einer Frist von.....Monaten, erstmals zum..... gekündigt werden.

(Ort, Datum) _____

(Unterschrift Geschäftsleitung)

(Unterschrift Arbeitnehmer)

¹⁾ Zutreffendes bitte ankreuzen

**Betriebsvereinbarung
über die betriebliche Arbeitszeitverteilung
(Arbeitszeitflexibilisierung)**

Zwischen der Geschäftsleitung
vertreten durch
und dem Betriebsrat der Firma.....
vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden
wird über die betriebliche Arbeitszeitverteilung gemäß § 3 Nr. 1.4 BRTV folgende

Betriebsvereinbarung

abgeschlossen:

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Arbeitszeit

- a) räumlich für..... (Bezeichnung des Betriebes oder der Betriebs-
abteilung oder der Baustelle des Betriebes)
- b) persönlich für alle gewerblichen Arbeitnehmer (und ggf. für die arbeitszeitlich überwiegend auf Baustellen ein-
gesetzten Angestellten und Poliere) sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten im Sinne
des § 5 BetrVG

2. Ziel der Betriebsvereinbarung

Geschäftsleitung und Betriebsrat streben eine Erhöhung der produktiven Arbeitszeit und die Vermeidung wirtschaftsbe-
dingter Arbeitsausfälle (z.B. Auftragsmangel) - und witterungsbedingter Arbeitsausfälle sowie solcher Arbeitsausfälle
aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (z.B. Unglücksfälle, behördliche Maßnahmen allgemeiner Natur wie bei
behördlich angeordneten Straßensperrungen oder behördlich angeordnete Maßnahmen im Rahmen eines pandemi-
schen Ereignisses) an. Deshalb halten sie es für erforderlich, das zur Verfügung stehende tarifliche Arbeitszeitvolumen
entsprechend der Auftragslage und der Witterungsverhältnisse auf die Werkzeuge zu verteilen.

Durch diese Vereinbarung soll zum einen dem Bedürfnis des Betriebes nach höherer Produktivität durch eine den Pro-
duktionsbedingungen angepasste Arbeitszeitgestaltung und zum anderen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer nach
ganzjähriger Beschäftigung und nach einem verstetigten Monatslohn Rechnung getragen werden.

Zudem sollen die gesetzlichen Möglichkeiten zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung im Baugewerbe optimal
genutzt werden, indem durch den Aufbau von Arbeitszeitguthaben die Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld in
der gesetzlichen Schlechtwetterzeit möglichst vermieden und stattdessen durch die Einbringung von Arbeitszeitguthaben
und die Gewährung von Zuschuss-Wintergeld das Einkommen der Arbeitnehmer in der Schlechtwetterzeit gesteigert
wird.

3. Betriebliche Arbeitszeitverteilung

Zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat besteht Einvernehmen, dass die betriebliche Arbeitszeit abweichend
von der tariflichen Arbeitszeitverteilung (Sommer-/Winterarbeitszeit) entsprechend den betrieblichen Erfordernissen un-
terschiedlich auf die einzelnen Werkzeuge verteilt werden kann. Zum Ausgleich für wirtschaftsbedingte (z.B. Auftragsman-
gel) oder witterungsbedingte Arbeitszeitschwankungen oder Arbeitszeitschwankungen aufgrund eines unabwendbaren
Ereignisses (z.B. Unglücksfälle, behördliche Maßnahmen allgemeiner Natur wie bei behördlich angeordneten Straßen-
sperrungen oder behördlich angeordnete Maßnahmen im Rahmen eines pandemischen Ereignisses) kann der Arbeitge-
ber zuschlagsfrei 150 Arbeitsstunden vor- und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen (§ 3 Nr. 1.41 BRTV).

4. Festlegung der werktäglichen Arbeitszeit

Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat besteht Einvernehmen, dass die Festlegung der werktäglichen Arbeitszeit

- für ☐¹⁾ die einzelnen Kalenderwochen
☐ einen Zeitraum von
☐

durch die Geschäftsleitung

- durch ☐ Aushang (im Personalbüro/auf der Baustelle/.....)
☐ Bekanntgabe (durch Polier/Baustellenleiter/.....)
☐

- spätestens ☐ am Freitag der Vorwoche bis Uhr
☐ Werktagen im Voraus
☐

bekannt gegeben wird.

5. Monatslohn

Die Arbeitnehmer haben unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit Anspruch auf einen verstetigten Monatslohn nach folgender Maßgabe:

- ☐ 178 GTL im Sommer (April bis November)
☐ 164 GTL im Winter (Dezember bis März)
☐ 173 GTL in jedem Kalendermonat
☐ schwankend nach Arbeitstagen entsprechend der tariflichen Arbeitszeit (§ 3 Nr. 1.2 BRTV)
(im Winter: Mo – Do = 8 Stunden; Fr = 6 Stunden
im Sommer: Mo – Do = 8,5 Stunden; Fr = 7 Stunden)
☐ schwankend nach Arbeitstagen (8 Stunden tägliche Arbeitszeit)

6. Ausgleichskonto

Für jeden Arbeitnehmer wird gemäß § 3 Nr. 1.43 BRTV ein individuelles Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto) eingerichtet, welches Bestandteil der Lohnabrechnung ist. Auf diesem Ausgleichskonto wird die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach Ziffer 5 vereinbarten Monatslohn für jeden Arbeitnehmer gutgeschrieben bzw. belastet. Nach jeweils 12 Kalendermonaten endet ein Ausgleichszeitraum; ein am Ende des Ausgleichszeitraumes bestehendes Guthaben ist in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen. Die Absicherung des Ausgleichskontos wird entsprechend den tariflichen Bestimmungen durch den Arbeitgeber sichergestellt.

7. Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt am..... in Kraft und kann mit einer Frist von... Monaten, erstmals zum..... gekündigt werden.

(Ort, Datum)

(Unterschrift Geschäftsleitung)

(Unterschrift Betriebsrat)

¹⁾ Zutreffendes bitte ankreuzen

4. Muster-Vereinbarungen über die Einführung von Saison-KuG

Einzelvertragliche Vereinbarung über die Einführung von Saison-Kurzarbeit (Angestellte/Poliere)

Zwischen der Geschäftsleitung.....

vertreten durch

und der/dem Angestellten

wird folgende

einzelvertragliche Vereinbarung

über die Einführung von Saison-Kurzarbeit abgeschlossen:

1. Geltungsdauer

Für die Zeit vom..... bis (voraussichtlich)..... wird Saison-Kurzarbeit eingeführt.

Die Saison-Kurzarbeit erfolgt

- ☐ ¹⁾ aufgrund von witterungsbedingtem Arbeitsausfall (Schlechtwetter)
- ☐ aufgrund von wirtschaftlichem Arbeitsausfall (z.B. Auftragsmangel)
- ☐ wegen Arbeitsausfalls aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (z.B. Unglücksfälle, behördliche Maßnahmen allgemeiner Natur wie bei behördlich angeordneten Straßensperrungen oder behördlich angeordnete Maßnahmen im Rahmen eines pandemischen Ereignisses)

2. Verringerung der Arbeitszeit und des Gehaltsanspruchs

- ☐ Während des Zeitraumes der Saison-Kurzarbeit wird die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit auf..... Stunden gesenkt und wie folgt verteilt:

Tag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
Stunden					

- ☐ Während der Saison-Kurzarbeit fällt die gesamte Arbeitszeit aus.

Der Gehaltsanspruch verringert sich entsprechend (z.B. bei Vollzeitbeschäftigten um 1/173 je Arbeitsstunde, um die die Arbeitszeit in dem Anspruchszeitraum verringert wurde).

3. Zahlung von Saison-Kurzarbeitergeld

Das Saison-Kurzarbeitergeld wird nach Ablauf des jeweiligen Anspruchszeitraumes (Kalendermonat) in der gesetzlichen Höhe ausgezahlt und abgerechnet.

Das Unternehmen stellt den Antrag auf Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld nach Ablauf des jeweiligen Anspruchszeitraumes bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

4. Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit

Verbessert sich die witterungsbedingte oder wirtschaftliche Lage oder die Situation in Bezug auf das unabwendbare Ereignis, kann die Saison-Kurzarbeit beendet oder der Umfang der Saison-Kurzarbeit geändert werden.

(Ort, Datum)

(Unterschrift Geschäftsleitung)

(Unterschrift Angestellter)

¹⁾ Zutreffendes bitte ankreuzen

**Einzelvertragliche Vereinbarung
über die Einführung von Saison-Kurzarbeit (gewerbliche Arbeitnehmer)**

Zwischen der Geschäftsleitung.....

vertreten durch

und dem/der gewerblichen Arbeitnehmer(in)
.....

wird folgende

einzelvertragliche Vereinbarung

über die Einführung von Saison-Kurzarbeit abgeschlossen:

1. Geltungsdauer

Für die Zeit vom..... bis (voraussichtlich)..... wird Saison-Kurzarbeit eingeführt.

Die Saison-Kurzarbeit erfolgt

- ☐ wegen Arbeitsausfalls aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (z.B. Unglücksfälle, behördliche Maßnahmen allgemeiner Natur wie bei behördlich angeordneten Straßensperrungen oder behördlich angeordnete Maßnahmen im Rahmen eines pandemischen Ereignisses)

2. Verringerung der Arbeitszeit und des Gehaltsanspruchs

- ☐ Während des Zeitraumes der Saison-Kurzarbeit wird die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit auf..... Stunden gesenkt und wie folgt verteilt:

Tag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
Stunden					

- ☐ Während der Saison-Kurzarbeit fällt die gesamte Arbeitszeit aus.

Der Gehaltsanspruch verringert sich entsprechend (z.B. bei Vollzeitbeschäftigten um 1/173 je Arbeitsstunde, um die die Arbeitszeit in dem Anspruchszeitraum verringert wurde).

3. Zahlung von Saison-Kurzarbeitergeld

Das Saison-Kurzarbeitergeld wird nach Ablauf des jeweiligen Anspruchszeitraumes (Kalendermonat) in der gesetzlichen Höhe ausbezahlt und abgerechnet.

Das Unternehmen stellt den Antrag auf Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld nach Ablauf des jeweiligen Anspruchszeitraumes bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

4. Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit

Verbessert sich die Situation in Bezug auf das unabwendbare Ereignis, kann die Saison-Kurzarbeit beendet oder der Umfang der Saison-Kurzarbeit geändert werden.

(Ort, Datum)

(Unterschrift Geschäftsleitung)

(Unterschrift gewerbliche(r) Arbeitnehmer(in))

¹⁾ Zutreffendes bitte ankreuzen

**Betriebsvereinbarung
über die Einführung von Saison-Kurzarbeit (Angestellte/Poliere)**

Zwischen der Geschäftsleitung der

vertreten durch

und dem Betriebsrat

wird folgende

Betriebsvereinbarung

über die Einführung von Saison-Kurzarbeit abgeschlossen:

1. Geltungsdauer

a) zeitlich:

Für die Zeit vom..... bis (voraussichtlich)..... wird Saison-Kurzarbeit eingeführt.

Die Saison-Kurzarbeit erfolgt

- ☐¹⁾ aufgrund von witterungsbedingtem Arbeitsausfall (Schlechtwetter)
- ☐ aufgrund von wirtschaftlichem Arbeitsausfall (Auftragsmangel)
- ☐ wegen Arbeitsausfalls aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (z.B. Unglücksfälle, behördliche Maßnahmen allgemeiner Natur wie bei behördlich angeordneten Straßensperrungen oder behördlich angeordnete Maßnahmen im Rahmen eines pandemischen Ereignisses)

b) räumlich:

Die Saison-Kurzarbeit gilt für den Betrieb/die Betriebsabteilung/die Baustelle.....

c) persönlich:

- ☐ alle Angestellten und Poliere oder
- ☐ die Angestellten/Poliere laut **Anlage**

2. Verringerung der Arbeitszeit und des Gehaltsanspruchs

- ☐ Während des Zeitraumes der Saison-Kurzarbeit wird die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit auf..... Stunden gesenkt und wie folgt verteilt:

Tag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
Stunden					

- ☐ Während der Saison-Kurzarbeit fällt die gesamte Arbeitszeit aus.

Der Gehaltsanspruch der betroffenen Angestellten und Poliere verringert sich entsprechend (z.B. bei Vollzeitbeschäftigten um 1/173 je Arbeitsstunde, um die die Arbeitszeit in dem Anspruchszeitraum verringert wurde).

3. Zahlung von Saison-Kurzarbeitergeld

Das Saison-Kurzarbeitergeld wird nach Ablauf des jeweiligen Anspruchszeitraumes (Kalendermonat) in der gesetzlichen Höhe ausbezahlt und abgerechnet.

Das Unternehmen stellt den Antrag auf Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld nach Ablauf des jeweiligen Anspruchszeitraumes bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

4. Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit

Verbessert sich die witterungsbedingte oder wirtschaftliche Lage oder die Situation in Bezug auf das unabwendbare Ereignis, kann die Saison-Kurzarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates beendet oder der Umfang der Saison-Kurzarbeit geändert werden.

(Ort, Datum)

(Unterschrift Geschäftsleitung)

(Unterschrift Betriebsrat)

¹⁾ Zutreffendes bitte ankreuzen

**Betriebsvereinbarung
über die Einführung von Saison-Kurzarbeit (gewerbliche Arbeitnehmer/Angestellte/Poliere)**

Zwischen der Geschäftsleitung.....

vertreten durch

und dem Betriebsrat

wird folgende

Betriebsvereinbarung

über die Einführung von Saison-Kurzarbeit abgeschlossen:

1. Geltungsdauer

a) zeitlich:

Für die Zeit vom..... bis (voraussichtlich)..... wird Saison-Kurzarbeit eingeführt.

Die Saison-Kurzarbeit erfolgt

- ☐ ¹⁾ aufgrund von witterungsbedingtem Arbeitsausfall (Schlechtwetter)
- ☐ aufgrund von wirtschaftlichem Arbeitsausfall (Auftragsmangel)
- ☐ wegen Arbeitsausfalls aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (z.B. Unglücksfälle, behördliche Maßnahmen allgemeiner Natur wie bei behördlich angeordneten Straßensperrungen oder behördlich angeordnete Maßnahmen im Rahmen eines pandemischen Ereignisses)

b) räumlich:

Die Saison-Kurzarbeit gilt für den Betrieb/die Betriebsabteilung/die Baustelle.....

c) persönlich

- ☐ alle gewerblichen Arbeitnehmer **oder**
- ☐ die gewerblichen Arbeitnehmer laut **Anlage**
- ☐ alle Angestellten und Poliere **oder**
- ☐ die Angestellten/Poliere laut **Anlage**

2. Verringerung der Arbeitszeit und des Gehaltsanspruchs

- ☐ Während des Zeitraumes der Saison-Kurzarbeit wird die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit auf..... Stunden gesenkt und wie folgt verteilt:

Tag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
Stunden					

- ☐ Während der Saison-Kurzarbeit fällt die gesamte Arbeitszeit aus.

Der Lohnanspruch der betroffenen gewerblichen Arbeitnehmer bemisst sich nach der reduzierten Arbeitszeit. Der Gehaltsanspruch der betroffenen Angestellten und Poliere verringert sich entsprechend (z.B. bei Vollzeitbeschäftigten um 1/173 je Arbeitsstunde, um die die Arbeitszeit in dem Anspruchszeitraum verringert wurde).

3. Zahlung von Saison-Kurzarbeitergeld

Das Saison-Kurzarbeitergeld wird nach Ablauf des jeweiligen Anspruchszeitraumes (Kalendermonat) in der gesetzlichen Höhe ausbezahlt und abgerechnet.

Das Unternehmen stellt den Antrag auf Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen nach Ablauf des jeweiligen Anspruchszeitraumes bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

4. Veränderung und Beendigung der Kurzarbeit

Verbessert sich die witterungsbedingte oder wirtschaftliche Lage oder die Situation in Bezug auf das unabwendbare Ereignis, kann die Saison-Kurzarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates beendet oder der Umfang der Saison-Kurzarbeit geändert werden.

(Ort, Datum)

(Unterschrift Geschäftsleitung)

(Unterschrift Betriebsrat)

¹⁾ Zutreffendes bitte ankreuzen

5. Übersicht zur Verwendung von Arbeitszeitguthaben

1. Unschädliche Auszahlung

- Ausgleich für den vereinbarten Monatslohn, z. B.
 - Brückentage
 - bezahlte Freistellung unter Verwendung des Arbeitszeitguthabens
 - kurzfristiger Auftragsengpass
 - Ereignis stammt aus der Sphäre des Arbeitnehmers (nur bei kurzfristigen Fälle von kurzer Dauer)
 - Freizeitausgleich von 1 bis 3 Stunden
 - Kinderbetreuung, wenn kurzfristig und für kurze Zeit
 - Auftragsverzögerung von etwa einer Woche
- witterungsbedingter Arbeitsausfall außerhalb der Schlechtwetterzeit
- Erreichen der gesetzlichen Obergrenze von **208 Stunden**
(= 10 % der Jahresarbeitszeit von 2.080 Stunden)
- Erreichen der tariflichen Obergrenze von **150 Stunden**, wenn kein darüberhinausgehendes Guthaben gebildet wurde
- Erreichen einer betrieblich vereinbarten Obergrenze
(z.B. **80, 100, 120 Stunden**)
- Guthaben älter als ein Jahr

2. Förderschädliche Auszahlung

- Auszahlung am Ende des Ausgleichszeitraumes
- Auszahlung des Guthabens auf einem Ansparkonto
- Auszahlung zusätzlich zum vereinbarten Monatslohn
- Abbau eines bestehenden Guthabens von mehr als 150 Stunden
- Einbringung von Arbeitszeitguthaben statt Resturlaubsansprüchen aus dem Vorjahr im Monat Dezember

3. Geschützte Arbeitszeitguthaben

- Reservierung von 50 Stunden in der Schlechtwetterzeit zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit möglich
- Reservierung von 50 Stunden in der Schlechtwetterzeit zur Überbrückung eines voraussichtlichen Arbeitsausfalls außerhalb der Schlechtwetterzeit
- Reservierung von Guthabenstunden für vereinbarte arbeitsfreie Tage innerhalb der Schlechtwetterzeit möglich
- Reservierung von 150 Stunden außerhalb der Schlechtwetterzeit zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld möglich
- Guthaben älter als ein Jahr

6. Muster-Vereinbarung über die Verwendung von Arbeitszeitguthaben

Einzelvertragliche Vereinbarung über die Verwendung von Arbeitszeitguthaben (Beispiel)

Zwischen der Firma.....

- Arbeitgeber –

und Herrn/Frau.....

- Arbeitnehmer –

wird Folgendes vereinbart:¹⁾

☐

In der Zeit vom 24. Dezember 2022 bis einschließlich 1. Januar 2023 herrscht Betriebsruhe. Hierfür werden für den Dezember 2022 entsprechend der tariflichen Arbeitszeit 30 Stunden aus dem Arbeitszeitkonto verwendet. Der 24. und der 31. Dezember sind unbezahlte Freistellungstage.

oder

☐

In der Zeit vom 23. Dezember 2022 bis einschließlich 1. Januar 2023 herrscht Betriebsruhe. Hierfür werden für den Dezember 2022 insgesamt 36 Stunden (einschließlich der Vergütung für den 24. und den 31. Dezember) entsprechend der tariflichen Arbeitszeit aus dem Arbeitszeitkonto verwendet.

oder

☐

In der Zeit vom 23. Dezember 2022 bis einschließlich 2. Januar 2023 herrscht Betriebsruhe. Hierfür werden für den Dezember 2022 insgesamt 36 Stunden und für den Januar 2023 8 Stunden, insgesamt also 44 Stunden, aus dem Arbeitszeitkonto verwendet. Der 24. und der 31. Dezember sind unbezahlte Freistellungstage.

und/oder

☐

Von dem am 30. November 2022 bestehenden Arbeitszeitguthaben des Arbeitnehmers werden 50 Stunden zur Überbrückung für einen im April 2023 aufgrund betrieblicher Erfahrungen zu erwartenden Arbeitsausfall reserviert.

oder

☐

Von dem am 30. November 2022 bestehenden Arbeitszeitguthaben des Arbeitnehmers werden 49,5 Stunden für eine Arbeitsbefreiung im Zeitraum 1. bis 8. April 2023 verwendet, falls es in diesem Zeitraum zu einem Arbeitsausfall kommt. An diesen Tagen wird der Arbeitnehmer, soweit erforderlich, von der Arbeitsleistung unter Anrechnung auf das Arbeitszeitguthaben freigestellt, eine Urlaubsanrechnung erfolgt nicht.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer

¹⁾ Zutreffendes bitte ankreuzen

7. Übersicht: Tarifliche Arbeitszeit 2023

Übersicht: Tarifliche Arbeitszeit im Baugewerbe				
2023	tarifliche Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.2 BRTV ¹			Arbeitszeitvolumen im Kalendermonat ²
Januar (22 Arbeitstage) ³	18 AT 4 AT	x x	8 Std. + 6 Std. =	168 Stunden
Februar (20 Arbeitstage)	16 AT 4 AT	x x	8 Std. + 6 Std. =	152 Stunden
März (23 Arbeitstage)	18 AT 5 AT	x x	8 Std. + 6 Std. =	174 Stunden
April (20 Arbeitstage)	16 AT 4 AT	x x	8,5 Std. + 7 Std. =	164 Stunden
Mai (23 Arbeitstage)	19 AT 4 AT	x x	8,5 Std. + 7 Std. =	189,5 Stunden
Juni (22 Arbeitstage)	17 AT 5 AT	x x	8,5 Std. + 7 Std. =	179,5 Stunden
Juli (21 Arbeitstage)	17 AT 4 AT	x x	8,5 Std. + 7 Std. =	172,5 Stunden
August (23 Arbeitstage)	19 AT 4 AT	x x	8,5 Std. + 7 Std. =	189,5 Stunden
September (21 Arbeitstage)	16 AT 5 AT	x x	8,5 Std. + 7 Std. =	171 Stunden
Oktober (22 Arbeitstage)	18 AT 4 AT	x x	8,5 Std. + 7 Std. =	181 Stunden
November (22 Arbeitstage)	18 AT 4 AT	x x	8,5 Std. + 7 Std. =	181 Stunden
Dezember⁴ (21 Arbeitstage)	16 AT 5 AT	x x	8 Std. + 6 Std. =	158 Stunden
Summe 2023:	260 AT			2080 Stunden

¹ **Winterarbeitszeit** in den Kalendermonaten Januar bis März und Dezember (Mo - Do = 8 Stunden, Fr = 6 Stunden),
Sommerarbeitszeit in den Kalendermonaten April bis November (Mo - Do = 8,5 Stunden, Fr = 7 Stunden)

² Arbeitszeitvolumen einschließlich Wochenfeiertage

³ Arbeitstage (Montag - Freitag) einschließlich Wochenfeiertage

⁴ ohne 24. und 31. Dezember (unbezahlte Freistellungstage)

8. Auszug Sozialgesetzbuch (SGB) Dritten Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (SGB III)

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung – vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594),

zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Oktober 2022 (BGBl. I S. 1790)

§ 95 Anspruch

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

1. ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
2. die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
3. die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
4. der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben nach § 101 Absatz 1 Nummer 1 haben in der Schlechtwetterzeit Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Form des Saison-Kurzarbeitergeldes.

§ 96 Erheblicher Arbeitsausfall

(1) Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn

1. er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
2. er vorübergehend ist,
3. er nicht vermeidbar ist und
4. im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen.

Bei den Berechnungen nach Satz 1 Nummer 4 sind Auszubildende nicht mitzuzählen.

(2) Ein Arbeitsausfall beruht auch auf wirtschaftlichen Gründen, wenn er durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist.

(3) Ein unabwendbares Ereignis liegt insbesondere vor, wenn ein Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen, von dem üblichen Witterungsverlauf abweichenden Witterungsverhältnissen beruht. Ein unabwendbares Ereignis liegt auch vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.

(4) 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. überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
2. durch die Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, oder
3. durch die Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

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

1. vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit (§ 101 Absatz 1) bestimmt ist und den Umfang von 50 Stunden nicht übersteigt,
2. ausschließlich für die in § 7c Absatz 1 des Vierten Buches genannten Zwecke bestimmt ist,
3. zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart worden ist und den Umfang von 150 Stunden nicht übersteigt,
4. den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers übersteigt oder
5. länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

In einem Betrieb, in dem eine Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen gilt, nach der mindestens 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Arbeitszeitschwankungen nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar.

§ 97

Betriebliche Voraussetzungen

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

§ 98

Persönliche Voraussetzungen

(1) Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

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

(2) Die persönlichen Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld arbeitsunfähig wird, solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

(3) Die persönlichen Voraussetzungen sind nicht erfüllt bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

1. während der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme mit Bezug von Arbeitslosengeld oder Übergangsgeld, wenn diese Leistung nicht für eine neben der Beschäftigung durchgeführte Teilzeitmaßnahme gezahlt wird,
2. während des Bezugs von Krankengeld sowie
3. während der Zeit, in der sie von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, von einem Beihilfeträger des Bundes, von einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Bundesebene, von dem Träger der Heilfürsorge im Bereich des Bundes, von dem Träger der truppenärztlichen Versorgung oder von einem öffentlich-rechtlichen Träger von Kosten in Krankheitsfällen auf Landesebene, soweit Landesrecht dies vorsieht, Leistungen für den Ausfall von Arbeitseinkünften im Zusammenhang mit einer nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes erfolgenden Spende von Organen oder Geweben beziehen oder im Zusammenhang mit einer im Sinne von § 9 des Transfusionsgesetzes erfolgenden Spende von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen beziehen.

(4) Die persönlichen Voraussetzungen sind auch nicht erfüllt, wenn und solange Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einer Vermittlung nicht in der von der Agentur für Arbeit verlangten und gebotenen Weise mitwirken. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von einem erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall betroffen sind, sind in die Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit einzubeziehen. Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit angebotene zumutbare Beschäftigung nicht angenommen oder nicht angetreten, ohne für dieses Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, sind die Vorschriften über die Sperrzeit beim Arbeitslosengeld entsprechend anzuwenden.

§ 101

Saison-Kurzarbeitergeld

(1) 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 Absatz 5 erheblich ist,
3. die betrieblichen Voraussetzungen des § 97 sowie die persönlichen Voraussetzungen des § 98 erfüllt sind.

(2) Ein Betrieb des Baugewerbes ist ein Betrieb, der gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Baumarkt erbringt. Bauleistungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen. Ein Betrieb, der überwiegend Bauvorrichtungen, Baumaschinen, Baugeräte oder sonstige Baubetriebsmittel ohne Personal Betrieben des Baugewerbes gewerblich zur Verfügung stellt oder überwiegend Baustoffe oder Bauteile für den Markt herstellt, sowie ein Betrieb, der Betonentladegeräte gewerblich zur Verfügung stellt, ist kein Betrieb des Baugewerbes.

(3) Erbringt ein Betrieb Bauleistungen auf dem Baumarkt, wird vermutet, dass er ein Betrieb des Baugewerbes im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist. Satz 1 gilt nicht, wenn gegenüber der Bundesagentur nachgewiesen wird, dass Bauleistungen arbeitszeitlich nicht überwiegen.

(4) Ein Wirtschaftszweig ist von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen, wenn der Arbeitsausfall regelmäßig in der Schlechtwetterzeit auf witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen beruht.

(5) Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Als nicht vermeidbar gilt auch ein Arbeitsausfall, der überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist. Wurden 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, gelten im Umfang der aufgelösten Arbeitszeitguthaben Arbeitsausfälle als vermeidbar.

(6) Ein Arbeitsausfall ist witterungsbedingt, wenn

1. er ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist und
2. an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt (Ausfalltag).

Zwingende Witterungsgründe liegen nur vor, wenn es auf Grund von atmosphärischen Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen technisch unmöglich, wirtschaftlich unvertretbar oder für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unzumutbar ist, die Arbeiten fortzuführen. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze vermieden werden kann.

(7) Die weiteren Vorschriften über das Kurzarbeitergeld sind mit Ausnahme der Anzeige des Arbeitsausfalls nach § 99 anzuwenden.

§ 102

Ergänzende Leistungen

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Wintergeld als Zuschuss-Wintergeld und Mehraufwands-Wintergeld und Arbeitgeber haben Anspruch auf Erstattung der von ihnen zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung, soweit für diese Zwecke Mittel durch eine Umlage aufgebracht werden.

(2) Zuschuss-Wintergeld wird in Höhe von bis zu 2,50 Euro je ausgefallener Arbeitsstunde gezahlt, wenn zu deren Ausgleich Arbeitszeitguthaben aufgelöst und die Inanspruchnahme des Saison-Kurzarbeitergeldes vermieden wird.

(3) Mehraufwands-Wintergeld wird in Höhe von 1,00 Euro für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar geleistete berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlt, die auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt sind. Berücksichtigungsfähig sind im Dezember bis zu 90 Arbeitsstunden, im Januar und Februar jeweils bis zu 180 Arbeitsstunden.

(4) Die von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Bezieherinnen und Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden auf Antrag erstattet.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten im Baugewerbe ausschließlich für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann.

§ 105

Höhe

Das Kurzarbeitergeld beträgt

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

der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum.

§ 106

Nettoentgeltdifferenz

(1) Die Nettoentgeltdifferenz entspricht der Differenz zwischen

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

Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit. Ist-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in dem Anspruchszeitraum tatsächlich erzielt hat, zuzüglich aller zustehenden Entgeltanteile. Arbeitsentgelt, das einmalig gezahlt wird, bleibt bei der Berechnung von Soll-Entgelt und Ist-Entgelt außer Betracht. Soll-Entgelt und Ist-Entgelt sind auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag zu runden. § 153 über die Berechnung des Leistungsentgelts beim Arbeitslosengeld gilt mit Ausnahme der Regelungen über den Zeitpunkt der Zuordnung der Lohnsteuerklassen und den Steuerklassenwechsel für die Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte

beim Kurzarbeitergeld entsprechend. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, einen Programmablauf zur Berechnung der pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld im Bundesanzeiger bekannt zu machen.

(2) Erzielt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus anderen als wirtschaftlichen Gründen kein Arbeitsentgelt, ist das Ist-Entgelt um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus diesen Gründen gemindert ist. Arbeitsentgelt, das unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes gezahlt wird, bleibt bei der Berechnung des Ist-Entgelts außer Betracht. Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach Absatz 1 bleiben auf Grund von kollektivrechtlichen Beschäftigungssicherungsvereinbarungen durchgeführte vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit außer Betracht; die Sätze 1 und 2 sind insoweit nicht anzuwenden.

(3) Erzielt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls ein Entgelt aus einer anderen während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommenen Beschäftigung, selbständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfende Familienangehörige oder mithelfender Familienangehöriger, ist das Ist-Entgelt um dieses Entgelt zu erhöhen.

(4) Lässt sich das Soll-Entgelt einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers in dem Anspruchszeitraum nicht hinreichend bestimmt feststellen, ist als Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgebend, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Arbeitsausfalls in dem Betrieb durchschnittlich erzielt hat, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit. Ist eine Berechnung nach Satz 1 nicht möglich, ist das durchschnittliche Soll-Entgelt einer vergleichbaren Arbeitnehmerin oder eines vergleichbaren Arbeitnehmers zugrunde zu legen. Änderungen der Grundlage für die Berechnung des Arbeitsentgelts sind zu berücksichtigen, wenn und solange sie auch während des Arbeitsausfalls wirksam sind.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten für Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter mit der Maßgabe, dass als Soll-Entgelt das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt der letzten sechs abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Entgeltausfalls zugrunde zu legen ist. War die Heimarbeiterin oder der Heimarbeiter noch nicht sechs Kalendermonate für den Auftraggeber tätig, so ist das in der kürzeren Zeit erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.

§ 106a

Erstattungen bei beruflicher Weiterbildung während Kurzarbeit

(1) Dem Arbeitgeber werden von der Agentur für Arbeit auf Antrag für den jeweiligen Kalendermonat 50 Prozent der von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erstattet, wenn diese

1. vor dem 31. Juli 2023 Kurzarbeitergeld beziehen und
2. an einer während der Kurzarbeit begonnenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, die
 - a) insgesamt mehr als 120 Stunden dauert und die Maßnahme und der Träger nach den Vorschriften des Fünften Kapitels zugelassen sind oder
 - b) auf ein nach § 2 Absatz 1 des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes förderfähiges Fortbildungsziel vorbereitet und von einem für die Durchführung dieser Maßnahme nach § 2a des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes geeigneten Träger durchgeführt wird.

Die Erstattung erfolgt für die Zeit, in der die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer jeweils vom vorübergehenden Arbeitsausfall betroffen ist. Für die Pauschalierung wird die Sozialversicherungspauschale nach § 153 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 abzüglich des Beitrages zur Arbeitsförderung zu Grunde gelegt.

(2) Dem Arbeitgeber werden bis zum 31. Juli 2023 von der Agentur für Arbeit auf Antrag die Lehrgangskosten für Weiterbildungsmaßnahmen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe a für Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten zu 100 Prozent, mit zehn bis 249 Beschäftigten zu 50 Prozent, mit 250 und weniger als 2 500 Beschäftigten zu 25 Prozent und für Betriebe mit 2 500 oder mehr Beschäftigten zu 15 Prozent pauschal für die Zeit der Teilnahme der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an dieser Maßnahme erstattet. Die Anwendung des § 82 ist ausgeschlossen.

(3) Ausgeschlossen von der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge nach Absatz 1 und der Erstattung der Lehrgangskosten nach Absatz 2 ist die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist.

§ 109

Verordnungsermächtigung

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, die Wirtschaftszweige nach § 101 Absatz 1 Nummer 1 festzulegen. In der Regel sollen hierbei der fachliche Geltungsbereich tarifvertraglicher Regelungen berücksichtigt und die Tarifvertragsparteien vorher angehört werden.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, auf Grundlage von Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, festzulegen, ob, in welcher Höhe und für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die ergänzenden Leistungen nach § 102 Absatz 2 bis 4 in den Zweigen des Baugewerbes und den einzelnen Wirtschaftszweigen erbracht werden.

(3) Bei den Festlegungen nach den Absätzen 1 und 2 ist zu berücksichtigen, ob diese voraussichtlich in besonderem Maße dazu beitragen, die wirtschaftliche Tätigkeit in der Schlechtwetterzeit zu beleben oder die Beschäftigungsverhältnisse der von saisonbedingten Arbeitsausfällen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu stabilisieren.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld über die gesetzliche Bezugsdauer hinaus bis zur Dauer von 24 Monaten zu verlängern. Die Rechtsverordnung ist zeitlich zu befristen.

(5) Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf,

1. abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 den Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent herabzusetzen,
2. abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 2 die Vermeidbarkeit eines Arbeitsausfalls zu regeln, indem auf den vollständigen oder teilweisen Einsatz von Erholungsurlaub verzichtet wird,
3. abweichend von § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 die Vermeidbarkeit eines Arbeitsausfalls zu regeln, indem auf den Einsatz von Arbeitszeitguthaben und negativen Arbeitszeitsalden vollständig oder teilweise verzichtet wird.

Die Verordnung ist zeitlich zu befristen. Die Ermächtigung nach Satz 1 treten mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft.

(6) Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, eine vollständige oder teilweise Erstattung der von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, einzuführen. Die Rechtsverordnung ist zeitlich zu befristen. Die Ermächtigung nach Satz 1 tritt mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft.

(7) Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, abweichend von § 99 Absatz 2 Satz 1 zu bestimmen, dass die Anzeige über den Arbeitsausfall auch dann als rechtzeitig erstattet gilt, wenn die Anzeige im Folgemonat erstattet wird. Die Rechtsverordnung ist zeitlich zu befristen. Die Ermächtigung nach Satz 1 tritt mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft.

(8) Die Bundesregierung wird ermächtigt, für den Fall außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, festzulegen, dass Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches, die während des Bezuges von Kurzarbeitergeld aufgenommen worden ist, abweichend von § 106 Absatz 3 dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet wird. Die Rechtsverordnung ist zeitlich zu befristen. Die Ermächtigung nach Satz 1 tritt mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft.

§ 317

Auskunftspflicht bei Kurzarbeitergeld und Wintergeld

Wer Kurzarbeitergeld oder Wintergeld bezieht oder für wen diese Leistungen beantragt worden sind, hat dem zur Errechnung und Auszahlung der Leistungen Verpflichteten auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 319

Mitwirkungs- und Duldungspflichten

(1) Wer eine Leistung der Arbeitsförderung beantragt, bezogen hat oder bezieht oder wer jemanden, bei dem dies der Fall ist oder für den eine Leistung beantragt wurde, beschäftigt oder mit Arbeiten beauftragt, hat der Bundesagentur, soweit dies zur Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch erforderlich ist, Einsicht in Lohn-, Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen und Aufzeichnungen und während der Geschäftszeit Zutritt zu seinen Grundstücken und Geschäftsräumen zu gewähren. Werden die Unterlagen nach Satz 1 bei einem Dritten verwahrt, ist die Bundesagentur zur Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch berechtigt, auch dessen Grundstücke und Geschäftsräume während der Geschäftszeit zu betreten und Einsicht in diese Unterlagen zu nehmen.

(2) In automatisierten Dateien gespeicherte Daten hat der Arbeitgeber auf Verlangen und auf Kosten der Agenturen für Arbeit auszusondern und auf maschinenverwertbaren Datenträgern oder in Listen zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber darf maschinenverwertbare Datenträger oder Datenlisten, die die erforderlichen Daten enthalten, ungesondert zur Verfügung stellen, wenn die Aussonderung mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden wäre und überwiegende schutzwürdige Interessen der Betroffenen nicht entgegenstehen. In diesem Fall haben die Agenturen für Arbeit die erforderlichen Daten auszusondern. Die übrigen Daten dürfen darüber hinaus nicht verarbeitet und genutzt werden. Sind die zur Verfügung gestellten Datenträger oder Datenlisten zur Durchführung der Aufgaben nach diesem Buch nicht mehr erforderlich, sind sie unverzüglich zu vernichten oder auf Verlangen des Arbeitgebers zurückzugeben.

§ 323

Antragserfordernis

(1) Leistungen der Arbeitsförderung werden auf Antrag erbracht. Arbeitslosengeld gilt mit der persönlichen Arbeitslosmeldung als beantragt, wenn die oder der Arbeitslose keine andere Erklärung abgibt. Leistungen der aktiven Arbeitsförderung können auch von Amts wegen erbracht werden, wenn die Berechtigten zustimmen. Die Zustimmung gilt insoweit als Antrag.

(2) Kurzarbeitergeld, Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen und ergänzende Leistungen nach § 102 sind vom Arbeitgeber schriftlich oder elektronisch unter Beifügung einer Stellungnahme der Betriebsvertretung

zu beantragen. Der Antrag kann auch von der Betriebsvertretung gestellt werden. Für den Antrag des Arbeitgebers auf Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und Lehrgangskosten für die Bezieherinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass die Erstattung ohne Stellungnahme des Betriebsrates beantragt werden kann. Mit einem Antrag auf Saison-Kurzarbeitergeld oder ergänzende Leistungen nach § 102 sind die Namen, Anschriften und Sozialversicherungsnummern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitzuteilen, für die die Leistung beantragt wird. Saison-Kurzarbeitergeld oder ergänzende Leistungen nach § 102 sollen bis zum 15. des Monats beantragt werden, der dem Monat folgt, in dem die Tage liegen, für die die Leistungen beantragt werden. In den Fällen, in denen ein Antrag auf Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld, Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Bezieherinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld oder ergänzende Leistungen nach § 102 elektronisch gestellt wird, kann das Verfahren nach § 108 Absatz 1 des Vierten Buches genutzt werden.

§ 324

Antrag vor Leistung

(1) Leistungen der Arbeitsförderung werden nur erbracht, wenn sie vor Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses beantragt worden sind. Zur Vermeidung unbilliger Härten kann die Agentur für Arbeit eine verspätete Antragstellung zulassen.

(2) Berufsausbildungsbeihilfe, Ausbildungsgeld und Arbeitslosengeld können auch nachträglich beantragt werden. Kurzarbeitergeld, die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und Lehrgangskosten für die Bezieherinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen nach § 102 sind nachträglich zu beantragen.

(3) Insolvenzgeld ist abweichend von Absatz 1 Satz 1 innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach dem Insolvenzereignis zu beantragen. Wurde die Frist aus nicht selbst zu vertretenden Gründen versäumt, wird Insolvenzgeld geleistet, wenn der Antrag innerhalb von zwei Monaten nach Wegfall des Hinderungsgrundes gestellt worden ist. Ein selbst zu vertretender Grund liegt vor, wenn sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mit der erforderlichen Sorgfalt um die Durchsetzung ihrer Ansprüche bemüht haben.

§ 325

Wirkung des Antrages

(1) Berufsausbildungsbeihilfe und Ausbildungsgeld werden rückwirkend längstens vom Beginn des Monats an geleistet, in dem die Leistungen beantragt worden sind.

(2) Arbeitslosengeld wird nicht rückwirkend geleistet. Ist die zuständige Agentur für Arbeit an einem Tag, an dem die oder der Arbeitslose Arbeitslosengeld beantragen will, nicht dienstbereit, so wirkt ein Antrag auf Arbeitslosengeld in gleicher Weise wie eine persönliche Arbeitslosmeldung zurück.

(3) Kurzarbeitergeld, die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen und Lehrgangskosten für Bezieherinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen nach § 102 sind für den jeweiligen Kalendermonat innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu beantragen; die Frist beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die Tage liegen, für die die Leistungen beantragt werden.

(4) *[weggefallen]*

(5) Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Ende der Maßnahme zu beantragen.

§ 327

Grundsatz

(1) Für Leistungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit Ausnahme des Kurzarbeitergeldes, des Wintergeldes, des Insolvenzgeldes und der Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen, ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Eintritt der leistungsbegründenden Tatbestände ihren oder seinen Wohnsitz hat. Solange die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich nicht an ihrem oder seinem Wohnsitz aufhält, ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Eintritt der leistungsbegründenden Tatbestände ihren oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat.

(2) Auf Antrag der oder des Arbeitslosen hat die Agentur für Arbeit eine andere Agentur für Arbeit für zuständig zu erklären, wenn nach der Arbeitsmarktlage keine Bedenken entgegenstehen oder die Ablehnung für die Arbeitslose oder den Arbeitslosen eine unbillige Härte bedeuten würde.

(3) Für Kurzarbeitergeld, die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und Lehrgangskosten für die Bezieherinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld, ergänzende Leistungen nach § 102 und Insolvenzgeld ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Für Insolvenzgeld ist, wenn der Arbeitgeber im Inland keine Lohnabrechnungsstelle hat, die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk das Insolvenzgericht seinen Sitz hat. Für Leistungen zur Förderung der Teilnahme an Transfermaßnahmen ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers liegt.

(4) Für Leistungen an Arbeitgeber, mit Ausnahme der Erstattung von Beiträgen zur Sozialversicherung für Personen, die Saison-Kurzarbeitergeld beziehen, ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers liegt.

(5) Für Leistungen an Träger ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk das Projekt oder die Maßnahme durchgeführt wird.

(6) Die Bundesagentur kann die Zuständigkeit abweichend von den Absätzen 1 bis 5 auf andere Dienststellen übertragen.

§ 421c

Vorübergehende Sonderregelungen im Zusammenhang mit Kurzarbeit

(1) Bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 wird Entgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen worden ist, abweichend von § 106 Absatz 3 dem Ist-Entgelt nicht hinzugerechnet.

(2) Abweichend von § 105 beträgt das Kurzarbeitergeld vom 1. Januar 2022 bis zum 30. Juni 2022

1. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden, ab dem vierten Bezugsmonat 77 Prozent und ab dem siebten Bezugsmonat 87 Prozent,
2. für die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem vierten Bezugsmonat 70 Prozent und ab dem siebten Bezugsmonat 80 Prozent

der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum, wenn die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat mindestens 50 Prozent beträgt. Für die Berechnung der Bezugsmonate sind Monate mit Kurzarbeit ab März 2020 zu berücksichtigen.

(3) Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum Ablauf des 30. Juni 2021 entstanden ist, über die Bezugsdauer nach § 104 Absatz 1 Satz 1 hinaus auf bis zu 28 Monate, längstens bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 verlängert.

(4) Das Kurzarbeitergeld wird bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 mit den Maßgaben der Sätze 2 und 3 geleistet. Abweichend von § 96 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 wird der Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind, auf mindestens 10 Prozent herabgesetzt. § 96 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 gilt nicht für den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden.

(5) Die Bundesregierung wird ermächtigt durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, die in den Absätzen 1 bis 4 genannten Befristungen und die Bezugsdauer nach Absatz 3 zu verlängern. Die Verordnung ist zeitlich zu befristen. Die Ermächtigung nach Satz 1 tritt mit Ablauf des 30. September 2022 außer Kraft.

Verordnung zur Verlängerung der Zugangserleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (Kurzarbeitergeldzugangsverordnung - KugZuV)

vom 23. Juni 2022 (BGBl. I S. 985)

Auf Grund des § 421c Absatz 5 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung –, der durch Artikel 1 Nummer 4 des Gesetzes vom 23. März 2022 (BGBl. I S. 482) eingefügt worden ist, verordnet die Bundesregierung:

§ 1 Verlängerung des erleichterten Zugangs zum Kurzarbeitergeld nach § 421c Absatz 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Die in § 421c Absatz 4 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch genannte Frist wird bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 verlängert.

§ 2 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2022 in Kraft. Sie tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft.

9. Auszug aus dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) vom 28. September 2018

§ 3 Arbeitszeit

1. Allgemeine Regelung

1.1 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr beträgt 40 Stunden.

1.2 Tarifliche Arbeitszeit

In den Monaten Januar bis März und Dezember beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen montags bis donnerstags 8 Stunden und freitags 6 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden (Winterarbeitszeit). In den Monaten April bis November beträgt die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen montags bis donnerstags 8,5 Stunden und freitags 7 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden (Sommerarbeitszeit).

1.3 Arbeitszeitausgleich innerhalb von zwei Wochen

Die nach betrieblicher Regelung an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann durch Verlängerung der Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag an anderen Werktagen innerhalb von zwei Kalenderwochen ausgeglichen werden (zweiwöchiger Arbeitszeitausgleich). Die Wochenarbeitszeit kann somit nach den betrieblichen Erfordernissen und den jahreszeitlichen Lichtverhältnissen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer auf die Werktage verteilt werden.

1.4 Betriebliche Arbeitszeitverteilung in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum

1.41 Durchführung

Durch Betriebsvereinbarung oder, wenn kein Betriebsrat besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung kann für einen Zeitraum von zwölf zusammenhängenden Lohnabrechnungszeiträumen (zwölfmonatiger Ausgleichszeitraum) eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage ohne Mehrarbeitszuschlag vereinbart werden, wenn gleichzeitig ein Monatslohn nach Nr. 1.42 gezahlt wird. Aus dieser Betriebsvereinbarung bzw. der einzelvertraglichen Vereinbarung muss sich ergeben, in welcher Form und mit welcher Ankündigungsfrist die jeweilige werktägliche Arbeitszeit festgelegt wird.

Der Arbeitgeber kann innerhalb von zwölf Kalendermonaten 150 Arbeitsstunden vor- und 30 Arbeitsstunden nacharbeiten lassen.

Die Lage und die Verteilung dieser Arbeitsstunden im Ausgleichszeitraum ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegen.

1.42 Monatslohn*) (* Protokollnotiz zu § 3 Nr. 1.42 abgedruckt in Kapitel 1.2 der Tarifbroschüre)

Bei betrieblicher Arbeitszeitverteilung wird während des gesamten Ausgleichszeitraumes unabhängig von der jeweiligen monatlichen Arbeitszeit in den Monaten April bis November ein Monatslohn in Höhe von 178 Gesamt-tariftstundenlöhnen und in den Monaten Dezember bis März ein Monatslohn in Höhe von 164 Gesamttariftstundenlöhnen gezahlt.

Der Monatslohn mindert sich um den Gesamttariftstundenlohn für diejenigen Arbeitsstunden, welche infolge von Urlaub, Krankheit, Kurzarbeit, Zeiten ohne Entgeltfortzahlung, Zeiten unbezahlter Freistellung und Zeiten unentschuldigtem Fehlen ausfallen; er mindert sich auch für diejenigen Ausfallstunden außerhalb der Schlechtwetterzeit, die infolge zwingender Witterungsgründe ausfallen, soweit kein Ausgleich über das Ausgleichskonto erfolgt. Soweit für diese Zeiten eine Vergütung oder Lohnersatzleistung erfolgt, wird diese neben dem verminderten Monatslohn ausgezahlt.

Für die Vergütung von gesetzlichen Wochenfeiertagen und bei Freistellungstagen nach § 4 Nrn. 2 und 3 ist die tarifliche Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.2 maßgeblich; um diesen Betrag mindert sich der Monatslohn.

1.43 Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto)

Für jeden Arbeitnehmer wird ein individuelles Ausgleichskonto eingerichtet. Auf diesem Ausgleichskonto ist die Differenz zwischen dem Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem nach Nr. 1.42 errechneten Monatslohn für jeden Arbeitnehmer gutzuschreiben bzw. zu belasten. Lohn für Leistungslohn-Mehrstunden darf nicht einbehalten und gutgeschrieben werden. Die Frage einer Verzinsung des Guthabens ist betrieblich zu regeln.

Das Arbeitszeitguthaben und der dafür einbehaltene Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 150 Stunden, die Arbeitszeitschuld und der dafür bereits gezahlte Lohn dürfen zu keinem Zeitpunkt 30 Stunden überschreiten. Wird ein Guthaben für 150 Stunden erreicht, so ist der Lohn für die darüber hinausgehenden Stunden neben dem Monatslohn auszuzahlen.

Auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebener Lohn darf nur zum Ausgleich für den Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, am Ende eines Ausgleichszeitraumes nach Maßgabe des folgenden Absatzes, bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Todesfall ausgezahlt werden.

Das Ausgleichskonto soll nach zwölf Kalendermonaten ausgeglichen sein. Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes noch ein Guthaben, so sind die dem Guthaben zugrunde liegenden Vorarbeitsstunden und das dafür gutgeschriebene Arbeitsentgelt unter Anrechnung auf das zuschlagsfreie Vorarbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraumes in diesen zu übertragen. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung kann abweichend vom vorherigen Satz eine Abgeltung des Guthabens am Ende des Ausgleichszeitraumes vereinbart werden; die Rechtsfolgen des § 101 Abs. 5 Satz 3 SGB III sind dabei zu beachten.

Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes eine Zeitschuld, so ist diese in den nächsten Ausgleichszeitraum zu übertragen und in diesem auszugleichen. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers sind etwaige Guthaben oder Schulden auszugleichen.

1.6 Nachholen von Ausfallstunden

Durch Witterungseinflüsse ausgefallene Arbeitsstunden können in Betrieben, in denen keine betriebliche Arbeitszeitverteilung nach Nr. 1.4 vereinbart wurde, innerhalb der folgenden 24 Werktage im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer nachgeholt werden. Für jede Nachholstunde ist der Mehrarbeitszuschlag zu zahlen.

1.7 Arbeitsbefreiung am 24. und 31. Dezember*) (* Protokollnotiz zu § 3 Nr. 1.7 abgedruckt in Kapitel 1.3 der Tarifbroschüre)

Der 24. und der 31. Dezember sind arbeitsfrei; der Lohnanspruch entfällt.

§ 4

Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall

6. Arbeitsausfall aus Witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen

6.1 Wird die Arbeitsleistung entweder aus zwingenden Witterungsgründen oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich, so entfällt der Lohnanspruch. Soweit der Lohnausfall in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit nicht durch die Auflösung von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der nächsten Lohnabrechnung das Saison-Kurzarbeitergeld in der gesetzlichen Höhe zu zahlen.

Der Lohnausfall für gesetzliche Wochenfeiertage ist in voller Höhe zu vergüten, wenn die Arbeit an diesen Tagen aus zwingenden Witterungsgründen oder in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen ausgefallen wäre.

6.2 Zwingende Witterungsgründe im Sinne der Nr. 6.1 liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen so stark oder so nachhaltig sind, dass trotz einfacher Schutzvorkehrungen (insbesondere Tragen von Schutzkleidung, Abdichten der Fenster- und Türöffnungen, Abdecken von Baumaterialien und Baugeräten) die Fortführung der Bauarbeiten technisch unmöglich oder wirtschaftlich unverträglich ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen vermieden werden kann.

6.3 Die Arbeitnehmer verbleiben solange auf der Baustelle, bis aufgrund der voraussichtlichen Wetterentwicklung die Entscheidung des Arbeitgebers über die Wiederaufnahme oder die endgültige Einstellung der Arbeit getroffen worden ist. Diese Entscheidung ist unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer zu treffen. Die Entscheidung über die endgültige Einstellung der Arbeit ist für den gesamten restlichen Arbeitstag bindend.

6.4 In der Schlechtwetterzeit (1. Dezember bis 31. März) entscheidet der Arbeitgeber über die Fortsetzung, Einstellung oder Wiederaufnahme der Arbeit nach pflichtgemäßem Ermessen nach Beratung mit dem Betriebsrat, wenn die Arbeit aus zwingenden Witterungs- oder aus wirtschaftlichen Gründen ausfällt; außerhalb der Schlechtwetterzeit gilt dies nur bei Arbeitsausfall aus zwingenden Witterungsgründen.

***) Protokollnotiz zu § 3 Nr. 1.42 BRTV (verstetigter Monatslohn bei Flexibilisierung der Arbeitszeit)**

Der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe sieht vor, dass die Arbeitnehmer bei flexibler Arbeitszeitgestaltung (betriebliche Arbeitszeitverteilung nach § 3 Nr. 1.41 BRTV in einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum) unabhängig von der Zahl der in dem jeweiligen Kalendermonat geleisteten und lohnzahlungspflichtigen Arbeitsstunden einen verstetigten Monatslohn erhalten, um Einkommensschwankungen zu vermeiden.

In den darüber geführten Tarifverhandlungen wurde Einvernehmen erzielt, dass unter einem verstetigten Monatslohn im Sinne des § 3 Nr. 1.42 BRTV unter Berücksichtigung der in § 3 Nr. 1.2 BRTV geregelten tariflichen Arbeitszeit die folgenden betrieblichen Regelungen zu verstehen sind, bei denen das angesparte Arbeitszeitguthaben zur Aufstockung fehlender Entgeltansprüche auf den vereinbarten verstetigten Monatslohn genutzt werden kann:

1. Monatslohn in Höhe von (41 Stunden x 4,33 Wochen =) 178 Gesamttarifstundenlöhnen in den Monaten April bis November (Sommerarbeitszeit) und in Höhe von (38 Stunden x 4,33 Wochen =) 164 Gesamttarifstundenlöhnen in den Monaten Dezember bis März (Winterarbeitszeit),
2. während des gesamten Ausgleichszeitraumes gleichbleibender Monatslohn in Höhe von (40 Stunden durchschnittliche Wochenarbeitszeit x 4,33 Wochen =) 173 Gesamttarifstundenlöhnen,

3. Monatslohn für die auf der Grundlage der tariflichen Arbeitszeit nach § 3 Nr. 1.2 BRTV (wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden = Winterarbeitszeit bzw. von 41 Stunden = Sommerarbeitszeit) für den jeweiligen Kalendermonat nach den Arbeitstagen errechneten lohnzahlungspflichtigen Stunden,
4. Monatslohn für die auf der Grundlage der werktäglichen Arbeitszeit von (durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr = 40 Stunden : 5 Arbeitstage =) 8 Stunden für den jeweiligen Kalendermonat nach den Arbeitstagen errechneten lohnzahlungspflichtigen Stunden.

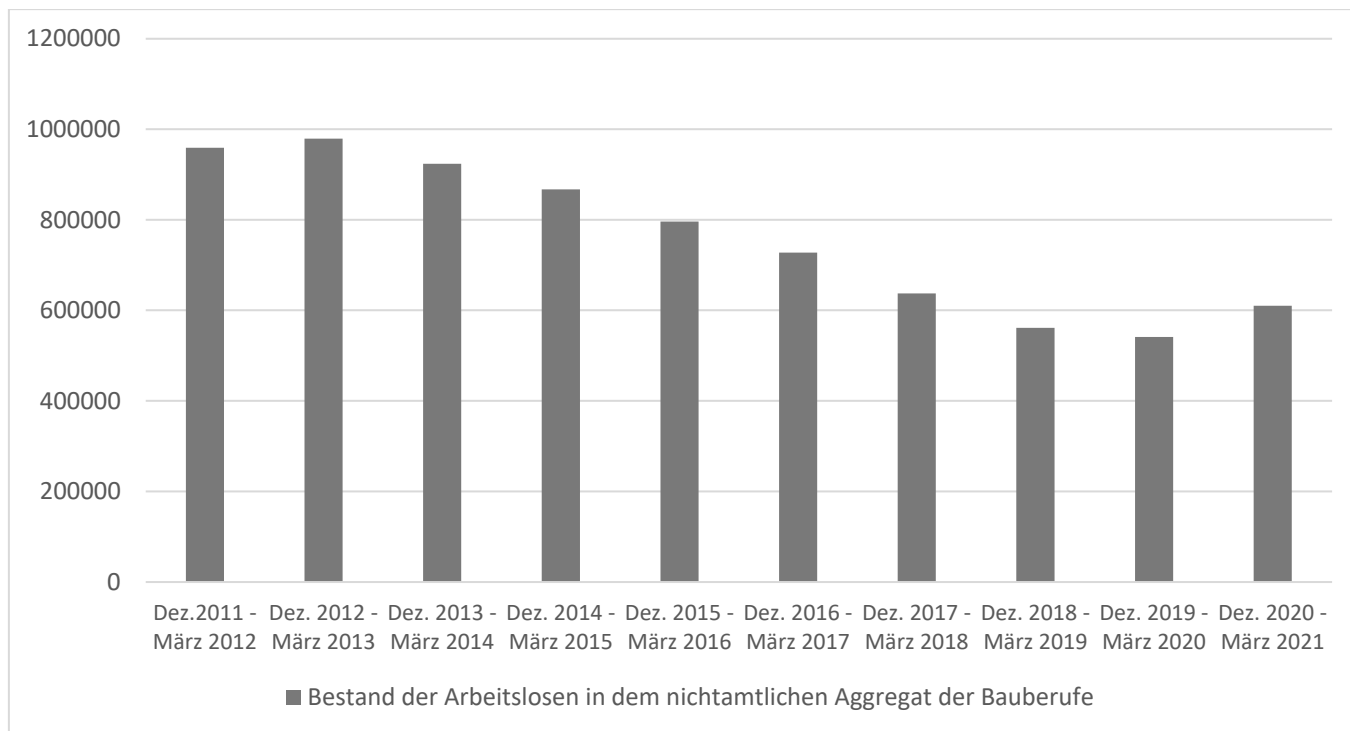
Alle vorgenannten Monatslohnvarianten entsprechen dem gewollten Mechanismus der tariflichen Regelungen und werden daher von den drei Tarifvertragsparteien nach dem Sinn und Zweck der Regelungen als tarifvertragsgerecht angesehen.

***) Protokollnotiz vom 2. November 2007 zu § 3 Nr. 1.7 BRTV**

Die Tarifvertragsparteien des BRTV vereinbaren zu § 3 Nr. 1.7 BRTV i. d. F. vom 20. August 2007 Folgendes:

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können einvernehmlich für den 24. Dezember und/oder 31. Dezember jeweils einen Urlaubstag oder Arbeitszeitguthaben (entsprechend der tariflichen Arbeitszeit nach § 3 Nr. 1.2 BRTV) einbringen, um den aufgrund der arbeitsfreien Tage ohne Lohnanspruch verringerten Monatslohn entsprechend auszugleichen.

10. Bestand der Arbeitslosen in dem nichtamtlichen Aggregat der Bauberufe* (KldB 2010) in den Schlechtwetterperioden Dezember 2011 bis März 2021



Quelle der Daten: Bundesagentur für Arbeit (Stand: 24.08.2021)

Datenrevisionen können zu Abweichungen gegenüber Auswertungen mit früherem Erstellungsdatum führen.

*Das Berufsaggregat "Bauberufe" umfasst Berufsgattungen der KldB2010, die typische Bau-Tätigkeiten beschreiben und ist nicht im Sinne von etwaigen personenbezogenen Berufsausbildungen zu interpretieren. Das bedeutet im Umkehrschluss, eine mögliche Berufsausbildung in einem Bauberuf stellt nicht die einzige Zugangsmöglichkeit zu diesen Berufen bzw. Tätigkeiten dar, auch wenn sie vielleicht als idealtypisch gelten mag. Die Tätigkeiten reichen vom Anforderungsniveau "Helfer" bis "Experte".

11. Fallbeispiele

Grundlegender Sachverhalt

Ein Arbeitnehmer ist in einem Baubetrieb beschäftigt. Er hat keinen Urlaub aus dem Vorjahr und keine angesammelten Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto. Wenn Krankheit eintritt, fällt i. d. R. auch die Arbeit aus. Es handelt sich hierbei immer um Ersterkrankungen und der 6-Wochen-Zeitraum für die Entgeltfortzahlung wird nicht überschritten.

Es wird von folgenden Grundsätzen ausgegangen:

- Es gibt den grundsätzlichen, gesetzlich geregelten Zeitraum für Saison-Kurzarbeitergeld vom 1. Dezember bis 31. März des Folgejahres.
- Betrieblich sind die Voraussetzungen für die Gewährung von Saison-Kurzarbeitergeld erfüllt, wenn die Arbeit aus witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen innerhalb eines Kalendermonats ausfällt. Auch wenn dieses z.B. am 20. eines Monats der Fall ist. In diesem Fall wird das Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen auf den Ersten des Kalendermonats rückwirkend festgesetzt.
- Es besteht im Saison-Kurzarbeitergeld-Zeitraum bei Krankheit der Grundsatz, dass die einmal festgelegte Zuständigkeit der Arbeitsagentur bestehen bleibt (Einmal Zuständigkeit der Arbeitsagentur, immer Zuständigkeit der Arbeitsagentur). Es erfolgt kein Wechsel des Ansprechpartners.
- Es besteht im Saison-KuG-Zeitraum bei Krankheit der Grundsatz, dass die einmal festgelegte Zuständigkeit der Krankenkasse bestehen bleibt (einmal Zuständigkeit der Krankenkasse, immer Zuständigkeit der Krankenkasse). Es erfolgt kein Wechsel des Ansprechpartners.

Beispiel 1

Sachverhalt:

Der Baubetrieb hat keinen Tag Arbeitsausfall im Dezember und Januar. Im Februar fällt vom 6. bis 8. Februar und vom 20. bis 24. Februar die Arbeit aus. Der Arbeitnehmer ist aber **nur** vom 31. Januar bis 9. Februar erkrankt.

Lösung:

Der Arbeitnehmer erhält für den Arbeitsausfall in der Zeit vom 6. bis 8. Februar Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes von der Krankenkasse, im Zeitraum 20. bis 24. Februar Saison-Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur.

Begründung:

Die betrieblichen Voraussetzungen für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld waren erst am 1. Februar erfüllt. Der Arbeitnehmer ist vor diesem Datum, also im Vormonat, erkrankt. Gemäß § 47 b Abs. 4 SGB V bekommt er daher Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes von der Krankenkasse. Für den Arbeitsausfall 20. bis 24. Februar erhält der Arbeitnehmer Saison-Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur, weil er hier wieder gesund war und sich insoweit nicht von anderen Arbeitnehmern unterscheidet, die vorher nicht arbeitsunfähig waren.

Beispiel 2

Sachverhalt:

Der Baubetrieb hatte tageweise Arbeitsausfälle im Dezember und Januar. Im Februar / März fällt vom 15. Februar bis 15. März die Arbeit aus. Der Arbeitnehmer ist vom 15. Februar bis 15. März erkrankt.

Lösung:

Der Arbeitnehmer erhält für den Arbeitsausfall in der Zeit vom 15. Februar bis 15. März Saison-Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur.

Begründung:

Die betrieblichen Voraussetzungen für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld waren durch den tageweisen Ausfall im Dezember am 1. Dezember erfüllt. Es gilt der Grundsatz „einmal Zuständigkeit der Arbeitsagentur, immer Zuständigkeit der Arbeitsagentur“. Unabhängig von dem Fakt, dass sich die Erkrankung in den März fortsetzt, erhält der Arbeitnehmer für Februar und März Leistungen durch die Arbeitsagentur (kein Wechsel des Abrechnungspartners).

Beispiel 3

Sachverhalt:

Der Baubetrieb hatte **keine** Arbeitsausfälle im Dezember und Januar. Im Februar/März fällt vom 15. Februar bis 15. März die Arbeit aus. Der Arbeitnehmer ist vom 5. Februar bis 15. März erkrankt.

Lösung:

Der Arbeitnehmer erhält für den Arbeitsausfall in der Zeit vom 15. Februar bis 15. März Saison-Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur.

Begründung:

Die betrieblichen Voraussetzungen für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld waren durch den Arbeitsausfall im Februar am 1. Februar erfüllt. Obwohl der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsausfall erkrankt ist, ist er in demselben Kalendermonat erkrankt. Unabhängig von dem Fakt, dass sich die Erkrankung in den März fortsetzt erhält der Arbeitnehmer für Februar und März Leistungen durch die Arbeitsagentur.

Beispiel 4**Sachverhalt:**

Der Baubetrieb hat einen Arbeitsausfall vom 1. bis 15. Dezember und vom 15. Februar bis 15. März. Der Arbeitnehmer ist vom 20. November bis 15. Dezember und vom 15. Februar bis 15. März erkrankt.

Lösung:

Der Arbeitnehmer erhält für den Arbeitsausfall in der Zeit vom 1. bis 15. Dezember Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes von der Krankenkasse. In dem Zeitraum 15. Februar bis 15. März bekommt er ebenfalls Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes von der Krankenkasse.

Begründung:

Die betrieblichen Voraussetzungen für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld waren am 1. Dezember erfüllt. Der Arbeitnehmer ist vor dem Bezugszeitraum für Saison-Kurzarbeitergeld (1.12. bis 31.3.) im Vormonat erkrankt. Gemäß § 47 b Abs. 4 SGB V bekommt er daher vom 1. bis 15. Dezember Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes von der Krankenkasse. Für den Arbeitsausfall 15. Februar bis 15. März erhält der Arbeitnehmer ebenfalls Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes von der Krankenkasse. Es gilt der Grundsatz „einmal Zuständigkeit der Krankenkasse, immer Zuständigkeit der Krankenkasse“. Der gesetzlich geregelte Zeitraum für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld vom 1. Dezember bis 31. März des Folgejahres wird gleichgesetzt mit einem Zeitraum für konjunkturelles Kurzarbeitergeld der von einem Betrieb beantragt wird. Damit wird die Kurzarbeit durch die Wiedergenesung des Arbeitnehmers "nur" für den Zeitraum 16. Dezember bis 14. Februar unterbrochen. Grundsätzlich gilt der Arbeitnehmer jedoch als vor dem gesetzlich geregelten Zeitraum für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld vom 1. Dezember bis 31. März des Folgejahres als erkrankt (Arbeitsunfähigkeit begann am 20.11.). Dieser "Makel" zieht sich durch die gesamte Saison-Kurzarbeitergeld-Zeit hindurch, so dass wegen der anfänglichen Zuständigkeit der Krankenkasse diese auch für den Zeitraum vom 15. Februar bis 15. März zuständig bleibt.

Im Rahmen der betrieblichen Praxis trat die Frage auf, ob dieses Ergebnis nur bei Vorliegen derselben Erkrankung eintritt. Die Bundesagentur für Arbeit hat hierzu festgestellt, dass es bei der dargestellten Zuständigkeit der Krankenkasse auch dann verbleibt, wenn der Arbeitnehmer im Zeitraum 15. Februar bis 15. März aufgrund einer anderen Erkrankung arbeitsunfähig wird. Es tritt also keine Zäsur derart ein, dass die Bundesagentur für Arbeit leisten müsste.

Beispiel 5**Sachverhalt:**

Der Baubetrieb hat einen Arbeitsausfall vom 5. bis 15. Dezember und vom 15. Februar bis 15. März. Der Arbeitnehmer ist vom 1. bis 15. Dezember und vom 15. Februar bis 15. März erkrankt.

Lösung:

Der Arbeitnehmer erhält für den Arbeitsausfall in der Zeit vom 5. bis 15. Dezember Saison-Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur. In dem Zeitraum 15. Februar bis 15. März bekommt er ebenfalls Saison-Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur.

Begründung:

Die betrieblichen Voraussetzungen für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld waren am 1. Dezember erfüllt. Der Arbeitnehmer ist zwar vor dem 5. Dezember erkrankt, jedoch nicht im Vormonat. Nach dem Grundsatz „einmal Zuständigkeit der Arbeitsagentur, immer Zuständigkeit der Arbeitsagentur“ bleibt diese auch für die Erkrankung vom 15. Februar bis 15. März zuständig trotz Monatswechsels. Der gesetzlich geregelte Zeitraum für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld vom 1. Dezember bis 31. März des Folgejahres wird durch die Wiedergenesung des Arbeitnehmers "nur" für den Zeitraum 16. Dezember bis 14. Februar unterbrochen. Grundsätzlich gilt der Arbeitnehmer jedoch als in dem gesetzlich geregelten Zeitraum für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld vom 1. Dezember bis 31. März des Folgejahres als erkrankt (Arbeitsunfähigkeit begann am 1.12.). Dieser Umstand zieht sich wieder durch die gesamte Saison-Kurzarbeitergeld-Zeit hindurch, so dass wegen der anfänglichen Zuständigkeit der Arbeitsagentur diese auch für den Zeitraum vom 15. Februar bis 15. März zuständig bleibt.

Beispiel 6**Sachverhalt:**

Der Baubetrieb hatte keine Arbeitsausfälle im Dezember, Januar und Februar. Im März fällt vom 15. März bis 20. März die Arbeit aus. Der Arbeitnehmer ist vom 23. Februar bis 20. März erkrankt.

Lösung:

Der Arbeitnehmer erhält für den Zeitraum 15. März bis 20. März Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes von der Krankenkasse.

Begründung:

Die betrieblichen Voraussetzungen für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld waren im März am 1. März erfüllt. Die Erkrankung trat vor diesem Zeitpunkt ein. Gemäß § 47 b Abs.4 SGB V bekommt er daher Krankengeld in Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes von der Krankenkasse.

Beispiel 7**Sachverhalt:**

Der Baubetrieb hatte keinen Arbeitsausfall im Dezember, Januar und Februar. Im März fällt vom 15. März bis 22. März die Arbeit aus. Der Arbeitnehmer ist vom 6. März bis 22. März erkrankt.

Lösung:

Der Arbeitnehmer erhält für den Zeitraum vom 15. März bis 22. März Saison-Kurzarbeitergeld von der Arbeitsagentur.

Begründung:

Die betrieblichen Voraussetzungen für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld waren im März am 1. März erfüllt. Die Erkrankung trat zwar vor dem Arbeitsausfall ein, jedoch ist er in demselben Kalendermonat erkrankt. Hierbei handelt es sich quasi um den Schulfall des Saison-Kurzarbeitergeldes.

12. Förderung ganzjähriger Beschäftigung im Baugewerbe

Schlechtwetterzeit: 1. Dezember bis 31. März		
Gewerblicher Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Staat
• Vorarbeit für Auftragslücken und Schlechtwetter im Rahmen flexibler Arbeitszeit (Arbeitszeitkonten) • finanzieller Anreiz zum Ansparen von Arbeitszeitguthaben: 2,50 Euro Zuschuss-Wintergeld für jede Ausfallstunde bei Auflösung von Arbeitszeitguthaben • 1,00 Euro Mehraufwands-Wintergeld für jede geleistete Arbeitsstunde (15. Dezember bis Ende Februar) • Saison-Kurzarbeitergeld ab 1. Ausfallstunde, soweit kein Arbeitszeitguthaben vorhanden	• größere Flexibilität bei Auftragslücken und Schlechtwetter • keine Sozialkosten bei Aufrechterhaltung der Beschäftigung und Verzicht auf Entlassungen • Allein-Entscheidungsrecht über Einstellung der Arbeit aus Witterungs- oder wirtschaftlichen Gründen (ggf. Mitbestimmung des Betriebsrates)	• Saison-Kurzarbeitergeld ab erster Ausfallstunde, soweit kein Arbeitszeitguthaben vorhanden • Sozialaufwandserstattung ab erster Ausfallstunde (umlagefinanziert) • finanzielle Entlastung der Arbeitslosenversicherung durch Rückgang der Winterarbeitslosigkeit
Gemeinsame Finanzierung der Umlage von 2,0 %		
40 % = 0,8 % der Bruttolohnsumme	60 % = 1,2 % der Bruttolohnsumme	Finanzierung des Saison-Kurzarbeitergeldes aus der Arbeitslosenversicherung

13. Muster-Lohnabrechnung des BRZ

Betriebsnummer	Pers.-Nr.	Geburtsdatum	Eintrittsdatum	Ersteintrittsdatum	Abrechnungsmonat	Austrittsdatum	Abteilung	Seite
009497	00003	13.09.1991	01.08.2015	01.08.2015	31.12.2022			1

ZVK-Merkmale		Urlaubsanspruch				Urlaubseinführung				Resturlaub			
ZVK-AN-Nr.	ZVK-KZ	letztes Jahr	Vorfirma lfd. Jahr	ZVK-Brutto	Url.-Satz	Zuwachs BRZ laufendes Jahr	WAG	letztes Jahr	laufendes Jahr	letztes Jahr	laufendes Jahr		
5504050211902	01	2177,52		2765,00	14,25	4740,93	3,63	2177,52			4740,93		
0		30,0		360		30,0		30,0	0,0	0,0	30,0		
SB		Urlaubstage	Urlaubstage	Beschäftig.-Tage		Urlaubstage		Urlaubstage	Urlaubstage	Urlaubstage	Urlaubstage		

Vormonat		Veränderung lfd. Monat		Ausgleichskonto/Arbeitszeit		Sicherungsstd.		Anspruch		SKG VStd.		Arbeitszeit		SKG		Über-Std. WG-Anspr.	
Betrag	Stunden	Betrag	Stunden	Betrag	Stunden												
987,50+	50,00+	987,50-	50,00-					6,00	56,00	164,00	1	1	J				

Musterbau Barwitz, ROLLNERSTR. 180,90425 NUERNBERG Herrn Schmitz, Willi Werder Str.1 90425 Nürnberg		12.2022	KW	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	
		48					900	700			
		49	900	900	SW 800	SW 800	SW 800	SW 600			
		50	SW 800	SW 800	SW 800	SW 800	SW 600				
		51	SW 800	SW 800	400	800	600				
		52	F 800	800	800	800	600				

Sozialversicherungsmerkmale																			
Sozialversicherungsnummer		KRK-Nr.		KRK-Bezeichnung		Tätigkeit		KV	RV	AV	PV	G	Persgr.	KRK %	PV*	MFB	GLZ	Ø 1	Ø 2
18130991S008		004		AOK BAYERN		321222211		1	1	1	0	101	14,60	0	N	N	18,01		

Besteuerungsmerkmale													
weitere Angaben													
Steuer-Kl.	Faktor	Kl.St. AN	Kl.St.Ehe	Kl.-Freib.	Freibetrag mtl.	Freibetrag jährl.	Steuer-Identifikationsnummer	Versorgungsbezug	Stundenlohn/Gehalt	Zulage 1	Zulage 2		
3		01	01	1,0			46183705234		19,75				

LA	Lohnartenbezeichnung			SV	ST	GB	Kostenstelle	Mt	Wo	Std./Tage/Km	Satz	Faktor	Gesamtbetrag
001	Arbeitsstunden			L	L	J		12		82,00	19,75		1619,50
801	AZ-KONTO VOR SAISON-KUG			L	L	J		12		56,00	19,75		1106,00
901	Verrechnung Arbeitszeitk.			L	L	J		12		6,00-	19,75		118,50-
003	Feiertag			L	L	J		12		8,00	19,75		158,00
056	Saison-KUG			N	N	J		12		24,00			197,77
061	Mehraufwands-Wintergeld			N	N	J		12		48,00	1,00		48,00
261	Zuschuss-Wintergeld			N	N	J		12		56,00	2,50		140,00

St.-Tage	30	360	Lohnsteuer	Kirchensteuer	Kirchensteuer Ehegatte	Solidaritätszuschlag	Gesamt Abzug	Arbeitskammer Winterbaumlage	Gesamtbrutto	3150,77
Steuer-Brutto lfd.	2765,00		78,33				78,33			
Sonstiger Bez.								22,12	St.-Abzug gesamt	100,45-

SV-Tage	30	Vorjahr	SV Brutto Ges.	KV Brutto AN-Anteil KV	PV Brutto AN-Anteil RV	AV Brutto AN-Anteil AV	PV Brutto AN-Anteil PV	SKG/KUG-Brutto SKG/KUG-Netto	SV-Abzug gesamt	534,35-
lfd. Bezug			2765,00	2765,00	2765,00	2765,00	2765,00	379,20		
abzuführende Beiträge				201,85	257,15	33,18	42,17	197,77		
einmalig gezahlte Bezüge								DBA/ATE	Nettobetrag	2515,97
abzuführende Beiträge										

Persönliche Be-/Abzüge		noch zu zahlen		Sonstige Nettobe-/abzüge		Sonstige Nettobe-/abzüge	
Darlehen							Persönl. Be-/Abzüge
Pfändung 1							
Pfändung 2							
Sonstiges							
Miete							Auszahlungsbetrag
VB-Abzug							
Überweisung erfolgt auf folgendes Konto: DE15760501010006346765							

Jahressumme/Statistische Werte											
SV Brutto Ges.	AN-Anteil Gesamt	KV Brutto	AN-Anteil KV	PV Brutto	AN-Anteil PV	RV Brutto	AN-Anteil RV	AV Brutto	AN-Anteil AV	KV-/PV-Zuschuss	
33648,93	6429,35	33269,73	2428,68	33269,73	507,37	33269,73	3094,07	33269,73	399,23		
33569,73	1121,80	9,12			379,20	197,77	33269,73	1064,61	266,16		
Steuerbrutto	Lohnsteuer	Kirchenst.	Kirchenst. Eheg.	Solidaritätszus.	SKG/KUG-Brutto	SKG/KUG-Netto	ZVK-Brutto	ZVK-Beitrag	Winterbaumlage	Arbeitskammer	
Lfd. Gesamt.	82,00	1762,00	90,00	1970,00	11	224		20		30	
	Arbeitsstunden	Arbeitsstunden	Bez. Std. o. AZK	Bez. Std. o. AZK	Arb.Tage	Arb.Tage	K-Tage	K-Tage	U-Tage	U-Tage	

Entgeltbescheinigung nach §108 GewO

14.11.2022/10.13

14. Tabellen zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes



Bundesagentur für Arbeit

Gültig für Abrechnungszeiträume
ab Januar 2022

Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)

Für die Ermittlung der Höhe des Kug ist es erforderlich, dass zunächst für das Soll-Entgelt (Bruttoarbeitsentgelt ohne Mehrarbeitsentgelt und Einmalzahlungen) und für das Ist-Entgelt (tatsächlich im Kalendermonat erzieltetes Bruttoarbeitsentgelt) ein rechnerischer Leistungssatz aus der Tabelle abgelesen wird. Dabei ist die in den Lohnabzugsmerkmalen im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) eingetragene Lohnsteuerklasse und der Leistungssatz 1 oder 2 zu Grunde zu legen. Die Zuordnung zu den Leistungssätzen 1 oder 2 richtet sich nach folgenden Merkmalen:

- Leistungssatz 1 =** Arbeitnehmer, in deren Lohnabzugsmerkmalen ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist (die Kinder i.S. des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG haben) oder für die aufgrund einer Bescheinigung der Agentur für Arbeit der Leistungssatz 1 maßgebend ist.
- Leistungssatz 2 =** alle übrigen Arbeitnehmer.

Der Unterschiedsbetrag zwischen den aus dieser Tabelle abgelesenen Leistungssätzen ergibt das Kug für den jeweiligen Kalendermonat.

Beispiel:

Arbeitnehmer, Lohnsteuerklasse III;

Kinderfreibetrag 1,0

= Lohnsteuerklasse III, Leistungssatz 1

Soll-Entgelt	im Kalendermonat	= 2.500,00 € -	Rechnerischer Leistungssatz	= 1.317,56 €
Ist-Entgelt	im Kalendermonat	= 1.250,00 € -	Rechnerischer Leistungssatz	= 675,36 €
Kug				= 642,20 €

Bei der Wahl des steuerlichen Faktorverfahrens nach § 39f Einkommensteuergesetz kann das Kurzarbeitergeld nur maschinell errechnet und nicht aus der Kug-Tabelle abgelesen werden.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben in den neuen Bundesländern ist die Tabelle höchstens bis zu dem durch Trennlinie gekennzeichneten Wert anzuwenden (Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze als rechnerische Größe; diese beträgt für das Jahr 2022 6.750 Euro im Monat). Soweit Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer keine Beiträge zur Sozialversicherung zu tragen haben (Geringverdiener), gilt eine besondere Tabelle, die Sie bei der Agentur für Arbeit anfordern können.

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
10,00	29,99	1	10,72	10,72	10,72	10,72	9,27
		2	9,60	9,60	9,60	9,60	8,30
30,00	49,99	1	21,44	21,44	21,44	21,44	18,49
		2	19,20	19,20	19,20	19,20	16,55
50,00	69,99	1	32,16	32,16	32,16	32,16	27,70
		2	28,80	28,80	28,80	28,80	24,80
70,00	89,99	1	42,88	42,88	42,88	42,88	36,91
		2	38,40	38,40	38,40	38,40	33,05
90,00	109,99	1	53,60	53,60	53,60	53,60	46,18
		2	48,00	48,00	48,00	48,00	41,35
110,00	129,99	1	64,32	64,32	64,32	64,32	55,39
		2	57,60	57,60	57,60	57,60	49,60

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
von €	bis €		monatlich				
			€	€	€	€	€
130,00	149,99	1	75,04	75,04	75,04	74,26	64,60
		2	67,20	67,20	67,20	66,50	57,85
150,00	169,99	1	85,76	85,76	85,76	83,48	73,81
		2	76,80	76,80	76,80	74,75	66,10
170,00	189,99	1	96,48	96,48	96,48	92,69	83,03
		2	86,40	86,40	86,40	83,00	74,35
190,00	209,99	1	107,20	107,20	107,20	101,90	92,24
		2	96,00	96,00	96,00	91,25	82,60
210,00	229,99	1	117,92	117,92	117,92	111,17	101,51
		2	105,60	105,60	105,60	99,55	90,90
230,00	249,99	1	128,64	128,64	128,64	120,38	110,72
		2	115,20	115,20	115,20	107,80	99,15
250,00	269,99	1	139,36	139,36	139,36	129,59	119,93
		2	124,80	124,80	124,80	116,05	107,40
270,00	289,99	1	150,08	150,08	150,08	138,80	129,14
		2	134,40	134,40	134,40	124,30	115,65
290,00	309,99	1	160,80	160,80	160,80	148,02	138,36
		2	144,00	144,00	144,00	132,55	123,90
310,00	329,99	1	171,52	171,52	171,52	157,28	147,63
		2	153,60	153,60	153,60	140,85	132,20
330,00	349,99	1	182,24	182,24	182,24	166,50	156,84
		2	163,20	163,20	163,20	149,10	140,45
350,00	369,99	1	192,96	192,96	192,96	175,71	166,05
		2	172,80	172,80	172,80	157,35	148,70
370,00	389,99	1	203,68	203,68	203,68	184,92	175,27
		2	182,40	182,40	182,40	165,60	156,95
390,00	409,99	1	214,40	214,40	214,40	194,13	184,48
		2	192,00	192,00	192,00	173,85	165,20
410,00	429,99	1	225,12	225,12	225,12	203,35	193,69
		2	201,60	201,60	201,60	182,10	173,45
430,00	449,99	1	235,84	235,84	235,84	212,62	202,96
		2	211,20	211,20	211,20	190,40	181,75
450,00	469,99	1	246,56	246,56	246,56	221,83	212,17
		2	220,80	220,80	220,80	198,65	190,00
470,00	489,99	1	257,28	257,28	257,28	231,04	221,38
		2	230,40	230,40	230,40	206,90	198,25
490,00	509,99	1	268,00	268,00	268,00	240,26	230,59
		2	240,00	240,00	240,00	215,15	206,50
510,00	529,99	1	278,72	278,72	278,72	249,47	239,81
		2	249,60	249,60	249,60	223,40	214,75
530,00	549,99	1	289,44	289,44	289,44	258,68	249,02
		2	259,20	259,20	259,20	231,65	223,00

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
550,00	569,99	1	300,16	300,16	300,16	267,95	258,29
		2	268,80	268,80	268,80	239,95	231,30
570,00	589,99	1	310,88	310,88	310,88	277,16	267,50
		2	278,40	278,40	278,40	248,20	239,55
590,00	609,99	1	321,60	321,60	321,60	286,37	276,71
		2	288,00	288,00	288,00	256,45	247,80
610,00	629,99	1	332,32	332,32	332,32	295,58	285,92
		2	297,60	297,60	297,60	264,70	256,05
630,00	649,99	1	343,04	343,04	343,04	304,80	295,14
		2	307,20	307,20	307,20	272,95	264,30
650,00	669,99	1	353,76	353,76	353,76	314,06	304,41
		2	316,80	316,80	316,80	281,25	272,60
670,00	689,99	1	364,48	364,48	364,48	323,28	313,62
		2	326,40	326,40	326,40	289,50	280,85
690,00	709,99	1	375,20	375,20	375,20	332,49	322,83
		2	336,00	336,00	336,00	297,75	289,10
710,00	729,99	1	385,92	385,92	385,92	341,70	332,05
		2	345,60	345,60	345,60	306,00	297,35
730,00	749,99	1	396,64	396,64	396,64	350,91	341,26
		2	355,20	355,20	355,20	314,25	305,60
750,00	769,99	1	407,36	407,36	407,36	360,13	350,47
		2	364,80	364,80	364,80	322,50	313,85
770,00	789,99	1	418,08	418,08	418,08	369,40	359,74
		2	374,40	374,40	374,40	330,80	322,15
790,00	809,99	1	428,80	428,80	428,80	378,61	368,95
		2	384,00	384,00	384,00	339,05	330,40
810,00	829,99	1	439,52	439,52	439,52	387,82	378,16
		2	393,60	393,60	393,60	347,30	338,65
830,00	849,99	1	450,24	450,24	450,24	397,04	387,37
		2	403,20	403,20	403,20	355,55	346,90
850,00	869,99	1	460,96	460,96	460,96	406,25	396,59
		2	412,80	412,80	412,80	363,80	355,15
870,00	889,99	1	471,68	471,68	471,68	415,51	405,85
		2	422,40	422,40	422,40	372,10	363,45
890,00	909,99	1	482,40	482,40	482,40	424,73	415,07
		2	432,00	432,00	432,00	380,35	371,70
910,00	929,99	1	493,12	493,12	493,12	433,94	424,28
		2	441,60	441,60	441,60	388,60	379,95
930,00	949,99	1	503,84	503,84	503,84	443,15	433,49
		2	451,20	451,20	451,20	396,85	388,20
950,00	969,99	1	514,56	514,56	514,56	452,36	442,70
		2	460,80	460,80	460,80	405,10	396,45

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
970,00	989,99	1	525,28	525,28	525,28	461,58	451,92
		2	470,40	470,40	470,40	413,35	404,70
990,00	1.009,99	1	536,00	536,00	536,00	470,84	461,19
		2	480,00	480,00	480,00	421,65	413,00
1.010,00	1.029,99	1	546,72	546,72	546,72	480,06	470,40
		2	489,60	489,60	489,60	429,90	421,25
1.030,00	1.049,99	1	557,44	557,44	557,44	489,27	479,61
		2	499,20	499,20	499,20	438,15	429,50
1.050,00	1.069,99	1	568,16	568,16	568,16	498,48	488,83
		2	508,80	508,80	508,80	446,40	437,75
1.070,00	1.089,99	1	578,88	578,88	578,88	507,69	498,04
		2	518,40	518,40	518,40	454,65	446,00
1.090,00	1.109,99	1	589,60	589,60	589,60	516,97	507,30
		2	528,00	528,00	528,00	462,95	454,30
1.110,00	1.129,99	1	600,32	600,32	600,32	526,18	516,52
		2	537,60	537,60	537,60	471,20	462,55
1.130,00	1.149,99	1	611,04	611,04	611,04	535,39	525,73
		2	547,20	547,20	547,20	479,45	470,80
1.150,00	1.169,99	1	621,76	621,76	621,76	544,60	534,94
		2	556,80	556,80	556,80	487,70	479,05
1.170,00	1.189,99	1	632,48	632,48	632,48	553,82	544,15
		2	566,40	566,40	566,40	495,95	487,30
1.190,00	1.209,99	1	643,20	643,20	643,20	563,08	553,37
		2	576,00	576,00	576,00	504,25	495,55
1.210,00	1.229,99	1	653,14	653,92	653,92	572,29	562,63
		2	584,90	585,60	585,60	512,50	503,85
1.230,00	1.249,99	1	662,36	664,64	664,64	581,51	570,57
		2	593,15	595,20	595,20	520,75	510,95
1.250,00	1.269,99	1	671,45	675,36	675,36	590,72	576,76
		2	601,30	604,80	604,80	529,00	516,50
1.270,00	1.289,99	1	680,55	686,08	686,08	599,93	583,01
		2	609,45	614,40	614,40	537,25	522,10
1.290,00	1.309,99	1	689,60	696,80	696,80	609,14	589,21
		2	617,55	624,00	624,00	545,50	527,65
1.310,00	1.329,99	1	698,59	707,52	707,52	618,41	595,41
		2	625,60	633,60	633,60	553,80	533,20
1.330,00	1.349,99	1	707,25	718,24	718,24	627,40	600,99
		2	633,35	643,20	643,20	561,85	538,20
1.350,00	1.369,99	1	715,90	728,96	728,96	635,50	606,52
		2	641,10	652,80	652,80	569,10	543,15
1.370,00	1.389,99	1	724,44	739,68	739,68	641,08	612,11
		2	648,75	662,40	662,40	574,10	548,15

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
1.390,00	1.409,99	1	732,98	750,40	750,40	646,61	617,63
		2	656,40	672,00	672,00	579,05	553,10
1.410,00	1.429,99	1	741,42	761,12	761,12	652,19	623,21
		2	663,95	681,60	681,60	584,05	558,10
1.430,00	1.449,99	1	749,79	771,84	771,84	657,72	628,74
		2	671,45	691,20	691,20	589,00	563,05
1.450,00	1.469,99	1	758,11	782,56	782,56	663,30	634,27
		2	678,90	700,80	700,80	594,00	568,00
1.470,00	1.489,99	1	766,43	793,28	793,28	668,83	639,85
		2	686,35	710,40	710,40	598,95	573,00
1.490,00	1.509,99	1	774,63	804,00	804,00	674,42	645,44
		2	693,70	720,00	720,00	603,95	578,00
1.510,00	1.529,99	1	782,79	814,72	814,72	679,94	650,97
		2	701,00	729,60	729,60	608,90	582,95
1.530,00	1.549,99	1	790,88	825,44	825,44	685,52	656,49
		2	708,25	739,20	739,20	613,90	587,90
1.550,00	1.569,99	1	798,92	836,16	836,16	691,05	662,07
		2	715,45	748,80	748,80	618,85	592,90
1.570,00	1.589,99	1	806,85	846,88	846,88	696,58	667,60
		2	722,55	758,40	758,40	623,80	597,85
1.590,00	1.609,99	1	814,78	856,54	857,60	702,16	673,18
		2	729,65	767,05	768,00	628,80	602,85
1.610,00	1.629,99	1	822,65	865,47	868,32	707,69	678,71
		2	736,70	775,05	777,60	633,75	607,80
1.630,00	1.649,99	1	830,47	874,35	879,04	713,28	684,30
		2	743,70	783,00	787,20	638,75	612,80
1.650,00	1.669,99	1	838,23	883,17	889,76	718,80	689,83
		2	750,65	790,90	796,80	643,70	617,75
1.670,00	1.689,99	1	845,94	891,94	900,48	724,33	695,35
		2	757,55	798,75	806,40	648,65	622,70
1.690,00	1.709,99	1	853,69	900,59	911,20	729,91	700,93
		2	764,50	806,50	816,00	653,65	627,70
1.710,00	1.729,99	1	861,45	909,25	921,92	735,49	706,52
		2	771,45	814,25	825,60	658,65	632,70
1.730,00	1.749,99	1	869,39	917,96	932,64	741,42	712,38
		2	778,55	822,05	835,20	663,95	637,95
1.750,00	1.769,99	1	877,37	926,72	943,36	747,45	718,47
		2	785,70	829,90	844,80	669,35	643,40
1.770,00	1.789,99	1	885,35	935,43	954,08	753,53	724,55
		2	792,85	837,70	854,40	674,80	648,85
1.790,00	1.809,99	1	893,39	944,09	964,80	759,61	730,64
		2	800,05	845,45	864,00	680,25	654,30

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
1.810,00	1.829,99	1	901,38	952,69	975,52	765,70	736,67
		2	807,20	853,15	873,60	685,70	659,70
1.830,00	1.849,99	1	909,30	961,23	986,24	771,73	742,76
		2	814,30	860,80	883,20	691,10	665,15
1.850,00	1.869,99	1	917,29	969,72	996,96	777,82	748,84
		2	821,45	868,40	892,80	696,55	670,60
1.870,00	1.889,99	1	925,27	978,20	1.007,68	783,90	754,87
		2	828,60	876,00	902,40	702,00	676,00
1.890,00	1.909,99	1	933,20	986,58	1.018,40	789,93	760,95
		2	835,70	883,50	912,00	707,40	681,45
1.910,00	1.929,99	1	941,13	994,95	1.029,12	796,02	767,04
		2	842,80	891,00	921,60	712,85	686,90
1.930,00	1.949,99	1	949,06	1.003,27	1.039,84	802,10	773,13
		2	849,90	898,45	931,20	718,30	692,35
1.950,00	1.969,99	1	956,99	1.011,53	1.050,56	808,13	779,16
		2	857,00	905,85	940,80	723,70	697,75
1.970,00	1.989,99	1	964,91	1.019,74	1.061,28	814,22	785,24
		2	864,10	913,20	950,40	729,15	703,20
1.990,00	2.009,99	1	972,79	1.027,95	1.072,00	820,31	791,33
		2	871,15	920,55	960,00	734,60	708,65
2.010,00	2.029,99	1	980,71	1.036,05	1.082,72	826,34	797,36
		2	878,25	927,80	969,60	740,00	714,05
2.030,00	2.049,99	1	988,59	1.044,14	1.093,44	832,42	803,44
		2	885,30	935,05	979,20	745,45	719,50
2.050,00	2.069,99	1	996,46	1.052,18	1.104,16	838,51	809,53
		2	892,35	942,25	988,80	750,90	724,95
2.070,00	2.089,99	1	1.004,33	1.060,22	1.114,88	844,54	815,56
		2	899,40	949,45	998,40	756,30	730,35
2.090,00	2.109,99	1	1.012,20	1.068,26	1.125,60	850,63	821,65
		2	906,45	956,65	1.008,00	761,75	735,80
2.110,00	2.129,99	1	1.020,02	1.076,30	1.136,32	856,71	827,73
		2	913,45	963,85	1.017,60	767,20	741,25
2.130,00	2.149,99	1	1.027,84	1.084,34	1.147,04	862,74	833,76
		2	920,45	971,05	1.027,20	772,60	746,65
2.150,00	2.169,99	1	1.035,71	1.092,33	1.157,76	868,82	839,85
		2	927,50	978,20	1.036,80	778,05	752,10
2.170,00	2.189,99	1	1.043,53	1.100,37	1.168,48	874,91	845,94
		2	934,50	985,40	1.046,40	783,50	757,55
2.190,00	2.209,99	1	1.051,34	1.108,35	1.179,20	881,00	852,47
		2	941,50	992,55	1.056,00	788,95	763,40
2.210,00	2.229,99	1	1.059,10	1.116,33	1.189,92	887,03	859,28
		2	948,45	999,70	1.065,60	794,35	769,50

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
2.230,00	2.249,99	1	1.066,92	1.124,32	1.200,64	893,11	866,09
		2	955,45	1.006,85	1.075,20	799,80	775,60
2.250,00	2.269,99	1	1.074,68	1.132,25	1.211,36	899,20	872,68
		2	962,40	1.013,95	1.084,80	805,25	781,50
2.270,00	2.289,99	1	1.082,50	1.140,23	1.220,63	905,23	879,38
		2	969,40	1.021,10	1.093,10	810,65	787,50
2.290,00	2.309,99	1	1.090,26	1.148,16	1.229,56	911,31	886,08
		2	976,35	1.028,20	1.101,10	816,10	793,50
2.310,00	2.329,99	1	1.098,02	1.156,15	1.238,50	917,79	892,67
		2	983,30	1.035,35	1.109,10	821,90	799,40
2.330,00	2.349,99	1	1.105,78	1.164,07	1.247,43	924,49	899,37
		2	990,25	1.042,45	1.117,10	827,90	805,40
2.350,00	2.369,99	1	1.113,49	1.172,00	1.256,25	931,30	906,07
		2	997,15	1.049,55	1.125,00	834,00	811,40
2.370,00	2.389,99	1	1.121,25	1.179,87	1.265,19	938,00	912,65
		2	1.004,10	1.056,60	1.133,00	840,00	817,30
2.390,00	2.409,99	1	1.128,95	1.187,80	1.273,90	944,70	919,13
		2	1.011,00	1.063,70	1.140,80	846,00	823,10
2.410,00	2.429,99	1	1.136,66	1.195,68	1.282,72	951,40	925,83
		2	1.017,90	1.070,75	1.148,70	852,00	829,10
2.430,00	2.449,99	1	1.144,36	1.203,55	1.291,43	958,10	932,31
		2	1.024,80	1.077,80	1.156,50	858,00	834,90
2.450,00	2.469,99	1	1.152,07	1.211,47	1.300,14	964,69	938,78
		2	1.031,70	1.084,90	1.164,30	863,90	840,70
2.470,00	2.489,99	1	1.159,77	1.219,35	1.308,85	971,28	945,37
		2	1.038,60	1.091,95	1.172,10	869,80	846,60
2.490,00	2.509,99	1	1.167,42	1.227,17	1.317,56	977,87	951,85
		2	1.045,45	1.098,95	1.179,90	875,70	852,40
2.510,00	2.529,99	1	1.175,07	1.235,04	1.326,16	984,57	958,33
		2	1.052,30	1.106,00	1.187,60	881,70	858,20
2.530,00	2.549,99	1	1.182,72	1.242,85	1.334,75	991,04	964,80
		2	1.059,15	1.113,00	1.195,30	887,50	864,00
2.550,00	2.569,99	1	1.190,37	1.250,67	1.343,35	997,63	971,17
		2	1.066,00	1.120,00	1.203,00	893,40	869,70
2.570,00	2.589,99	1	1.198,02	1.258,54	1.351,95	1.004,11	977,64
		2	1.072,85	1.127,05	1.210,70	899,20	875,50
2.590,00	2.609,99	1	1.205,67	1.266,30	1.360,44	1.010,59	984,01
		2	1.079,70	1.134,00	1.218,30	905,00	881,20
2.610,00	2.629,99	1	1.213,26	1.274,12	1.368,92	1.017,17	990,37
		2	1.086,50	1.141,00	1.225,90	910,90	886,90
2.630,00	2.649,99	1	1.220,91	1.281,94	1.377,41	1.023,65	996,74
		2	1.093,35	1.148,00	1.233,50	916,70	892,60

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
2.650,00	2.669,99	1	1.228,51	1.289,70	1.385,79	1.030,02	1.003,10
		2	1.100,15	1.154,95	1.241,00	922,40	898,30
2.670,00	2.689,99	1	1.236,10	1.297,52	1.394,16	1.036,49	1.009,47
		2	1.106,95	1.161,95	1.248,50	928,20	904,00
2.690,00	2.709,99	1	1.243,69	1.305,27	1.402,54	1.042,86	1.015,72
		2	1.113,75	1.168,90	1.256,00	933,90	909,60
2.710,00	2.729,99	1	1.251,23	1.313,03	1.410,91	1.049,33	1.021,98
		2	1.120,50	1.175,85	1.263,50	939,70	915,20
2.730,00	2.749,99	1	1.258,82	1.320,80	1.419,40	1.055,70	1.028,23
		2	1.127,30	1.182,80	1.271,10	945,40	920,80
2.750,00	2.769,99	1	1.266,36	1.328,50	1.427,88	1.062,06	1.034,48
		2	1.134,05	1.189,70	1.278,70	951,10	926,40
2.770,00	2.789,99	1	1.273,90	1.336,26	1.436,37	1.068,43	1.040,85
		2	1.140,80	1.196,65	1.286,30	956,80	932,10
2.790,00	2.809,99	1	1.281,44	1.343,97	1.444,86	1.074,79	1.046,99
		2	1.147,55	1.203,55	1.293,90	962,50	937,60
2.810,00	2.829,99	1	1.288,97	1.351,67	1.453,34	1.081,05	1.053,24
		2	1.154,30	1.210,45	1.301,50	968,10	943,20
2.830,00	2.849,99	1	1.296,51	1.359,38	1.461,72	1.087,30	1.059,38
		2	1.161,05	1.217,35	1.309,00	973,70	948,70
2.850,00	2.869,99	1	1.304,05	1.367,08	1.470,21	1.093,67	1.065,53
		2	1.167,80	1.224,25	1.316,60	979,40	954,20
2.870,00	2.889,99	1	1.311,53	1.374,79	1.478,58	1.099,92	1.071,67
		2	1.174,50	1.231,15	1.324,10	985,00	959,70
2.890,00	2.909,99	1	1.319,01	1.382,44	1.486,96	1.106,06	1.077,81
		2	1.181,20	1.238,00	1.331,60	990,50	965,20
2.910,00	2.929,99	1	1.326,49	1.390,14	1.495,22	1.112,43	1.083,95
		2	1.187,90	1.244,90	1.339,00	996,20	970,70
2.930,00	2.949,99	1	1.333,97	1.397,79	1.503,59	1.118,57	1.090,09
		2	1.194,60	1.251,75	1.346,50	1.001,70	976,20
2.950,00	2.969,99	1	1.341,45	1.405,44	1.511,86	1.124,71	1.096,18
		2	1.201,30	1.258,60	1.353,90	1.007,20	981,65
2.970,00	2.989,99	1	1.348,88	1.413,09	1.520,12	1.130,96	1.102,26
		2	1.207,95	1.265,45	1.361,30	1.012,80	987,10
2.990,00	3.009,99	1	1.356,36	1.420,68	1.528,38	1.136,99	1.108,35
		2	1.214,65	1.272,25	1.368,70	1.018,20	992,55
3.010,00	3.029,99	1	1.363,79	1.428,33	1.536,54	1.143,13	1.114,38
		2	1.221,30	1.279,10	1.376,00	1.023,70	997,95
3.030,00	3.049,99	1	1.371,22	1.435,92	1.544,80	1.149,39	1.120,47
		2	1.227,95	1.285,90	1.383,40	1.029,30	1.003,40
3.050,00	3.069,99	1	1.378,64	1.443,58	1.552,95	1.155,42	1.126,55
		2	1.234,60	1.292,75	1.390,70	1.034,70	1.008,85

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
3.070,00	3.089,99	1	1.386,06	1.451,11	1.561,10	1.161,56	1.132,58
		2	1.241,25	1.299,50	1.398,00	1.040,20	1.014,25
3.090,00	3.109,99	1	1.393,49	1.458,70	1.569,14	1.167,64	1.138,67
		2	1.247,90	1.306,30	1.405,20	1.045,65	1.019,70
3.110,00	3.129,99	1	1.400,86	1.466,30	1.577,29	1.173,73	1.144,76
		2	1.254,50	1.313,10	1.412,50	1.051,10	1.025,15
3.130,00	3.149,99	1	1.408,23	1.473,89	1.585,33	1.179,76	1.150,79
		2	1.261,10	1.319,90	1.419,70	1.056,50	1.030,55
3.150,00	3.169,99	1	1.415,60	1.481,43	1.593,37	1.185,85	1.156,87
		2	1.267,70	1.326,65	1.426,90	1.061,95	1.036,00
3.170,00	3.189,99	1	1.422,97	1.488,97	1.601,53	1.191,93	1.162,95
		2	1.274,30	1.333,40	1.434,20	1.067,40	1.041,45
3.190,00	3.209,99	1	1.430,34	1.496,51	1.609,57	1.197,96	1.168,98
		2	1.280,90	1.340,15	1.441,40	1.072,80	1.046,85
3.210,00	3.229,99	1	1.437,71	1.504,04	1.617,61	1.204,05	1.175,07
		2	1.287,50	1.346,90	1.448,60	1.078,25	1.052,30
3.230,00	3.249,99	1	1.445,02	1.511,58	1.625,65	1.210,13	1.181,16
		2	1.294,05	1.353,65	1.455,80	1.083,70	1.057,75
3.250,00	3.269,99	1	1.452,34	1.519,06	1.633,69	1.216,22	1.187,19
		2	1.300,60	1.360,35	1.463,00	1.089,15	1.063,15
3.270,00	3.289,99	1	1.459,71	1.526,60	1.641,73	1.222,25	1.193,27
		2	1.307,20	1.367,10	1.470,20	1.094,55	1.068,60
3.290,00	3.309,99	1	1.467,03	1.534,08	1.649,77	1.228,34	1.199,36
		2	1.313,75	1.373,80	1.477,40	1.100,00	1.074,05
3.310,00	3.329,99	1	1.474,28	1.541,56	1.657,69	1.234,42	1.205,44
		2	1.320,25	1.380,50	1.484,50	1.105,45	1.079,50
3.330,00	3.349,99	1	1.481,60	1.549,04	1.665,73	1.240,51	1.211,47
		2	1.326,80	1.387,20	1.491,70	1.110,90	1.084,90
3.350,00	3.369,99	1	1.488,91	1.556,52	1.673,77	1.246,54	1.217,56
		2	1.333,35	1.393,90	1.498,90	1.116,30	1.090,35
3.370,00	3.389,99	1	1.496,17	1.564,01	1.681,81	1.252,63	1.223,65
		2	1.339,85	1.400,60	1.506,10	1.121,75	1.095,80
3.390,00	3.409,99	1	1.503,43	1.571,43	1.689,85	1.258,71	1.229,73
		2	1.346,35	1.407,25	1.513,30	1.127,20	1.101,25
3.410,00	3.429,99	1	1.510,68	1.578,92	1.697,78	1.264,74	1.235,76
		2	1.352,85	1.413,95	1.520,40	1.132,60	1.106,65
3.430,00	3.449,99	1	1.517,95	1.586,29	1.705,82	1.270,82	1.241,85
		2	1.359,35	1.420,55	1.527,60	1.138,05	1.112,10
3.450,00	3.469,99	1	1.525,20	1.593,71	1.713,75	1.276,91	1.247,94
		2	1.365,85	1.427,20	1.534,70	1.143,50	1.117,55
3.470,00	3.489,99	1	1.532,40	1.601,13	1.721,79	1.283,00	1.253,97
		2	1.372,30	1.433,85	1.541,90	1.148,95	1.122,95

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
3.490,00	3.509,99	1	1.539,61	1.608,56	1.729,83	1.289,03	1.260,05
		2	1.378,75	1.440,50	1.549,10	1.154,35	1.128,40
3.510,00	3.529,99	1	1.546,86	1.615,93	1.737,76	1.295,11	1.266,13
		2	1.385,25	1.447,10	1.556,20	1.159,80	1.133,85
3.530,00	3.549,99	1	1.554,07	1.623,36	1.745,80	1.301,20	1.272,22
		2	1.391,70	1.453,75	1.563,40	1.165,25	1.139,30
3.550,00	3.569,99	1	1.561,21	1.630,73	1.753,73	1.307,23	1.278,25
		2	1.398,10	1.460,35	1.570,50	1.170,65	1.144,70
3.570,00	3.589,99	1	1.568,42	1.638,10	1.761,66	1.313,31	1.284,34
		2	1.404,55	1.466,95	1.577,60	1.176,10	1.150,15
3.590,00	3.609,99	1	1.575,62	1.645,47	1.769,58	1.319,40	1.290,42
		2	1.411,00	1.473,55	1.584,70	1.181,55	1.155,60
3.610,00	3.629,99	1	1.582,77	1.652,78	1.777,62	1.325,43	1.296,45
		2	1.417,40	1.480,10	1.591,90	1.186,95	1.161,00
3.630,00	3.649,99	1	1.589,91	1.660,15	1.785,55	1.331,52	1.302,54
		2	1.423,80	1.486,70	1.599,00	1.192,40	1.166,45
3.650,00	3.669,99	1	1.597,11	1.667,46	1.793,48	1.337,60	1.308,62
		2	1.430,25	1.493,25	1.606,10	1.197,85	1.171,90
3.670,00	3.689,99	1	1.604,21	1.674,78	1.801,41	1.343,63	1.314,65
		2	1.436,60	1.499,80	1.613,20	1.203,25	1.177,30
3.690,00	3.709,99	1	1.611,35	1.682,10	1.809,34	1.349,72	1.320,74
		2	1.443,00	1.506,35	1.620,30	1.208,70	1.182,75
3.710,00	3.729,99	1	1.618,50	1.689,41	1.817,27	1.355,81	1.326,83
		2	1.449,40	1.512,90	1.627,40	1.214,15	1.188,20
3.730,00	3.749,99	1	1.625,59	1.696,72	1.825,31	1.361,84	1.332,86
		2	1.455,75	1.519,45	1.634,60	1.219,55	1.193,60
3.750,00	3.769,99	1	1.632,68	1.703,98	1.833,23	1.367,92	1.338,94
		2	1.462,10	1.525,95	1.641,70	1.225,00	1.199,05
3.770,00	3.789,99	1	1.639,77	1.711,29	1.841,16	1.374,00	1.345,03
		2	1.468,45	1.532,50	1.648,80	1.230,45	1.204,50
3.790,00	3.809,99	1	1.646,86	1.718,55	1.848,98	1.380,03	1.351,06
		2	1.474,80	1.539,00	1.655,80	1.235,85	1.209,90
3.810,00	3.829,99	1	1.653,96	1.725,81	1.856,91	1.386,12	1.357,15
		2	1.481,15	1.545,50	1.662,90	1.241,30	1.215,35
3.830,00	3.849,99	1	1.661,04	1.733,07	1.864,84	1.392,21	1.363,23
		2	1.487,50	1.552,00	1.670,00	1.246,75	1.220,80
3.850,00	3.869,99	1	1.668,08	1.740,27	1.872,76	1.398,29	1.369,26
		2	1.493,80	1.558,45	1.677,10	1.252,20	1.226,20
3.870,00	3.889,99	1	1.675,11	1.747,53	1.880,69	1.404,32	1.375,34
		2	1.500,10	1.564,95	1.684,20	1.257,60	1.231,65
3.890,00	3.909,99	1	1.682,20	1.754,79	1.888,51	1.410,41	1.381,43
		2	1.506,45	1.571,45	1.691,20	1.263,05	1.237,10

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
3.910,00	3.929,99	1	1.689,18	1.761,99	1.896,44	1.416,49	1.387,52
		2	1.512,70	1.577,90	1.698,30	1.268,50	1.242,55
3.930,00	3.949,99	1	1.696,22	1.769,20	1.904,25	1.422,58	1.393,55
		2	1.519,00	1.584,35	1.705,30	1.273,95	1.247,95
3.950,00	3.969,99	1	1.703,25	1.776,40	1.912,18	1.428,61	1.399,63
		2	1.525,30	1.590,80	1.712,40	1.279,35	1.253,40
3.970,00	3.989,99	1	1.710,24	1.783,54	1.920,11	1.434,70	1.405,72
		2	1.531,55	1.597,20	1.719,50	1.284,80	1.258,85
3.990,00	4.009,99	1	1.717,27	1.790,74	1.927,93	1.440,78	1.411,80
		2	1.537,85	1.603,65	1.726,50	1.290,25	1.264,30
4.010,00	4.029,99	1	1.724,19	1.797,89	1.935,74	1.446,81	1.417,83
		2	1.544,05	1.610,05	1.733,50	1.295,65	1.269,70
4.030,00	4.049,99	1	1.731,23	1.805,09	1.943,67	1.452,90	1.423,92
		2	1.550,35	1.616,50	1.740,60	1.301,10	1.275,15
4.050,00	4.069,99	1	1.738,15	1.812,24	1.951,49	1.458,99	1.430,01
		2	1.556,55	1.622,90	1.747,60	1.306,55	1.280,60
4.070,00	4.089,99	1	1.745,13	1.819,39	1.959,42	1.465,02	1.436,04
		2	1.562,80	1.629,30	1.754,70	1.311,95	1.286,00
4.090,00	4.109,99	1	1.752,05	1.826,48	1.967,23	1.471,10	1.442,12
		2	1.569,00	1.635,65	1.761,70	1.317,40	1.291,45
4.110,00	4.129,99	1	1.759,03	1.833,62	1.975,05	1.477,18	1.448,21
		2	1.575,25	1.642,05	1.768,70	1.322,85	1.296,90
4.130,00	4.149,99	1	1.765,95	1.840,72	1.982,87	1.483,21	1.454,24
		2	1.581,45	1.648,40	1.775,70	1.328,25	1.302,30
4.150,00	4.169,99	1	1.772,88	1.847,86	1.990,68	1.489,30	1.460,33
		2	1.587,65	1.654,80	1.782,70	1.333,70	1.307,75
4.170,00	4.189,99	1	1.779,80	1.854,96	1.998,61	1.495,39	1.466,41
		2	1.593,85	1.661,15	1.789,80	1.339,15	1.313,20
4.190,00	4.209,99	1	1.786,67	1.862,04	2.006,43	1.501,42	1.472,44
		2	1.600,00	1.667,50	1.796,80	1.344,55	1.318,60
4.210,00	4.229,99	1	1.793,59	1.869,13	2.014,25	1.507,50	1.478,52
		2	1.606,20	1.673,85	1.803,80	1.350,00	1.324,05
4.230,00	4.249,99	1	1.800,46	1.876,17	2.022,06	1.513,59	1.484,61
		2	1.612,35	1.680,15	1.810,80	1.355,45	1.329,50
4.250,00	4.269,99	1	1.807,33	1.883,26	2.029,88	1.519,62	1.490,64
		2	1.618,50	1.686,50	1.817,80	1.360,85	1.334,90
4.270,00	4.289,99	1	1.814,19	1.890,30	2.037,70	1.525,70	1.496,73
		2	1.624,65	1.692,80	1.824,80	1.366,30	1.340,35
4.290,00	4.309,99	1	1.821,06	1.897,33	2.045,51	1.531,79	1.502,81
		2	1.630,80	1.699,10	1.831,80	1.371,75	1.345,80
4.310,00	4.329,99	1	1.827,93	1.904,37	2.053,22	1.537,88	1.508,84
		2	1.636,95	1.705,40	1.838,70	1.377,20	1.351,20

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
4.330,00	4.349,99	1	1.834,80	1.911,40	2.061,03	1.543,91	1.514,93
		2	1.643,10	1.711,70	1.845,70	1.382,60	1.356,65
4.350,00	4.369,99	1	1.841,61	1.918,44	2.068,85	1.549,99	1.521,01
		2	1.649,20	1.718,00	1.852,70	1.388,05	1.362,10
4.370,00	4.389,99	1	1.848,42	1.925,41	2.076,67	1.556,08	1.527,10
		2	1.655,30	1.724,25	1.859,70	1.393,50	1.367,55
4.390,00	4.409,99	1	1.855,23	1.932,39	2.084,37	1.562,11	1.533,13
		2	1.661,40	1.730,50	1.866,60	1.398,90	1.372,95
4.410,00	4.429,99	1	1.862,04	1.939,43	2.092,19	1.568,20	1.539,22
		2	1.667,50	1.736,80	1.873,60	1.404,35	1.378,40
4.430,00	4.449,99	1	1.868,86	1.946,35	2.100,01	1.574,28	1.545,30
		2	1.673,60	1.743,00	1.880,60	1.409,80	1.383,85
4.450,00	4.469,99	1	1.875,61	1.953,33	2.107,71	1.580,36	1.551,33
		2	1.679,65	1.749,25	1.887,50	1.415,25	1.389,25
4.470,00	4.489,99	1	1.882,43	1.960,31	2.115,53	1.586,39	1.557,42
		2	1.685,75	1.755,50	1.894,50	1.420,65	1.394,70
4.490,00	4.509,99	1	1.889,18	1.967,23	2.123,23	1.592,48	1.563,51
		2	1.691,80	1.761,70	1.901,40	1.426,10	1.400,15
4.510,00	4.529,99	1	1.895,93	1.974,22	2.131,05	1.598,57	1.569,59
		2	1.697,85	1.767,95	1.908,40	1.431,55	1.405,60
4.530,00	4.549,99	1	1.902,69	1.981,14	2.138,75	1.604,65	1.575,62
		2	1.703,90	1.774,15	1.915,30	1.437,00	1.411,00
4.550,00	4.569,99	1	1.909,45	1.988,06	2.146,46	1.610,68	1.581,70
		2	1.709,95	1.780,35	1.922,20	1.442,40	1.416,45
4.570,00	4.589,99	1	1.916,15	1.994,99	2.154,28	1.616,77	1.587,79
		2	1.715,95	1.786,55	1.929,20	1.447,85	1.421,90
4.590,00	4.609,99	1	1.922,90	2.001,91	2.161,98	1.622,85	1.593,88
		2	1.722,00	1.792,75	1.936,10	1.453,30	1.427,35
4.610,00	4.629,99	1	1.929,60	2.008,77	2.169,69	1.628,88	1.599,91
		2	1.728,00	1.798,90	1.943,00	1.458,70	1.432,75
4.630,00	4.649,99	1	1.936,30	2.015,70	2.177,39	1.634,97	1.605,99
		2	1.734,00	1.805,10	1.949,90	1.464,15	1.438,20
4.650,00	4.669,99	1	1.943,00	2.022,56	2.185,21	1.641,06	1.612,08
		2	1.740,00	1.811,25	1.956,90	1.469,60	1.443,65
4.670,00	4.689,99	1	1.949,70	2.029,43	2.192,91	1.647,09	1.618,11
		2	1.746,00	1.817,40	1.963,80	1.475,00	1.449,05
4.690,00	4.709,99	1	1.956,35	2.036,30	2.200,62	1.653,17	1.624,19
		2	1.751,95	1.823,55	1.970,70	1.480,45	1.454,50
4.710,00	4.729,99	1	1.963,05	2.043,17	2.208,32	1.659,26	1.630,28
		2	1.757,95	1.829,70	1.977,60	1.485,90	1.459,95
4.730,00	4.749,99	1	1.969,69	2.049,98	2.216,03	1.665,29	1.636,31
		2	1.763,90	1.835,80	1.984,50	1.491,30	1.465,35

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
4.750,00	4.769,99	1	1.976,33	2.056,79	2.223,73	1.671,38	1.642,40
		2	1.769,85	1.841,90	1.991,40	1.496,75	1.470,80
4.770,00	4.789,99	1	1.982,98	2.063,66	2.231,44	1.677,46	1.648,48
		2	1.775,80	1.848,05	1.998,30	1.502,20	1.476,25
4.790,00	4.809,99	1	1.989,63	2.070,47	2.239,14	1.683,49	1.654,51
		2	1.781,75	1.854,15	2.005,20	1.507,60	1.481,65
4.810,00	4.829,99	1	1.996,27	2.077,28	2.246,74	1.689,57	1.660,60
		2	1.787,70	1.860,25	2.012,00	1.513,05	1.487,10
4.830,00	4.849,99	1	2.002,80	2.084,04	2.254,44	1.695,60	1.666,63
		2	1.793,55	1.866,30	2.018,90	1.518,45	1.492,50
4.850,00	4.869,99	1	2.008,94	2.090,35	2.261,70	1.701,13	1.672,15
		2	1.799,05	1.871,95	2.025,40	1.523,40	1.497,45
4.870,00	4.889,99	1	2.015,09	2.096,71	2.269,07	1.706,72	1.677,68
		2	1.804,55	1.877,65	2.032,00	1.528,40	1.502,40
4.890,00	4.909,99	1	2.021,22	2.103,02	2.276,44	1.712,25	1.683,27
		2	1.810,05	1.883,30	2.038,60	1.533,35	1.507,40
4.910,00	4.929,99	1	2.027,31	2.109,33	2.283,70	1.717,77	1.688,61
		2	1.815,50	1.888,95	2.045,10	1.538,30	1.512,19
4.930,00	4.949,99	1	2.033,45	2.115,64	2.291,07	1.723,35	1.693,58
		2	1.821,00	1.894,60	2.051,70	1.543,30	1.516,64
4.950,00	4.969,99	1	2.039,54	2.121,95	2.298,33	1.728,94	1.698,48
		2	1.826,45	1.900,25	2.058,20	1.548,30	1.521,03
4.970,00	4.989,99	1	2.045,62	2.128,20	2.305,70	1.734,46	1.703,45
		2	1.831,90	1.905,85	2.064,80	1.553,25	1.525,48
4.990,00	5.009,99	1	2.051,65	2.134,51	2.312,95	1.739,99	1.708,37
		2	1.837,30	1.911,50	2.071,30	1.558,20	1.529,88
5.010,00	5.029,99	1	2.057,74	2.140,76	2.320,32	1.745,58	1.713,34
		2	1.842,75	1.917,10	2.077,90	1.563,20	1.534,34
5.030,00	5.049,99	1	2.063,77	2.147,02	2.327,58	1.750,68	1.718,25
		2	1.848,15	1.922,70	2.084,40	1.567,77	1.538,73
5.050,00	5.069,99	1	2.069,80	2.153,27	2.334,84	1.755,65	1.723,22
		2	1.853,55	1.928,30	2.090,90	1.572,22	1.543,18
5.070,00	5.089,99	1	2.075,83	2.159,52	2.342,10	1.760,56	1.728,13
		2	1.858,95	1.933,90	2.097,40	1.576,62	1.547,58
5.090,00	5.109,99	1	2.081,86	2.165,72	2.349,36	1.765,46	1.733,04
		2	1.864,35	1.939,45	2.103,90	1.581,01	1.551,98
5.110,00	5.129,99	1	2.087,83	2.171,92	2.356,62	1.770,43	1.738,01
		2	1.869,70	1.945,00	2.110,40	1.585,46	1.556,42
5.130,00	5.149,99	1	2.093,86	2.178,12	2.363,87	1.775,35	1.742,92
		2	1.875,10	1.950,55	2.116,90	1.589,86	1.560,82
5.150,00	5.169,99	1	2.099,84	2.184,31	2.371,13	1.780,32	1.747,90
		2	1.880,45	1.956,10	2.123,40	1.594,32	1.565,28

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
5.170,00	5.189,99	1	2.105,81	2.190,46	2.378,39	1.785,23	1.752,81
		2	1.885,80	1.961,60	2.129,90	1.598,71	1.569,68
5.190,00	5.209,99	1	2.111,73	2.196,60	2.385,65	1.790,20	1.757,78
		2	1.891,10	1.967,10	2.136,40	1.603,16	1.574,13
5.210,00	5.229,99	1	2.117,70	2.202,79	2.392,91	1.795,11	1.762,68
		2	1.896,45	1.972,65	2.142,90	1.607,56	1.578,52
5.230,00	5.249,99	1	2.123,63	2.208,94	2.400,17	1.800,08	1.767,65
		2	1.901,75	1.978,15	2.149,40	1.612,01	1.582,97
5.250,00	5.269,99	1	2.129,54	2.215,02	2.407,31	1.804,99	1.772,57
		2	1.907,05	1.983,60	2.155,80	1.616,41	1.587,37
5.270,00	5.289,99	1	2.135,46	2.221,16	2.414,57	1.809,96	1.777,48
		2	1.912,35	1.989,10	2.162,30	1.620,86	1.591,77
5.290,00	5.309,99	1	2.141,38	2.227,25	2.421,83	1.814,88	1.782,45
		2	1.917,65	1.994,55	2.168,80	1.625,26	1.596,22
5.310,00	5.329,99	1	2.147,24	2.233,34	2.428,98	1.819,79	1.787,36
		2	1.922,90	2.000,00	2.175,20	1.629,66	1.600,62
5.330,00	5.349,99	1	2.153,16	2.239,42	2.436,23	1.824,76	1.792,33
		2	1.928,20	2.005,45	2.181,70	1.634,11	1.605,07
5.350,00	5.369,99	1	2.159,02	2.245,51	2.443,38	1.829,72	1.797,24
		2	1.933,45	2.010,90	2.188,10	1.638,56	1.609,47
5.370,00	5.389,99	1	2.164,88	2.251,60	2.450,53	1.834,63	1.802,21
		2	1.938,70	2.016,35	2.194,50	1.642,96	1.613,92
5.390,00	5.409,99	1	2.170,75	2.257,63	2.457,79	1.839,55	1.807,12
		2	1.943,95	2.021,75	2.201,00	1.647,35	1.618,31
5.410,00	5.429,99	1	2.176,56	2.263,66	2.464,93	1.844,52	1.812,03
		2	1.949,15	2.027,15	2.207,40	1.651,81	1.622,71
5.430,00	5.449,99	1	2.182,36	2.269,69	2.472,19	1.849,43	1.817,01
		2	1.954,35	2.032,55	2.213,90	1.656,20	1.627,17
5.450,00	5.469,99	1	2.188,17	2.275,72	2.479,34	1.854,40	1.821,98
		2	1.959,55	2.037,95	2.220,30	1.660,66	1.631,62
5.470,00	5.489,99	1	2.193,98	2.281,69	2.486,48	1.859,31	1.826,88
		2	1.964,75	2.043,30	2.226,70	1.665,05	1.636,01
5.490,00	5.509,99	1	2.199,78	2.287,72	2.493,63	1.864,28	1.831,79
		2	1.969,95	2.048,70	2.233,10	1.669,51	1.640,41
5.510,00	5.529,99	1	2.205,59	2.293,69	2.500,78	1.869,19	1.836,76
		2	1.975,15	2.054,05	2.239,50	1.673,90	1.644,86
5.530,00	5.549,99	1	2.211,34	2.299,67	2.507,92	1.874,10	1.841,68
		2	1.980,30	2.059,40	2.245,90	1.678,30	1.649,26
5.550,00	5.569,99	1	2.217,09	2.305,64	2.515,07	1.879,08	1.846,65
		2	1.985,45	2.064,75	2.252,30	1.682,75	1.653,71
5.570,00	5.589,99	1	2.222,84	2.311,56	2.522,22	1.884,05	1.851,56
		2	1.990,60	2.070,05	2.258,70	1.687,21	1.658,11

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
5.590,00	5.609,99	1	2.228,53	2.317,48	2.529,36	1.888,96	1.856,53
		2	1.995,70	2.075,35	2.265,10	1.691,60	1.662,56
5.610,00	5.629,99	1	2.234,28	2.323,45	2.536,51	1.893,86	1.861,44
		2	2.000,85	2.080,70	2.271,50	1.696,00	1.666,96
5.630,00	5.649,99	1	2.239,98	2.329,37	2.543,55	1.898,83	1.866,41
		2	2.005,95	2.086,00	2.277,80	1.700,45	1.671,41
5.650,00	5.669,99	1	2.245,67	2.335,23	2.550,69	1.903,74	1.871,32
		2	2.011,05	2.091,25	2.284,20	1.704,85	1.675,81
5.670,00	5.689,99	1	2.251,37	2.341,15	2.557,84	1.908,72	1.876,29
		2	2.016,15	2.096,55	2.290,60	1.709,30	1.680,26
5.690,00	5.709,99	1	2.257,06	2.347,01	2.564,87	1.913,63	1.881,21
		2	2.021,25	2.101,80	2.296,90	1.713,70	1.684,66
5.710,00	5.729,99	1	2.262,70	2.352,87	2.572,02	1.918,54	1.886,12
		2	2.026,30	2.107,05	2.303,30	1.718,09	1.689,06
5.730,00	5.749,99	1	2.268,40	2.358,74	2.579,06	1.923,51	1.891,08
		2	2.031,40	2.112,30	2.309,60	1.722,55	1.693,51
5.750,00	5.769,99	1	2.274,04	2.364,60	2.586,20	1.928,42	1.895,99
		2	2.036,45	2.117,55	2.316,00	1.726,94	1.697,90
5.770,00	5.789,99	1	2.279,68	2.370,41	2.593,24	1.933,39	1.900,96
		2	2.041,50	2.122,75	2.322,30	1.731,40	1.702,36
5.790,00	5.809,99	1	2.285,32	2.376,27	2.600,38	1.938,30	1.905,88
		2	2.046,55	2.128,00	2.328,70	1.735,79	1.706,75
5.810,00	5.829,99	1	2.290,90	2.382,08	2.607,42	1.943,27	1.910,78
		2	2.051,55	2.133,20	2.335,00	1.740,25	1.711,15
5.830,00	5.849,99	1	2.296,49	2.387,88	2.614,45	1.948,19	1.915,76
		2	2.056,55	2.138,40	2.341,30	1.744,64	1.715,60
5.850,00	5.869,99	1	2.302,07	2.393,69	2.621,49	1.953,16	1.920,73
		2	2.061,55	2.143,60	2.347,60	1.749,10	1.720,06
5.870,00	5.889,99	1	2.307,65	2.399,44	2.628,64	1.958,06	1.925,64
		2	2.066,55	2.148,75	2.354,00	1.753,49	1.724,45
5.890,00	5.909,99	1	2.313,24	2.405,25	2.635,67	1.963,03	1.930,55
		2	2.071,55	2.153,95	2.360,30	1.757,94	1.728,85
5.910,00	5.929,99	1	2.318,76	2.410,94	2.642,71	1.967,94	1.935,52
		2	2.076,50	2.159,05	2.366,60	1.762,34	1.733,30
5.930,00	5.949,99	1	2.324,34	2.416,75	2.649,74	1.972,86	1.940,43
		2	2.081,50	2.164,25	2.372,90	1.766,74	1.737,70
5.950,00	5.969,99	1	2.329,87	2.422,45	2.656,78	1.977,83	1.945,41
		2	2.086,45	2.169,35	2.379,20	1.771,19	1.742,15
5.970,00	5.989,99	1	2.335,40	2.428,19	2.663,81	1.982,74	1.950,32
		2	2.091,40	2.174,50	2.385,50	1.775,59	1.746,55
5.990,00	6.009,99	1	2.340,98	2.433,89	2.670,85	1.987,71	1.955,28
		2	2.096,40	2.179,60	2.391,80	1.780,04	1.751,00

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
6.010,00	6.029,99	1	2.346,57	2.439,58	2.677,77	1.992,62	1.960,19
		2	2.101,40	2.184,70	2.398,00	1.784,44	1.755,40
6.030,00	6.049,99	1	2.352,10	2.445,28	2.684,80	1.997,59	1.965,10
		2	2.106,35	2.189,80	2.404,30	1.788,89	1.759,79
6.050,00	6.069,99	1	2.357,62	2.450,97	2.691,84	2.002,50	1.970,07
		2	2.111,30	2.194,90	2.410,60	1.793,28	1.764,25
6.070,00	6.089,99	1	2.363,20	2.456,67	2.698,76	2.007,47	1.975,05
		2	2.116,30	2.200,00	2.416,80	1.797,74	1.768,70
6.090,00	6.109,99	1	2.368,73	2.462,31	2.705,80	2.012,39	1.979,96
		2	2.121,25	2.205,05	2.423,10	1.802,14	1.773,10
6.110,00	6.129,99	1	2.374,31	2.467,95	2.712,83	2.017,36	1.984,87
		2	2.126,25	2.210,10	2.429,40	1.806,59	1.777,49
6.130,00	6.149,99	1	2.379,84	2.473,59	2.719,76	2.022,26	1.989,84
		2	2.131,20	2.215,15	2.435,60	1.810,98	1.781,95
6.150,00	6.169,99	1	2.385,43	2.479,23	2.726,79	2.027,17	1.994,75
		2	2.136,20	2.220,20	2.441,90	1.815,38	1.786,34
6.170,00	6.189,99	1	2.390,96	2.484,81	2.733,71	2.032,14	1.999,72
		2	2.141,15	2.225,20	2.448,10	1.819,83	1.790,79
6.190,00	6.209,99	1	2.396,48	2.490,39	2.740,64	2.037,05	2.004,63
		2	2.146,10	2.230,20	2.454,30	1.824,23	1.795,19
6.210,00	6.229,99	1	2.402,06	2.496,03	2.747,67	2.042,03	2.009,60
		2	2.151,10	2.235,25	2.460,60	1.828,69	1.799,65
6.230,00	6.249,99	1	2.407,65	2.501,61	2.754,60	2.046,94	2.014,52
		2	2.156,10	2.240,25	2.466,80	1.833,08	1.804,04
6.250,00	6.269,99	1	2.413,17	2.507,14	2.761,52	2.051,85	2.019,42
		2	2.161,05	2.245,20	2.473,00	1.837,48	1.808,44
6.270,00	6.289,99	1	2.418,63	2.512,73	2.768,44	2.056,82	2.024,39
		2	2.165,93	2.250,20	2.479,20	1.841,93	1.812,89
6.290,00	6.309,99	1	2.423,60	2.518,26	2.775,37	2.061,79	2.029,36
		2	2.170,39	2.255,15	2.485,40	1.846,38	1.817,34
6.310,00	6.329,99	1	2.428,51	2.523,78	2.782,40	2.066,70	2.034,27
		2	2.174,78	2.260,10	2.491,70	1.850,77	1.821,74
6.330,00	6.349,99	1	2.433,48	2.529,36	2.789,32	2.071,61	2.039,18
		2	2.179,24	2.265,10	2.497,90	1.855,17	1.826,13
6.350,00	6.369,99	1	2.438,39	2.534,95	2.796,25	2.076,58	2.044,16
		2	2.183,63	2.270,10	2.504,10	1.859,63	1.830,59
6.370,00	6.389,99	1	2.443,36	2.540,47	2.803,06	2.081,50	2.049,07
		2	2.188,08	2.275,05	2.510,20	1.864,03	1.834,99
6.390,00	6.409,99	1	2.448,27	2.546,00	2.809,98	2.086,46	2.054,04
		2	2.192,48	2.280,00	2.516,40	1.868,47	1.839,44
6.410,00	6.429,99	1	2.453,25	2.551,59	2.816,91	2.091,37	2.058,95
		2	2.196,94	2.285,00	2.522,60	1.872,87	1.843,84

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
6.430,00	6.449,99	1	2.458,16	2.557,12	2.823,83	2.096,34	2.063,85
		2	2.201,33	2.289,95	2.528,80	1.877,32	1.848,23
6.450,00	6.469,99	1	2.463,07	2.562,70	2.830,75	2.101,25	2.068,83
		2	2.205,73	2.294,95	2.535,00	1.881,72	1.852,68
6.470,00	6.489,99	1	2.468,03	2.568,22	2.837,56	2.106,17	2.073,74
		2	2.210,18	2.299,90	2.541,10	1.886,12	1.857,08
6.490,00	6.509,99	1	2.472,94	2.573,81	2.844,49	2.111,14	2.078,72
		2	2.214,58	2.304,90	2.547,30	1.890,57	1.861,54
6.510,00	6.529,99	1	2.477,91	2.579,33	2.851,30	2.116,11	2.083,62
		2	2.219,03	2.309,85	2.553,40	1.895,02	1.865,93
6.530,00	6.549,99	1	2.482,83	2.584,86	2.858,22	2.121,02	2.088,59
		2	2.223,43	2.314,80	2.559,60	1.899,42	1.870,38
6.550,00	6.569,99	1	2.487,80	2.590,45	2.865,03	2.125,93	2.093,50
		2	2.227,88	2.319,80	2.565,70	1.903,82	1.874,78
6.570,00	6.589,99	1	2.492,71	2.596,03	2.871,96	2.130,89	2.098,47
		2	2.232,28	2.324,80	2.571,90	1.908,26	1.879,23
6.590,00	6.609,99	1	2.497,62	2.601,56	2.878,77	2.135,81	2.103,38
		2	2.236,67	2.329,75	2.578,00	1.912,66	1.883,63
6.610,00	6.629,99	1	2.502,59	2.607,08	2.885,58	2.140,78	2.108,36
		2	2.241,13	2.334,70	2.584,10	1.917,12	1.888,08
6.630,00	6.649,99	1	2.507,56	2.612,67	2.892,50	2.145,70	2.113,27
		2	2.245,57	2.339,70	2.590,30	1.921,52	1.892,48
6.650,00	6.669,99	1	2.512,47	2.617,62	2.899,32	2.150,67	2.118,18
		2	2.249,97	2.344,13	2.596,40	1.925,97	1.896,88
6.670,00	6.689,99	1	2.517,38	2.622,59	2.906,13	2.155,57	2.123,15
		2	2.254,37	2.348,59	2.602,50	1.930,36	1.901,33
6.690,00	6.709,99	1	2.522,36	2.627,51	2.912,94	2.160,54	2.128,11
		2	2.258,83	2.352,99	2.608,60	1.934,81	1.905,77
6.710,00	6.729,99	1	2.527,27	2.632,48	2.919,75	2.165,45	2.133,03
		2	2.263,22	2.357,44	2.614,70	1.939,21	1.910,17
6.730,00	6.749,99	1	2.532,23	2.637,38	2.926,56	2.170,36	2.137,94
		2	2.267,67	2.361,83	2.620,80	1.943,61	1.914,57
6.750,00	6.769,99	1	2.537,14	2.642,29	2.933,37	2.175,34	2.142,91
		2	2.272,07	2.366,23	2.626,90	1.948,06	1.919,03
6.770,00	6.789,99	1	2.542,11	2.647,26	2.940,19	2.180,25	2.147,82
		2	2.276,52	2.370,68	2.633,00	1.952,46	1.923,42
6.790,00	6.809,99	1	2.547,03	2.652,24	2.947,00	2.185,22	2.152,79
		2	2.280,92	2.375,14	2.639,10	1.956,91	1.927,87
6.810,00	6.829,99	1	2.551,93	2.657,15	2.953,81	2.190,13	2.157,70
		2	2.285,31	2.379,53	2.645,20	1.961,31	1.932,27
6.830,00	6.849,99	1	2.556,91	2.662,06	2.960,51	2.195,09	2.162,67
		2	2.289,77	2.383,93	2.651,20	1.965,76	1.936,72

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
6.850,00	6.869,99	1	2.561,88	2.667,03	2.967,32	2.200,01	2.167,58
		2	2.294,22	2.388,38	2.657,30	1.970,15	1.941,12
6.870,00	6.889,99	1	2.566,79	2.671,94	2.974,13	2.204,92	2.172,49
		2	2.298,62	2.392,78	2.663,40	1.974,55	1.945,51
6.890,00	6.909,99	1	2.571,70	2.676,90	2.980,94	2.209,89	2.177,47
		2	2.303,02	2.397,23	2.669,50	1.979,01	1.949,97
6.910,00	6.929,99	1	2.576,67	2.681,82	2.987,64	2.214,87	2.182,44
		2	2.307,46	2.401,63	2.675,50	1.983,46	1.954,42
6.930,00	6.949,99	1	2.581,58	2.686,73	2.994,34	2.219,77	2.187,35
		2	2.311,86	2.406,02	2.681,50	1.987,85	1.958,82
6.950,00	6.969,99	1	2.586,56	2.691,70	3.001,16	2.224,68	2.192,25
		2	2.316,32	2.410,48	2.687,60	1.992,25	1.963,21
6.970,00	6.989,99	1	2.591,47	2.696,62	3.007,86	2.229,65	2.197,16
		2	2.320,72	2.414,88	2.693,60	1.996,70	1.967,61
6.990,00	7.009,99	1	2.596,37	2.701,58	3.014,67	2.234,56	2.202,14
		2	2.325,11	2.419,33	2.699,70	2.001,10	1.972,06
7.010,00	7.029,99	1	2.601,34	2.706,49	3.021,37	2.239,54	2.207,11
		2	2.329,56	2.423,72	2.705,70	2.005,55	1.976,52
7.030,00	7.049,99	1	2.606,25	2.711,46	3.028,07	2.244,45	2.212,02
		2	2.333,96	2.428,18	2.711,70	2.009,95	1.980,91
7.050,00	und mehr	1	2.610,98	2.716,13	3.034,66	2.249,10	2.216,67
		2	2.338,19	2.432,35	2.717,60	2.014,12	1.985,08



Tabelle 2022 zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug) ab dem vierten Bezugsmonat, wenn im Abrechnungsmonat ein Entgeltausfall von mind. 50 % vorliegt und sofern hierauf ein Anspruch aufgrund einer Sonderregelung (Gesetz bzw. Verordnung) besteht

Für die Ermittlung der Höhe des Kug ist es erforderlich, dass zunächst für das Soll-Entgelt (Bruttoarbeitsentgelt ohne Mehrarbeitsentgelt und Einmalzahlungen) und für das Ist-Entgelt (tatsächlich im Kalendermonat erzielter Bruttoarbeitsentgelt) ein rechnerischer Leistungssatz aus der Tabelle abgelesen wird. Dabei ist die in den Lohnabzugsmerkmalen im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) eingetragene Lohnsteuerklasse und der Leistungssatz 3 (77%) oder 4 (70%) zu Grunde zu legen. Die Zuordnung zu den Leistungssätzen 3 oder 4 richtet sich nach folgenden Merkmalen:

- Leistungssatz 3 =** Arbeitnehmer, in deren Lohnabzugsmerkmalen ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist (die Kinder i.S. des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG haben) oder für die aufgrund einer Bescheinigung der Agentur für Arbeit der Leistungssatz 3 maßgebend ist.
- Leistungssatz 4 =** alle übrigen Arbeitnehmer.

Der Unterschiedsbetrag zwischen den aus dieser Tabelle abgelesenen Leistungssätzen ergibt das Kug für den jeweiligen Kalendermonat.

Beispiel:

Arbeitnehmer, Lohnsteuerklasse III;
Kinderfreibetrag 1,0

= Lohnsteuerklasse III, Leistungssatz 3

Soll-Entgelt	im Kalendermonat	= 2.500,00 € -	Rechnerischer Leistungssatz	= 1.514,21 €
Ist-Entgelt	im Kalendermonat	= 1.250,00 € -	Rechnerischer Leistungssatz	= <u>776,16 €</u>
Kug				= 738,05 €

Bei der Wahl des steuerlichen Faktorverfahrens nach § 39f Einkommensteuergesetz kann das Kurzarbeitergeld nur maschinell errechnet und nicht aus der Kug-Tabelle abgelesen werden.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben in den neuen Bundesländern ist die Tabelle höchstens bis zu dem durch Trennlinie gekennzeichneten Wert anzuwenden (Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze als rechnerische Größe; diese beträgt für das Jahr 2022 6.750 Euro im Monat). Soweit Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer keine Beiträge zur Sozialversicherung zu tragen haben (Geringverdiener), gilt eine besondere Tabelle, die Sie bei der Agentur für Arbeit anfordern können.

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
von	bis		monatlich				
€	€		€	€	€	€	€
10,00	29,99	3	12,32	12,32	12,32	12,32	10,66
		4	11,20	11,20	11,20	11,20	9,69
30,00	49,99	3	24,64	24,64	24,64	24,64	21,24
		4	22,40	22,40	22,40	22,40	19,31
50,00	69,99	3	36,96	36,96	36,96	36,96	31,83
		4	33,60	33,60	33,60	33,60	28,94
70,00	89,99	3	49,28	49,28	49,28	49,28	42,42
		4	44,80	44,80	44,80	44,80	38,56
90,00	109,99	3	61,60	61,60	61,60	61,60	53,07
		4	56,00	56,00	56,00	56,00	48,24
110,00	129,99	3	73,92	73,92	73,92	73,92	63,66
		4	67,20	67,20	67,20	67,20	57,87

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
130,00	149,99	3	86,24	86,24	86,24	85,35	74,24
		4	78,40	78,40	78,40	77,59	67,49
150,00	169,99	3	98,56	98,56	98,56	95,93	84,83
		4	89,60	89,60	89,60	87,21	77,12
170,00	189,99	3	110,88	110,88	110,88	106,52	95,42
		4	100,80	100,80	100,80	96,84	86,74
190,00	209,99	3	123,20	123,20	123,20	117,11	106,01
		4	112,00	112,00	112,00	106,46	96,37
210,00	229,99	3	135,52	135,52	135,52	127,76	116,66
		4	123,20	123,20	123,20	116,14	106,05
230,00	249,99	3	147,84	147,84	147,84	138,35	127,24
		4	134,40	134,40	134,40	125,77	115,68
250,00	269,99	3	160,16	160,16	160,16	148,93	137,83
		4	145,60	145,60	145,60	135,39	125,30
270,00	289,99	3	172,48	172,48	172,48	159,52	148,42
		4	156,80	156,80	156,80	145,02	134,93
290,00	309,99	3	184,80	184,80	184,80	170,11	159,01
		4	168,00	168,00	168,00	154,64	144,55
310,00	329,99	3	197,12	197,12	197,12	180,76	169,66
		4	179,20	179,20	179,20	164,33	154,24
330,00	349,99	3	209,44	209,44	209,44	191,35	180,25
		4	190,40	190,40	190,40	173,95	163,86
350,00	369,99	3	221,76	221,76	221,76	201,93	190,84
		4	201,60	201,60	201,60	183,58	173,49
370,00	389,99	3	234,08	234,08	234,08	212,52	201,42
		4	212,80	212,80	212,80	193,20	183,11
390,00	409,99	3	246,40	246,40	246,40	223,11	212,01
		4	224,00	224,00	224,00	202,83	192,74
410,00	429,99	3	258,72	258,72	258,72	233,70	222,60
		4	235,20	235,20	235,20	212,45	202,36
430,00	449,99	3	271,04	271,04	271,04	244,35	233,25
		4	246,40	246,40	246,40	222,14	212,04
450,00	469,99	3	283,36	283,36	283,36	254,94	243,84
		4	257,60	257,60	257,60	231,76	221,67
470,00	489,99	3	295,68	295,68	295,68	265,53	254,42
		4	268,80	268,80	268,80	241,39	231,29
490,00	509,99	3	308,00	308,00	308,00	276,11	265,01
		4	280,00	280,00	280,00	251,01	240,92
510,00	529,99	3	320,32	320,32	320,32	286,70	275,60
		4	291,20	291,20	291,20	260,64	250,54
530,00	549,99	3	332,64	332,64	332,64	297,29	286,19
		4	302,40	302,40	302,40	270,26	260,17

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
550,00	569,99	3	344,96	344,96	344,96	307,94	296,84
		4	313,60	313,60	313,60	279,94	269,85
570,00	589,99	3	357,28	357,28	357,28	318,53	307,42
		4	324,80	324,80	324,80	289,57	279,48
590,00	609,99	3	369,60	369,60	369,60	329,11	318,01
		4	336,00	336,00	336,00	299,19	289,10
610,00	629,99	3	381,92	381,92	381,92	339,70	328,60
		4	347,20	347,20	347,20	308,82	298,73
630,00	649,99	3	394,24	394,24	394,24	350,29	339,19
		4	358,40	358,40	358,40	318,44	308,35
650,00	669,99	3	406,56	406,56	406,56	360,94	349,84
		4	369,60	369,60	369,60	328,13	318,04
670,00	689,99	3	418,88	418,88	418,88	371,53	360,43
		4	380,80	380,80	380,80	337,75	327,66
690,00	709,99	3	431,20	431,20	431,20	382,11	371,02
		4	392,00	392,00	392,00	347,38	337,29
710,00	729,99	3	443,52	443,52	443,52	392,70	381,60
		4	403,20	403,20	403,20	357,00	346,91
730,00	749,99	3	455,84	455,84	455,84	403,29	392,19
		4	414,40	414,40	414,40	366,63	356,54
750,00	769,99	3	468,16	468,16	468,16	413,88	402,78
		4	425,60	425,60	425,60	376,25	366,16
770,00	789,99	3	480,48	480,48	480,48	424,53	413,43
		4	436,80	436,80	436,80	385,94	375,84
790,00	809,99	3	492,80	492,80	492,80	435,12	424,02
		4	448,00	448,00	448,00	395,56	385,47
810,00	829,99	3	505,12	505,12	505,12	445,71	434,60
		4	459,20	459,20	459,20	405,19	395,09
830,00	849,99	3	517,44	517,44	517,44	456,29	445,19
		4	470,40	470,40	470,40	414,81	404,72
850,00	869,99	3	529,76	529,76	529,76	466,88	455,78
		4	481,60	481,60	481,60	424,44	414,34
870,00	889,99	3	542,08	542,08	542,08	477,53	466,43
		4	492,80	492,80	492,80	434,12	424,03
890,00	909,99	3	554,40	554,40	554,40	488,12	477,02
		4	504,00	504,00	504,00	443,74	433,65
910,00	929,99	3	566,72	566,72	566,72	498,71	487,60
		4	515,20	515,20	515,20	453,37	443,28
930,00	949,99	3	579,04	579,04	579,04	509,29	498,19
		4	526,40	526,40	526,40	462,99	452,90
950,00	969,99	3	591,36	591,36	591,36	519,88	508,78
		4	537,60	537,60	537,60	472,62	462,53

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
970,00	989,99	3	603,68	603,68	603,68	530,47	519,37
		4	548,80	548,80	548,80	482,24	472,15
990,00	1.009,99	3	616,00	616,00	616,00	541,12	530,02
		4	560,00	560,00	560,00	491,93	481,84
1.010,00	1.029,99	3	628,32	628,32	628,32	551,71	540,61
		4	571,20	571,20	571,20	501,55	491,46
1.030,00	1.049,99	3	640,64	640,64	640,64	562,29	551,20
		4	582,40	582,40	582,40	511,18	501,09
1.050,00	1.069,99	3	652,96	652,96	652,96	572,88	561,78
		4	593,60	593,60	593,60	520,80	510,71
1.070,00	1.089,99	3	665,28	665,28	665,28	583,47	572,37
		4	604,80	604,80	604,80	530,43	520,34
1.090,00	1.109,99	3	677,60	677,60	677,60	594,12	583,02
		4	616,00	616,00	616,00	540,11	530,02
1.110,00	1.129,99	3	689,92	689,92	689,92	604,71	593,61
		4	627,20	627,20	627,20	549,74	539,64
1.130,00	1.149,99	3	702,24	702,24	702,24	615,30	604,20
		4	638,40	638,40	638,40	559,36	549,27
1.150,00	1.169,99	3	714,56	714,56	714,56	625,89	614,78
		4	649,60	649,60	649,60	568,99	558,89
1.170,00	1.189,99	3	726,88	726,88	726,88	636,47	625,37
		4	660,80	660,80	660,80	578,61	568,52
1.190,00	1.209,99	3	739,20	739,20	739,20	647,12	635,96
		4	672,00	672,00	672,00	588,29	578,14
1.210,00	1.229,99	3	750,63	751,52	751,52	657,71	646,61
		4	682,39	683,20	683,20	597,92	587,83
1.230,00	1.249,99	3	761,21	763,84	763,84	668,30	655,72
		4	692,01	694,40	694,40	607,54	596,11
1.250,00	1.269,99	3	771,67	776,16	776,16	678,89	662,85
		4	701,52	705,60	705,60	617,17	602,59
1.270,00	1.289,99	3	782,13	788,48	788,48	689,47	670,03
		4	711,03	716,80	716,80	626,79	609,12
1.290,00	1.309,99	3	792,52	800,80	800,80	700,06	677,15
		4	720,48	728,00	728,00	636,42	615,59
1.310,00	1.329,99	3	802,86	813,12	813,12	710,71	684,28
		4	729,87	739,20	739,20	646,10	622,07
1.330,00	1.349,99	3	812,80	825,44	825,44	721,04	690,69
		4	738,91	750,40	750,40	655,49	627,90
1.350,00	1.369,99	3	822,75	837,76	837,76	730,35	697,04
		4	747,95	761,60	761,60	663,95	633,68
1.370,00	1.389,99	3	832,56	850,08	850,08	736,77	703,46
		4	756,88	772,80	772,80	669,79	639,51

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
1.390,00	1.409,99	3	842,38	862,40	862,40	743,12	709,82
		4	765,80	784,00	784,00	675,56	645,29
1.410,00	1.429,99	3	852,07	874,72	874,72	749,53	716,23
		4	774,61	795,20	795,20	681,39	651,12
1.430,00	1.449,99	3	861,70	887,04	887,04	755,89	722,58
		4	783,36	806,40	806,40	687,17	656,89
1.450,00	1.469,99	3	871,26	899,36	899,36	762,30	728,94
		4	792,05	817,60	817,60	693,00	662,67
1.470,00	1.489,99	3	880,82	911,68	911,68	768,65	735,35
		4	800,74	828,80	828,80	698,78	668,50
1.490,00	1.509,99	3	890,25	924,00	924,00	775,07	741,77
		4	809,32	840,00	840,00	704,61	674,34
1.510,00	1.529,99	3	899,62	936,32	936,32	781,43	748,12
		4	817,84	851,20	851,20	710,39	680,11
1.530,00	1.549,99	3	908,92	948,64	948,64	787,84	754,48
		4	826,29	862,40	862,40	716,22	685,89
1.550,00	1.569,99	3	918,16	960,96	960,96	794,19	760,89
		4	834,69	873,60	873,60	721,99	691,72
1.570,00	1.589,99	3	927,27	973,28	973,28	800,55	767,24
		4	842,98	884,80	884,80	727,77	697,49
1.590,00	1.609,99	3	936,39	984,38	985,60	806,96	773,66
		4	851,26	894,89	896,00	733,60	703,33
1.610,00	1.629,99	3	945,44	994,65	997,92	813,31	780,01
		4	859,49	904,23	907,20	739,38	709,10
1.630,00	1.649,99	3	954,42	1.004,85	1.010,24	819,73	786,43
		4	867,65	913,50	918,40	745,21	714,94
1.650,00	1.669,99	3	963,34	1.014,99	1.022,56	826,09	792,78
		4	875,76	922,72	929,60	750,99	720,71
1.670,00	1.689,99	3	972,19	1.025,06	1.034,88	832,44	799,14
		4	883,81	931,88	940,80	756,76	726,49
1.690,00	1.709,99	3	981,11	1.035,01	1.047,20	838,85	805,55
		4	891,92	940,92	952,00	762,59	732,32
1.710,00	1.729,99	3	990,03	1.044,96	1.059,52	845,27	811,97
		4	900,03	949,96	963,20	768,43	738,15
1.730,00	1.749,99	3	999,14	1.054,97	1.071,84	852,07	818,70
		4	908,31	959,06	974,40	774,61	744,28
1.750,00	1.769,99	3	1.008,32	1.065,04	1.084,16	859,00	825,70
		4	916,65	968,22	985,60	780,91	750,64
1.770,00	1.789,99	3	1.017,49	1.075,05	1.096,48	866,00	832,69
		4	924,99	977,32	996,80	787,27	756,99
1.790,00	1.809,99	3	1.026,73	1.085,00	1.108,80	872,99	839,69
		4	933,39	986,36	1.008,00	793,63	763,35

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
1.810,00	1.829,99	3	1.035,91	1.094,88	1.121,12	879,99	846,62
		4	941,74	995,34	1.019,20	799,99	769,65
1.830,00	1.849,99	3	1.045,02	1.104,70	1.133,44	886,92	853,61
		4	950,02	1.004,27	1.030,40	806,29	776,01
1.850,00	1.869,99	3	1.054,20	1.114,45	1.145,76	893,91	860,61
		4	958,36	1.013,14	1.041,60	812,64	782,37
1.870,00	1.889,99	3	1.063,37	1.124,20	1.158,08	900,90	867,54
		4	966,70	1.022,00	1.052,80	819,00	788,67
1.890,00	1.909,99	3	1.072,49	1.133,83	1.170,40	907,83	874,53
		4	974,99	1.030,75	1.064,00	825,30	795,03
1.910,00	1.929,99	3	1.081,60	1.143,45	1.182,72	914,83	881,53
		4	983,27	1.039,50	1.075,20	831,66	801,39
1.930,00	1.949,99	3	1.090,71	1.153,01	1.195,04	921,82	888,52
		4	991,55	1.048,19	1.086,40	838,02	807,74
1.950,00	1.969,99	3	1.099,82	1.162,51	1.207,36	928,75	895,45
		4	999,84	1.056,83	1.097,60	844,32	814,04
1.970,00	1.989,99	3	1.108,93	1.171,94	1.219,68	935,74	902,44
		4	1.008,12	1.065,40	1.108,80	850,68	820,40
1.990,00	2.009,99	3	1.117,98	1.181,37	1.232,00	942,74	909,44
		4	1.016,34	1.073,98	1.120,00	857,04	826,76
2.010,00	2.029,99	3	1.127,09	1.190,68	1.244,32	949,67	916,37
		4	1.024,63	1.082,44	1.131,20	863,34	833,06
2.030,00	2.049,99	3	1.136,14	1.199,98	1.256,64	956,66	923,36
		4	1.032,85	1.090,89	1.142,40	869,69	839,42
2.050,00	2.069,99	3	1.145,18	1.209,22	1.268,96	963,66	930,35
		4	1.041,08	1.099,29	1.153,60	876,05	845,78
2.070,00	2.089,99	3	1.154,23	1.218,46	1.281,28	970,59	937,28
		4	1.049,30	1.107,69	1.164,80	882,35	852,08
2.090,00	2.109,99	3	1.163,28	1.227,70	1.293,60	977,58	944,28
		4	1.057,53	1.116,09	1.176,00	888,71	858,44
2.110,00	2.129,99	3	1.172,26	1.236,94	1.305,92	984,58	951,27
		4	1.065,69	1.124,49	1.187,20	895,07	864,79
2.130,00	2.149,99	3	1.181,25	1.246,18	1.318,24	991,51	958,20
		4	1.073,86	1.132,89	1.198,40	901,37	871,09
2.150,00	2.169,99	3	1.190,30	1.255,36	1.330,56	998,50	965,20
		4	1.082,09	1.141,24	1.209,60	907,73	877,45
2.170,00	2.189,99	3	1.199,28	1.264,60	1.342,88	1.005,50	972,19
		4	1.090,25	1.149,64	1.220,80	914,09	883,81
2.190,00	2.209,99	3	1.208,26	1.273,77	1.355,20	1.012,49	979,70
		4	1.098,42	1.157,98	1.232,00	920,44	890,64
2.210,00	2.229,99	3	1.217,18	1.282,95	1.367,52	1.019,42	987,53
		4	1.106,53	1.166,32	1.243,20	926,74	897,75

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
2.230,00	2.249,99	3	1.226,16	1.292,13	1.379,84	1.026,41	995,36
		4	1.114,69	1.174,66	1.254,40	933,10	904,87
2.250,00	2.269,99	3	1.235,08	1.301,24	1.392,16	1.033,41	1.002,93
		4	1.122,80	1.182,94	1.265,60	939,46	911,75
2.270,00	2.289,99	3	1.244,07	1.310,42	1.402,82	1.040,34	1.010,63
		4	1.130,97	1.191,29	1.275,29	945,76	918,75
2.290,00	2.309,99	3	1.252,98	1.319,53	1.413,08	1.047,33	1.018,33
		4	1.139,08	1.199,57	1.284,62	952,12	925,75
2.310,00	2.329,99	3	1.261,91	1.328,70	1.423,35	1.054,78	1.025,90
		4	1.147,19	1.207,91	1.293,95	958,89	932,64
2.330,00	2.349,99	3	1.270,82	1.337,81	1.433,62	1.062,48	1.033,60
		4	1.155,29	1.216,19	1.303,29	965,89	939,64
2.350,00	2.369,99	3	1.279,68	1.346,92	1.443,75	1.070,30	1.041,30
		4	1.163,34	1.224,48	1.312,50	973,00	946,64
2.370,00	2.389,99	3	1.288,60	1.355,97	1.454,02	1.078,00	1.048,87
		4	1.171,45	1.232,70	1.321,84	980,00	953,52
2.390,00	2.409,99	3	1.297,45	1.365,09	1.464,03	1.085,70	1.056,32
		4	1.179,50	1.240,99	1.330,94	987,00	960,29
2.410,00	2.429,99	3	1.306,31	1.374,13	1.474,17	1.093,40	1.064,02
		4	1.187,55	1.249,21	1.340,15	994,00	967,29
2.430,00	2.449,99	3	1.315,16	1.383,18	1.484,18	1.101,10	1.071,46
		4	1.195,60	1.257,44	1.349,25	1.001,00	974,05
2.450,00	2.469,99	3	1.324,02	1.392,29	1.494,19	1.108,68	1.078,90
		4	1.203,65	1.265,72	1.358,35	1.007,89	980,82
2.470,00	2.489,99	3	1.332,87	1.401,34	1.504,20	1.116,25	1.086,47
		4	1.211,70	1.273,94	1.367,45	1.014,77	987,70
2.490,00	2.509,99	3	1.341,66	1.410,32	1.514,21	1.123,82	1.093,92
		4	1.219,69	1.282,11	1.376,55	1.021,65	994,47
2.510,00	2.529,99	3	1.350,46	1.419,37	1.524,09	1.131,52	1.101,36
		4	1.227,69	1.290,34	1.385,54	1.028,65	1.001,24
2.530,00	2.549,99	3	1.359,24	1.428,35	1.533,97	1.138,96	1.108,80
		4	1.235,68	1.298,50	1.394,52	1.035,42	1.008,00
2.550,00	2.569,99	3	1.368,04	1.437,34	1.543,85	1.146,53	1.116,12
		4	1.243,67	1.306,67	1.403,50	1.042,30	1.014,65
2.570,00	2.589,99	3	1.376,83	1.446,38	1.553,74	1.153,98	1.123,56
		4	1.251,66	1.314,89	1.412,49	1.049,07	1.021,42
2.590,00	2.609,99	3	1.385,62	1.455,30	1.563,49	1.161,42	1.130,88
		4	1.259,65	1.323,00	1.421,35	1.055,84	1.028,07
2.610,00	2.629,99	3	1.394,35	1.464,29	1.573,24	1.168,99	1.138,19
		4	1.267,59	1.331,17	1.430,22	1.062,72	1.034,72
2.630,00	2.649,99	3	1.403,13	1.473,27	1.583,00	1.176,44	1.145,51
		4	1.275,58	1.339,34	1.439,09	1.069,49	1.041,37

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
2.650,00	2.669,99	3	1.411,86	1.482,19	1.592,62	1.183,75	1.152,82
		4	1.283,51	1.347,44	1.447,84	1.076,14	1.048,02
2.670,00	2.689,99	3	1.420,59	1.491,17	1.602,25	1.191,19	1.160,14
		4	1.291,44	1.355,61	1.456,59	1.082,90	1.054,67
2.690,00	2.709,99	3	1.429,31	1.500,09	1.611,87	1.198,51	1.167,32
		4	1.299,38	1.363,72	1.465,34	1.089,55	1.061,20
2.710,00	2.729,99	3	1.437,98	1.509,01	1.621,50	1.205,95	1.174,51
		4	1.307,25	1.371,83	1.474,09	1.096,32	1.067,74
2.730,00	2.749,99	3	1.446,71	1.517,93	1.631,25	1.213,27	1.181,70
		4	1.315,19	1.379,94	1.482,95	1.102,97	1.074,27
2.750,00	2.769,99	3	1.455,37	1.526,79	1.641,00	1.220,58	1.188,88
		4	1.323,06	1.387,99	1.491,82	1.109,62	1.080,80
2.770,00	2.789,99	3	1.464,03	1.535,70	1.650,76	1.227,90	1.196,20
		4	1.330,94	1.396,09	1.500,69	1.116,27	1.087,45
2.790,00	2.809,99	3	1.472,69	1.544,56	1.660,51	1.235,21	1.203,26
		4	1.338,81	1.404,14	1.509,55	1.122,92	1.093,87
2.810,00	2.829,99	3	1.481,36	1.553,41	1.670,26	1.242,40	1.210,44
		4	1.346,69	1.412,19	1.518,42	1.129,45	1.100,40
2.830,00	2.849,99	3	1.490,02	1.562,27	1.679,89	1.249,59	1.217,50
		4	1.354,56	1.420,24	1.527,17	1.135,99	1.106,82
2.850,00	2.869,99	3	1.498,68	1.571,12	1.689,64	1.256,90	1.224,56
		4	1.362,44	1.428,29	1.536,04	1.142,64	1.113,24
2.870,00	2.889,99	3	1.507,28	1.579,98	1.699,27	1.264,09	1.231,62
		4	1.370,25	1.436,34	1.544,79	1.149,17	1.119,65
2.890,00	2.909,99	3	1.515,88	1.588,77	1.708,89	1.271,15	1.238,68
		4	1.378,07	1.444,34	1.553,54	1.155,59	1.126,07
2.910,00	2.929,99	3	1.524,48	1.597,63	1.718,39	1.278,46	1.245,74
		4	1.385,89	1.452,39	1.562,17	1.162,24	1.132,49
2.930,00	2.949,99	3	1.533,07	1.606,41	1.728,01	1.285,52	1.252,79
		4	1.393,70	1.460,38	1.570,92	1.168,65	1.138,90
2.950,00	2.969,99	3	1.541,67	1.615,21	1.737,51	1.292,58	1.259,79
		4	1.401,52	1.468,37	1.579,55	1.175,07	1.145,26
2.970,00	2.989,99	3	1.550,20	1.624,00	1.747,01	1.299,76	1.266,78
		4	1.409,28	1.476,36	1.588,19	1.181,60	1.151,62
2.990,00	3.009,99	3	1.558,80	1.632,72	1.756,50	1.306,69	1.273,77
		4	1.417,09	1.484,29	1.596,82	1.187,90	1.157,98
3.010,00	3.029,99	3	1.567,34	1.641,52	1.765,87	1.313,75	1.280,70
		4	1.424,85	1.492,29	1.605,34	1.194,32	1.164,28
3.030,00	3.049,99	3	1.575,87	1.650,24	1.775,37	1.320,94	1.287,70
		4	1.432,61	1.500,22	1.613,97	1.200,85	1.170,64
3.050,00	3.069,99	3	1.584,41	1.659,03	1.784,74	1.327,87	1.294,69
		4	1.440,37	1.508,21	1.622,49	1.207,15	1.176,99

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
3.070,00	3.089,99	3	1.592,94	1.667,70	1.794,10	1.334,93	1.301,62
		4	1.448,13	1.516,09	1.631,00	1.213,57	1.183,29
3.090,00	3.109,99	3	1.601,48	1.676,42	1.803,34	1.341,92	1.308,62
		4	1.455,89	1.524,02	1.639,40	1.219,93	1.189,65
3.110,00	3.129,99	3	1.609,95	1.685,15	1.812,71	1.348,92	1.315,61
		4	1.463,59	1.531,95	1.647,92	1.226,29	1.196,01
3.130,00	3.149,99	3	1.618,42	1.693,88	1.821,95	1.355,85	1.322,54
		4	1.471,29	1.539,89	1.656,32	1.232,59	1.202,31
3.150,00	3.169,99	3	1.626,89	1.702,54	1.831,19	1.362,84	1.329,54
		4	1.478,99	1.547,76	1.664,72	1.238,94	1.208,67
3.170,00	3.189,99	3	1.635,36	1.711,20	1.840,56	1.369,83	1.336,53
		4	1.486,69	1.555,64	1.673,24	1.245,30	1.215,03
3.190,00	3.209,99	3	1.643,83	1.719,86	1.849,80	1.376,76	1.343,46
		4	1.494,39	1.563,51	1.681,64	1.251,60	1.221,33
3.210,00	3.229,99	3	1.652,30	1.728,53	1.859,04	1.383,76	1.350,46
		4	1.502,09	1.571,39	1.690,04	1.257,96	1.227,69
3.230,00	3.249,99	3	1.660,70	1.737,19	1.868,28	1.390,75	1.357,45
		4	1.509,73	1.579,26	1.698,44	1.264,32	1.234,04
3.250,00	3.269,99	3	1.669,11	1.745,78	1.877,52	1.397,74	1.364,38
		4	1.517,37	1.587,08	1.706,84	1.270,68	1.240,34
3.270,00	3.289,99	3	1.677,58	1.754,45	1.886,76	1.404,67	1.371,37
		4	1.525,07	1.594,95	1.715,24	1.276,98	1.246,70
3.290,00	3.309,99	3	1.685,98	1.763,05	1.896,00	1.411,67	1.378,37
		4	1.532,71	1.602,77	1.723,64	1.283,34	1.253,06
3.310,00	3.329,99	3	1.694,32	1.771,65	1.905,11	1.418,66	1.385,36
		4	1.540,29	1.610,59	1.731,92	1.289,69	1.259,42
3.330,00	3.349,99	3	1.702,73	1.780,24	1.914,35	1.425,66	1.392,29
		4	1.547,94	1.618,40	1.740,32	1.296,05	1.265,72
3.350,00	3.369,99	3	1.711,13	1.788,84	1.923,59	1.432,59	1.399,28
		4	1.555,58	1.626,22	1.748,72	1.302,35	1.272,08
3.370,00	3.389,99	3	1.719,48	1.797,44	1.932,83	1.439,58	1.406,28
		4	1.563,16	1.634,04	1.757,12	1.308,71	1.278,44
3.390,00	3.409,99	3	1.727,82	1.805,97	1.942,07	1.446,58	1.413,27
		4	1.570,74	1.641,79	1.765,52	1.315,07	1.284,79
3.410,00	3.429,99	3	1.736,16	1.814,57	1.951,18	1.453,51	1.420,20
		4	1.578,33	1.649,61	1.773,80	1.321,37	1.291,09
3.430,00	3.449,99	3	1.744,50	1.823,04	1.960,42	1.460,50	1.427,20
		4	1.585,91	1.657,31	1.782,20	1.327,73	1.297,45
3.450,00	3.469,99	3	1.752,84	1.831,58	1.969,54	1.467,50	1.434,19
		4	1.593,49	1.665,07	1.790,49	1.334,09	1.303,81
3.470,00	3.489,99	3	1.761,12	1.840,11	1.978,78	1.474,49	1.441,12
		4	1.601,02	1.672,83	1.798,89	1.340,44	1.310,11

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
3.490,00	3.509,99	3	1.769,40	1.848,65	1.988,02	1.481,42	1.448,12
		4	1.608,54	1.680,59	1.807,29	1.346,74	1.316,47
3.510,00	3.529,99	3	1.777,74	1.857,12	1.997,13	1.488,41	1.455,11
		4	1.616,13	1.688,29	1.815,57	1.353,10	1.322,83
3.530,00	3.549,99	3	1.786,02	1.865,65	2.006,37	1.495,41	1.462,11
		4	1.623,65	1.696,04	1.823,97	1.359,46	1.329,19
3.550,00	3.569,99	3	1.794,23	1.874,12	2.015,48	1.502,34	1.469,04
		4	1.631,12	1.703,74	1.832,25	1.365,76	1.335,49
3.570,00	3.589,99	3	1.802,51	1.882,59	2.024,59	1.509,33	1.476,03
		4	1.638,64	1.711,44	1.840,54	1.372,12	1.341,84
3.590,00	3.609,99	3	1.810,79	1.891,06	2.033,70	1.516,32	1.483,02
		4	1.646,17	1.719,14	1.848,82	1.378,48	1.348,20
3.610,00	3.629,99	3	1.819,00	1.899,47	2.042,94	1.523,25	1.489,95
		4	1.653,64	1.726,79	1.857,22	1.384,78	1.354,50
3.630,00	3.649,99	3	1.827,21	1.907,94	2.052,05	1.530,25	1.496,95
		4	1.661,10	1.734,49	1.865,50	1.391,14	1.360,86
3.650,00	3.669,99	3	1.835,49	1.916,34	2.061,17	1.537,24	1.503,94
		4	1.668,63	1.742,13	1.873,79	1.397,49	1.367,22
3.670,00	3.689,99	3	1.843,64	1.924,75	2.070,28	1.544,17	1.510,87
		4	1.676,04	1.749,77	1.882,07	1.403,79	1.373,52
3.690,00	3.709,99	3	1.851,85	1.933,15	2.079,39	1.551,17	1.517,86
		4	1.683,50	1.757,41	1.890,35	1.410,15	1.379,88
3.710,00	3.729,99	3	1.860,07	1.941,56	2.088,50	1.558,16	1.524,86
		4	1.690,97	1.765,05	1.898,64	1.416,51	1.386,24
3.730,00	3.749,99	3	1.868,21	1.949,96	2.097,74	1.565,09	1.531,79
		4	1.698,38	1.772,69	1.907,04	1.422,81	1.392,54
3.750,00	3.769,99	3	1.876,37	1.958,30	2.106,85	1.572,09	1.538,78
		4	1.705,79	1.780,28	1.915,32	1.429,17	1.398,89
3.770,00	3.789,99	3	1.884,51	1.966,71	2.115,96	1.579,08	1.545,78
		4	1.713,19	1.787,92	1.923,60	1.435,53	1.405,25
3.790,00	3.809,99	3	1.892,66	1.975,05	2.124,95	1.586,01	1.552,71
		4	1.720,60	1.795,50	1.931,77	1.441,83	1.411,55
3.810,00	3.829,99	3	1.900,81	1.983,40	2.134,06	1.593,01	1.559,70
		4	1.728,01	1.803,09	1.940,05	1.448,19	1.417,91
3.830,00	3.849,99	3	1.908,96	1.991,74	2.143,17	1.600,00	1.566,70
		4	1.735,42	1.810,67	1.948,34	1.454,54	1.424,27
3.850,00	3.869,99	3	1.917,05	2.000,01	2.152,28	1.606,99	1.573,63
		4	1.742,77	1.818,19	1.956,62	1.460,90	1.430,57
3.870,00	3.889,99	3	1.925,13	2.008,35	2.161,39	1.613,92	1.580,62
		4	1.750,12	1.825,78	1.964,90	1.467,20	1.436,93
3.890,00	3.909,99	3	1.933,28	2.016,70	2.170,38	1.620,92	1.587,62
		4	1.757,53	1.833,36	1.973,07	1.473,56	1.443,29

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
3.910,00	3.929,99	3	1.941,30	2.024,98	2.179,49	1.627,91	1.594,61
		4	1.764,82	1.840,89	1.981,35	1.479,92	1.449,64
3.930,00	3.949,99	3	1.949,39	2.033,25	2.188,47	1.634,90	1.601,54
		4	1.772,17	1.848,41	1.989,52	1.486,28	1.455,94
3.950,00	3.969,99	3	1.957,47	2.041,53	2.197,58	1.641,83	1.608,53
		4	1.779,52	1.855,94	1.997,80	1.492,58	1.462,30
3.970,00	3.989,99	3	1.965,49	2.049,74	2.206,70	1.648,83	1.615,53
		4	1.786,81	1.863,40	2.006,09	1.498,94	1.468,66
3.990,00	4.009,99	3	1.973,58	2.058,02	2.215,68	1.655,82	1.622,52
		4	1.794,16	1.870,93	2.014,25	1.505,29	1.475,02
4.010,00	4.029,99	3	1.981,53	2.066,23	2.224,66	1.662,75	1.629,45
		4	1.801,39	1.878,39	2.022,42	1.511,59	1.481,32
4.030,00	4.049,99	3	1.989,62	2.074,51	2.233,77	1.669,75	1.636,44
		4	1.808,74	1.885,92	2.030,70	1.517,95	1.487,68
4.050,00	4.069,99	3	1.997,57	2.082,73	2.242,76	1.676,74	1.643,44
		4	1.815,98	1.893,39	2.038,87	1.524,31	1.494,04
4.070,00	4.089,99	3	2.005,60	2.090,94	2.251,87	1.683,67	1.650,37
		4	1.823,27	1.900,85	2.047,15	1.530,61	1.500,34
4.090,00	4.109,99	3	2.013,55	2.099,09	2.260,85	1.690,67	1.657,36
		4	1.830,50	1.908,26	2.055,32	1.536,97	1.506,69
4.110,00	4.129,99	3	2.021,57	2.107,30	2.269,84	1.697,66	1.664,36
		4	1.837,79	1.915,73	2.063,49	1.543,33	1.513,05
4.130,00	4.149,99	3	2.029,53	2.115,45	2.278,82	1.704,59	1.671,29
		4	1.845,03	1.923,14	2.071,65	1.549,63	1.519,35
4.150,00	4.169,99	3	2.037,49	2.123,66	2.287,80	1.711,59	1.678,28
		4	1.852,26	1.930,60	2.079,82	1.555,99	1.525,71
4.170,00	4.189,99	3	2.045,44	2.131,81	2.296,91	1.718,58	1.685,28
		4	1.859,49	1.938,01	2.088,10	1.562,34	1.532,07
4.190,00	4.209,99	3	2.053,34	2.139,96	2.305,90	1.725,51	1.692,21
		4	1.866,67	1.945,42	2.096,27	1.568,64	1.538,37
4.210,00	4.229,99	3	2.061,29	2.148,11	2.314,88	1.732,50	1.699,20
		4	1.873,90	1.952,83	2.104,44	1.575,00	1.544,73
4.230,00	4.249,99	3	2.069,18	2.156,19	2.323,86	1.739,50	1.706,20
		4	1.881,08	1.960,18	2.112,60	1.581,36	1.551,09
4.250,00	4.269,99	3	2.077,08	2.164,35	2.332,85	1.746,43	1.713,13
		4	1.888,25	1.967,59	2.120,77	1.587,66	1.557,39
4.270,00	4.289,99	3	2.084,97	2.172,43	2.341,83	1.753,42	1.720,12
		4	1.895,43	1.974,94	2.128,94	1.594,02	1.563,74
4.290,00	4.309,99	3	2.092,86	2.180,52	2.350,81	1.760,41	1.727,11
		4	1.902,60	1.982,29	2.137,10	1.600,38	1.570,10
4.310,00	4.329,99	3	2.100,75	2.188,60	2.359,67	1.767,41	1.734,04
		4	1.909,78	1.989,64	2.145,15	1.606,74	1.576,40

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
4.330,00	4.349,99	3	2.108,65	2.196,69	2.368,65	1.774,34	1.741,04
		4	1.916,95	1.996,99	2.153,32	1.613,04	1.582,76
4.350,00	4.369,99	3	2.116,48	2.204,77	2.377,64	1.781,33	1.748,03
		4	1.924,07	2.004,34	2.161,49	1.619,39	1.589,12
4.370,00	4.389,99	3	2.124,31	2.212,79	2.386,62	1.788,33	1.755,02
		4	1.931,19	2.011,63	2.169,65	1.625,75	1.595,48
4.390,00	4.409,99	3	2.132,13	2.220,81	2.395,47	1.795,26	1.761,95
		4	1.938,30	2.018,92	2.177,70	1.632,05	1.601,78
4.410,00	4.429,99	3	2.139,96	2.228,90	2.404,46	1.802,25	1.768,95
		4	1.945,42	2.026,27	2.185,87	1.638,41	1.608,14
4.430,00	4.449,99	3	2.147,79	2.236,85	2.413,44	1.809,25	1.775,94
		4	1.952,54	2.033,50	2.194,04	1.644,77	1.614,49
4.450,00	4.469,99	3	2.155,55	2.244,87	2.422,30	1.816,24	1.782,87
		4	1.959,59	2.040,79	2.202,09	1.651,13	1.620,79
4.470,00	4.489,99	3	2.163,38	2.252,90	2.431,28	1.823,17	1.789,87
		4	1.966,71	2.048,09	2.210,25	1.657,43	1.627,15
4.490,00	4.509,99	3	2.171,15	2.260,85	2.440,13	1.830,17	1.796,86
		4	1.973,77	2.055,32	2.218,30	1.663,79	1.633,51
4.510,00	4.529,99	3	2.178,91	2.268,87	2.449,12	1.837,16	1.803,86
		4	1.980,83	2.062,61	2.226,47	1.670,14	1.639,87
4.530,00	4.549,99	3	2.186,68	2.276,83	2.457,97	1.844,15	1.810,79
		4	1.987,89	2.069,84	2.234,52	1.676,50	1.646,17
4.550,00	4.569,99	3	2.194,44	2.284,78	2.466,83	1.851,08	1.817,78
		4	1.994,94	2.077,08	2.242,57	1.682,80	1.652,53
4.570,00	4.589,99	3	2.202,14	2.292,74	2.475,81	1.858,08	1.824,78
		4	2.001,94	2.084,31	2.250,74	1.689,16	1.658,89
4.590,00	4.609,99	3	2.209,90	2.300,70	2.484,67	1.865,07	1.831,77
		4	2.009,00	2.091,54	2.258,79	1.695,52	1.665,24
4.610,00	4.629,99	3	2.217,60	2.308,59	2.493,52	1.872,00	1.838,70
		4	2.016,00	2.098,72	2.266,84	1.701,82	1.671,54
4.630,00	4.649,99	3	2.225,30	2.316,55	2.502,38	1.878,99	1.845,69
		4	2.023,00	2.105,95	2.274,89	1.708,18	1.677,90
4.650,00	4.669,99	3	2.233,00	2.324,44	2.511,36	1.885,99	1.852,69
		4	2.030,00	2.113,13	2.283,05	1.714,54	1.684,26
4.670,00	4.689,99	3	2.240,70	2.332,33	2.520,21	1.892,92	1.859,62
		4	2.037,00	2.120,30	2.291,10	1.720,84	1.690,56
4.690,00	4.709,99	3	2.248,34	2.340,22	2.529,07	1.899,91	1.866,61
		4	2.043,94	2.127,48	2.299,15	1.727,19	1.696,92
4.710,00	4.729,99	3	2.256,04	2.348,12	2.537,92	1.906,91	1.873,60
		4	2.050,94	2.134,65	2.307,20	1.733,55	1.703,28
4.730,00	4.749,99	3	2.263,68	2.355,95	2.546,78	1.913,84	1.880,53
		4	2.057,89	2.141,77	2.315,25	1.739,85	1.709,58

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
4.750,00	4.769,99	3	2.271,31	2.363,78	2.555,63	1.920,83	1.887,53
		4	2.064,83	2.148,89	2.323,30	1.746,21	1.715,94
4.770,00	4.789,99	3	2.278,95	2.371,67	2.564,49	1.927,83	1.894,52
		4	2.071,77	2.156,06	2.331,35	1.752,57	1.722,29
4.790,00	4.809,99	3	2.286,58	2.379,49	2.573,34	1.934,76	1.901,45
		4	2.078,71	2.163,18	2.339,40	1.758,87	1.728,59
4.810,00	4.829,99	3	2.294,22	2.387,32	2.582,07	1.941,75	1.908,45
		4	2.085,65	2.170,29	2.347,34	1.765,23	1.734,95
4.830,00	4.849,99	3	2.301,72	2.395,09	2.590,93	1.948,68	1.915,38
		4	2.092,48	2.177,35	2.355,39	1.771,53	1.741,25
4.850,00	4.869,99	3	2.308,78	2.402,34	2.599,27	1.955,03	1.921,73
		4	2.098,89	2.183,94	2.362,97	1.777,30	1.747,03
4.870,00	4.889,99	3	2.315,84	2.409,65	2.607,74	1.961,45	1.928,08
		4	2.105,31	2.190,59	2.370,67	1.783,14	1.752,80
4.890,00	4.909,99	3	2.322,90	2.416,91	2.616,21	1.967,80	1.934,50
		4	2.111,73	2.197,19	2.378,37	1.788,91	1.758,64
4.910,00	4.929,99	3	2.329,90	2.424,15	2.624,55	1.974,16	1.940,64
		4	2.118,09	2.203,78	2.385,95	1.794,69	1.764,22
4.930,00	4.949,99	3	2.336,95	2.431,41	2.633,02	1.980,57	1.946,35
		4	2.124,50	2.210,37	2.393,65	1.800,52	1.769,41
4.950,00	4.969,99	3	2.343,95	2.438,66	2.641,36	1.986,99	1.951,99
		4	2.130,86	2.216,96	2.401,24	1.806,35	1.774,54
4.970,00	4.989,99	3	2.350,94	2.445,84	2.649,83	1.993,34	1.957,70
		4	2.137,22	2.223,49	2.408,94	1.812,13	1.779,73
4.990,00	5.009,99	3	2.357,87	2.453,10	2.658,17	1.999,69	1.963,35
		4	2.143,52	2.230,09	2.416,52	1.817,90	1.784,86
5.010,00	5.029,99	3	2.364,86	2.460,28	2.666,64	2.006,11	1.969,07
		4	2.149,88	2.236,62	2.424,22	1.823,74	1.790,06
5.030,00	5.049,99	3	2.371,79	2.467,47	2.674,98	2.011,97	1.974,70
		4	2.156,18	2.243,15	2.431,80	1.829,07	1.795,19
5.050,00	5.069,99	3	2.378,72	2.474,66	2.683,33	2.017,68	1.980,42
		4	2.162,48	2.249,69	2.439,39	1.834,26	1.800,38
5.070,00	5.089,99	3	2.385,65	2.481,84	2.691,67	2.023,33	1.986,06
		4	2.168,78	2.256,22	2.446,97	1.839,39	1.805,51
5.090,00	5.109,99	3	2.392,58	2.488,96	2.700,01	2.028,97	1.991,71
		4	2.175,08	2.262,69	2.454,55	1.844,51	1.810,64
5.110,00	5.129,99	3	2.399,45	2.496,09	2.708,35	2.034,68	1.997,41
		4	2.181,32	2.269,17	2.462,14	1.849,71	1.815,83
5.130,00	5.149,99	3	2.406,38	2.503,21	2.716,69	2.040,32	2.003,05
		4	2.187,62	2.275,64	2.469,72	1.854,84	1.820,96
5.150,00	5.169,99	3	2.413,25	2.510,33	2.725,03	2.046,04	2.008,78
		4	2.193,86	2.282,12	2.477,30	1.860,04	1.826,16

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
5.170,00	5.189,99	3	2.420,11	2.517,39	2.733,38	2.051,68	2.014,42
		4	2.200,10	2.288,54	2.484,89	1.865,16	1.831,29
5.190,00	5.209,99	3	2.426,92	2.524,45	2.741,72	2.057,39	2.020,13
		4	2.206,29	2.294,95	2.492,47	1.870,36	1.836,49
5.210,00	5.229,99	3	2.433,78	2.531,57	2.750,06	2.063,04	2.025,77
		4	2.212,53	2.301,43	2.500,05	1.875,49	1.841,61
5.230,00	5.249,99	3	2.440,58	2.538,63	2.758,40	2.068,75	2.031,48
		4	2.218,71	2.307,84	2.507,64	1.880,68	1.846,80
5.250,00	5.269,99	3	2.447,38	2.545,62	2.766,61	2.074,40	2.037,13
		4	2.224,89	2.314,20	2.515,10	1.885,81	1.851,93
5.270,00	5.289,99	3	2.454,18	2.552,68	2.774,96	2.080,11	2.042,77
		4	2.231,08	2.320,62	2.522,69	1.891,01	1.857,07
5.290,00	5.309,99	3	2.460,99	2.559,67	2.783,30	2.085,75	2.048,48
		4	2.237,26	2.326,98	2.530,27	1.896,14	1.862,26
5.310,00	5.329,99	3	2.467,73	2.566,67	2.791,51	2.091,40	2.054,13
		4	2.243,39	2.333,34	2.537,74	1.901,27	1.867,39
5.330,00	5.349,99	3	2.474,53	2.573,66	2.799,85	2.097,11	2.059,84
		4	2.249,57	2.339,69	2.545,32	1.906,46	1.872,58
5.350,00	5.369,99	3	2.481,26	2.580,66	2.808,07	2.102,82	2.065,49
		4	2.255,69	2.346,05	2.552,79	1.911,65	1.877,72
5.370,00	5.389,99	3	2.488,00	2.587,65	2.816,28	2.108,46	2.071,19
		4	2.261,82	2.352,41	2.560,25	1.916,78	1.882,90
5.390,00	5.409,99	3	2.494,74	2.594,58	2.824,62	2.114,10	2.076,84
		4	2.267,94	2.358,71	2.567,84	1.921,91	1.888,03
5.410,00	5.429,99	3	2.501,41	2.601,51	2.832,83	2.119,83	2.082,48
		4	2.274,01	2.365,01	2.575,30	1.927,11	1.893,16
5.430,00	5.449,99	3	2.508,08	2.608,44	2.841,18	2.125,46	2.088,20
		4	2.280,08	2.371,31	2.582,89	1.932,24	1.898,37
5.450,00	5.469,99	3	2.514,76	2.615,37	2.849,39	2.131,18	2.093,91
		4	2.286,14	2.377,61	2.590,35	1.937,43	1.903,56
5.470,00	5.489,99	3	2.521,43	2.622,24	2.857,60	2.136,82	2.099,55
		4	2.292,21	2.383,85	2.597,82	1.942,56	1.908,68
5.490,00	5.509,99	3	2.528,10	2.629,17	2.865,82	2.142,53	2.105,20
		4	2.298,28	2.390,15	2.605,29	1.947,76	1.913,81
5.510,00	5.529,99	3	2.534,78	2.636,03	2.874,03	2.148,18	2.110,91
		4	2.304,34	2.396,39	2.612,75	1.952,89	1.919,01
5.530,00	5.549,99	3	2.541,39	2.642,90	2.882,24	2.153,81	2.116,55
		4	2.310,35	2.402,64	2.620,22	1.958,01	1.924,14
5.550,00	5.569,99	3	2.548,00	2.649,76	2.890,46	2.159,53	2.122,27
		4	2.316,36	2.408,88	2.627,69	1.963,21	1.929,33
5.570,00	5.589,99	3	2.554,61	2.656,57	2.898,67	2.165,25	2.127,91
		4	2.322,37	2.415,06	2.635,15	1.968,41	1.934,46

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
5.590,00	5.609,99	3	2.561,15	2.663,37	2.906,88	2.170,89	2.133,62
		4	2.328,32	2.421,24	2.642,62	1.973,54	1.939,66
5.610,00	5.629,99	3	2.567,76	2.670,24	2.915,10	2.176,53	2.139,27
		4	2.334,33	2.427,49	2.650,09	1.978,66	1.944,79
5.630,00	5.649,99	3	2.574,30	2.677,04	2.923,18	2.182,24	2.144,97
		4	2.340,28	2.433,67	2.657,44	1.983,86	1.949,98
5.650,00	5.669,99	3	2.580,85	2.683,77	2.931,39	2.187,89	2.150,62
		4	2.346,23	2.439,79	2.664,90	1.988,99	1.955,11
5.670,00	5.689,99	3	2.587,39	2.690,57	2.939,61	2.193,61	2.156,34
		4	2.352,18	2.445,98	2.672,37	1.994,19	1.960,31
5.690,00	5.709,99	3	2.593,94	2.697,31	2.947,69	2.199,24	2.161,98
		4	2.358,13	2.452,10	2.679,72	1.999,31	1.965,44
5.710,00	5.729,99	3	2.600,42	2.704,05	2.955,91	2.204,89	2.167,63
		4	2.364,02	2.458,23	2.687,19	2.004,44	1.970,57
5.730,00	5.749,99	3	2.606,97	2.710,79	2.963,99	2.210,60	2.173,33
		4	2.369,97	2.464,35	2.694,54	2.009,64	1.975,76
5.750,00	5.769,99	3	2.613,45	2.717,52	2.972,20	2.216,24	2.178,98
		4	2.375,86	2.470,48	2.702,00	2.014,77	1.980,89
5.770,00	5.789,99	3	2.619,93	2.724,20	2.980,29	2.221,96	2.184,69
		4	2.381,75	2.476,54	2.709,35	2.019,96	1.986,08
5.790,00	5.809,99	3	2.626,41	2.730,94	2.988,50	2.227,59	2.190,33
		4	2.387,64	2.482,67	2.716,82	2.025,09	1.991,21
5.810,00	5.829,99	3	2.632,82	2.737,61	2.996,59	2.233,32	2.195,97
		4	2.393,48	2.488,74	2.724,17	2.030,29	1.996,34
5.830,00	5.849,99	3	2.639,24	2.744,28	3.004,67	2.238,96	2.201,69
		4	2.399,31	2.494,80	2.731,52	2.035,42	2.001,54
5.850,00	5.869,99	3	2.645,66	2.750,96	3.012,76	2.244,67	2.207,41
		4	2.405,14	2.500,87	2.738,87	2.040,61	2.006,73
5.870,00	5.889,99	3	2.652,07	2.757,56	3.020,97	2.250,31	2.213,05
		4	2.410,98	2.506,88	2.746,34	2.045,74	2.011,86
5.890,00	5.909,99	3	2.658,49	2.764,24	3.029,06	2.256,02	2.218,69
		4	2.416,81	2.512,94	2.753,69	2.050,93	2.016,99
5.910,00	5.929,99	3	2.664,85	2.770,78	3.037,14	2.261,67	2.224,40
		4	2.422,59	2.518,89	2.761,04	2.056,06	2.022,18
5.930,00	5.949,99	3	2.671,26	2.777,46	3.045,23	2.267,31	2.230,04
		4	2.428,42	2.524,96	2.768,39	2.061,19	2.027,31
5.950,00	5.969,99	3	2.677,61	2.784,00	3.053,31	2.273,03	2.235,76
		4	2.434,19	2.530,91	2.775,74	2.066,39	2.032,51
5.970,00	5.989,99	3	2.683,97	2.790,61	3.061,40	2.278,67	2.241,41
		4	2.439,97	2.536,92	2.783,09	2.071,52	2.037,64
5.990,00	6.009,99	3	2.690,38	2.797,16	3.069,48	2.284,38	2.247,11
		4	2.445,80	2.542,87	2.790,44	2.076,71	2.042,83

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
6.010,00	6.029,99	3	2.696,80	2.803,70	3.077,44	2.290,03	2.252,76
		4	2.451,64	2.548,82	2.797,67	2.081,84	2.047,96
6.030,00	6.049,99	3	2.703,15	2.810,25	3.085,52	2.295,74	2.258,40
		4	2.457,41	2.554,77	2.805,02	2.087,04	2.053,09
6.050,00	6.069,99	3	2.709,51	2.816,79	3.093,61	2.301,38	2.264,12
		4	2.463,19	2.560,72	2.812,37	2.092,16	2.058,29
6.070,00	6.089,99	3	2.715,92	2.823,34	3.101,56	2.307,10	2.269,83
		4	2.469,02	2.566,67	2.819,60	2.097,36	2.063,48
6.090,00	6.109,99	3	2.722,27	2.829,82	3.109,65	2.312,74	2.275,47
		4	2.474,79	2.572,56	2.826,95	2.102,49	2.068,61
6.110,00	6.129,99	3	2.728,69	2.836,30	3.117,73	2.318,45	2.281,12
		4	2.480,63	2.578,45	2.834,30	2.107,69	2.073,74
6.130,00	6.149,99	3	2.735,04	2.842,78	3.125,69	2.324,09	2.286,83
		4	2.486,40	2.584,34	2.841,54	2.112,81	2.078,94
6.150,00	6.169,99	3	2.741,46	2.849,26	3.133,78	2.329,74	2.292,47
		4	2.492,24	2.590,24	2.848,89	2.117,94	2.084,07
6.170,00	6.189,99	3	2.747,81	2.855,68	3.141,73	2.335,45	2.298,18
		4	2.498,01	2.596,07	2.856,12	2.123,14	2.089,26
6.190,00	6.209,99	3	2.754,17	2.862,09	3.149,69	2.341,09	2.303,82
		4	2.503,79	2.601,90	2.863,35	2.128,27	2.094,39
6.210,00	6.229,99	3	2.760,58	2.868,57	3.157,77	2.346,81	2.309,55
		4	2.509,62	2.607,79	2.870,70	2.133,47	2.099,59
6.230,00	6.249,99	3	2.767,00	2.874,99	3.165,73	2.352,45	2.315,19
		4	2.515,45	2.613,63	2.877,94	2.138,59	2.104,72
6.250,00	6.269,99	3	2.773,35	2.881,34	3.173,69	2.358,09	2.320,83
		4	2.521,23	2.619,40	2.885,17	2.143,72	2.109,84
6.270,00	6.289,99	3	2.779,62	2.887,76	3.181,64	2.363,81	2.326,54
		4	2.526,92	2.625,24	2.892,40	2.148,92	2.115,04
6.290,00	6.309,99	3	2.785,33	2.894,11	3.189,60	2.369,52	2.332,25
		4	2.532,12	2.631,01	2.899,64	2.154,11	2.120,23
6.310,00	6.329,99	3	2.790,97	2.900,47	3.197,69	2.375,16	2.337,90
		4	2.537,25	2.636,79	2.906,99	2.159,23	2.125,36
6.330,00	6.349,99	3	2.796,69	2.906,88	3.205,64	2.380,80	2.343,53
		4	2.542,44	2.642,62	2.914,22	2.164,37	2.130,49
6.350,00	6.369,99	3	2.802,33	2.913,30	3.213,60	2.386,52	2.349,25
		4	2.547,57	2.648,45	2.921,45	2.169,57	2.135,69
6.370,00	6.389,99	3	2.808,04	2.919,65	3.221,43	2.392,17	2.354,90
		4	2.552,76	2.654,23	2.928,57	2.174,70	2.140,82
6.390,00	6.409,99	3	2.813,68	2.926,00	3.229,38	2.397,87	2.360,61
		4	2.557,89	2.660,00	2.935,80	2.179,88	2.146,01
6.410,00	6.429,99	3	2.819,40	2.932,42	3.237,34	2.403,52	2.366,26
		4	2.563,09	2.665,84	2.943,04	2.185,02	2.151,14

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
6.430,00	6.449,99	3	2.825,05	2.938,77	3.245,30	2.409,23	2.371,89
		4	2.568,22	2.671,61	2.950,27	2.190,21	2.156,27
6.450,00	6.469,99	3	2.830,69	2.945,19	3.253,25	2.414,87	2.377,61
		4	2.573,35	2.677,44	2.957,50	2.195,34	2.161,46
6.470,00	6.489,99	3	2.836,40	2.951,54	3.261,08	2.420,52	2.383,25
		4	2.578,54	2.683,22	2.964,62	2.200,47	2.166,59
6.490,00	6.509,99	3	2.842,04	2.957,96	3.269,04	2.426,23	2.388,97
		4	2.583,67	2.689,05	2.971,85	2.205,67	2.171,79
6.510,00	6.529,99	3	2.847,75	2.964,31	3.276,87	2.431,94	2.394,61
		4	2.588,87	2.694,83	2.978,97	2.210,86	2.176,92
6.530,00	6.549,99	3	2.853,40	2.970,66	3.284,82	2.437,59	2.400,32
		4	2.594,00	2.700,60	2.986,20	2.215,99	2.182,11
6.550,00	6.569,99	3	2.859,11	2.977,08	3.292,65	2.443,23	2.405,97
		4	2.599,19	2.706,44	2.993,32	2.221,12	2.187,24
6.570,00	6.589,99	3	2.864,75	2.983,50	3.300,61	2.448,94	2.411,68
		4	2.604,32	2.712,27	3.000,55	2.226,31	2.192,44
6.590,00	6.609,99	3	2.870,40	2.989,85	3.308,44	2.454,58	2.417,32
		4	2.609,45	2.718,04	3.007,67	2.231,44	2.197,57
6.610,00	6.629,99	3	2.876,11	2.996,20	3.316,27	2.460,30	2.423,04
		4	2.614,65	2.723,82	3.014,79	2.236,64	2.202,76
6.630,00	6.649,99	3	2.881,82	3.002,62	3.324,22	2.465,95	2.428,68
		4	2.619,83	2.729,65	3.022,02	2.241,77	2.207,89
6.650,00	6.669,99	3	2.887,46	3.008,31	3.332,05	2.471,66	2.434,32
		4	2.624,97	2.734,82	3.029,14	2.246,97	2.213,02
6.670,00	6.689,99	3	2.893,11	3.014,03	3.339,88	2.477,30	2.440,04
		4	2.630,10	2.740,02	3.036,25	2.252,09	2.218,22
6.690,00	6.709,99	3	2.898,83	3.019,67	3.347,71	2.483,01	2.445,74
		4	2.635,30	2.745,16	3.043,37	2.257,28	2.223,40
6.710,00	6.729,99	3	2.904,47	3.025,38	3.355,54	2.488,66	2.451,39
		4	2.640,43	2.750,35	3.050,49	2.262,41	2.228,53
6.730,00	6.749,99	3	2.910,18	3.031,02	3.363,36	2.494,30	2.457,03
		4	2.645,62	2.755,47	3.057,60	2.267,55	2.233,67
6.750,00	6.769,99	3	2.915,82	3.036,66	3.371,19	2.500,01	2.462,75
		4	2.650,75	2.760,60	3.064,72	2.272,74	2.238,87
6.770,00	6.789,99	3	2.921,53	3.042,38	3.379,02	2.505,66	2.468,39
		4	2.655,94	2.765,80	3.071,84	2.277,87	2.243,99
6.790,00	6.809,99	3	2.927,18	3.048,10	3.386,85	2.511,37	2.474,10
		4	2.661,07	2.771,00	3.078,95	2.283,06	2.249,18
6.810,00	6.829,99	3	2.932,81	3.053,74	3.394,68	2.517,01	2.479,75
		4	2.666,20	2.776,12	3.086,07	2.288,20	2.254,32
6.830,00	6.849,99	3	2.938,54	3.059,38	3.402,38	2.522,72	2.485,46
		4	2.671,40	2.781,25	3.093,07	2.293,38	2.259,51

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
6.850,00	6.869,99	3	2.944,25	3.065,09	3.410,21	2.528,36	2.491,10
		4	2.676,59	2.786,45	3.100,19	2.298,51	2.264,64
6.870,00	6.889,99	3	2.949,89	3.070,74	3.418,03	2.534,01	2.496,74
		4	2.681,72	2.791,58	3.107,30	2.303,64	2.269,76
6.890,00	6.909,99	3	2.955,54	3.076,44	3.425,86	2.539,73	2.502,46
		4	2.686,85	2.796,77	3.114,42	2.308,85	2.274,97
6.910,00	6.929,99	3	2.961,24	3.082,09	3.433,56	2.545,44	2.508,17
		4	2.692,04	2.801,90	3.121,42	2.314,04	2.280,16
6.930,00	6.949,99	3	2.966,89	3.087,73	3.441,26	2.551,08	2.513,82
		4	2.697,17	2.807,03	3.128,42	2.319,16	2.285,29
6.950,00	6.969,99	3	2.972,61	3.093,45	3.449,09	2.556,72	2.519,46
		4	2.702,37	2.812,23	3.135,54	2.324,29	2.290,41
6.970,00	6.989,99	3	2.978,25	3.099,10	3.456,79	2.562,44	2.525,10
		4	2.707,50	2.817,36	3.142,54	2.329,49	2.295,55
6.990,00	7.009,99	3	2.983,89	3.104,80	3.464,62	2.568,08	2.530,81
		4	2.712,63	2.822,55	3.149,65	2.334,62	2.300,74
7.010,00	7.029,99	3	2.989,60	3.110,45	3.472,32	2.573,79	2.536,53
		4	2.717,82	2.827,68	3.156,65	2.339,81	2.305,94
7.030,00	7.049,99	3	2.995,25	3.116,16	3.480,02	2.579,44	2.542,17
		4	2.722,95	2.832,87	3.163,65	2.344,94	2.311,06
7.050,00	und mehr	3	3.000,67	3.121,52	3.487,59	2.584,79	2.547,52
		4	2.727,89	2.837,74	3.170,54	2.349,81	2.315,93

Tabelle 2022 zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug) ab dem siebten Bezugsmonat, wenn im Abrechnungsmonat ein Entgeltausfall von mind. 50 % vorliegt und sofern hierauf ein Anspruch aufgrund einer Sonderregelung (Gesetz bzw. Verordnung) besteht

Für die Ermittlung der Höhe des Kug ist es erforderlich, dass zunächst für das Soll-Entgelt (Bruttoarbeitsentgelt ohne Mehrarbeitsentgelt und Einmalzahlungen) und für das Ist-Entgelt (tatsächlich im Kalendermonat erzieltetes Bruttoarbeitsentgelt) ein rechnerischer Leistungssatz aus der Tabelle abgelesen wird. Dabei ist die in den Lohnabzugsmerkmalen im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) eingetragene Lohnsteuerklasse und Leistungssatz 5 (87%) oder 6 (80%) zu Grunde zu legen. Die Zuordnung zu den Leistungssätzen 5 oder 6 richtet sich nach folgenden Merkmalen:

- Leistungssatz 5 =** Arbeitnehmer, in deren Lohnabzugsmerkmalen ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist (die Kinder i.S. des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG haben) oder für die aufgrund einer Bescheinigung der Agentur für Arbeit der Leistungssatz 5 maßgebend ist.
- Leistungssatz 6 =** alle übrigen Arbeitnehmer.

Der Unterschiedsbetrag zwischen den aus dieser Tabelle abgelesenen Leistungssätzen ergibt das Kug für den jeweiligen Kalendermonat.

Beispiel:

Arbeitnehmer, Lohnsteuerklasse III;
Kinderfreibetrag 1,0

= Lohnsteuerklasse III, Leistungssatz 5

Soll-Entgelt	im Kalendermonat	= 2.500,00 € -	Rechnerischer Leistungssatz	= 1.710,86 €
Ist-Entgelt	im Kalendermonat	= 1.250,00 € -	Rechnerischer Leistungssatz	= <u>876,96 €</u>
Kug				= 833,90 €

Bei der Wahl des steuerlichen Faktorverfahrens nach § 39f Einkommensteuergesetz kann das Kurzarbeitergeld nur maschinell errechnet und nicht aus der Kug-Tabelle abgelesen werden.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben in den neuen Bundesländern ist die Tabelle höchstens bis zu dem durch Trennlinie gekennzeichneten Wert anzuwenden (Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze als rechnerische Größe; diese beträgt für das Jahr 2022 6.750 Euro im Monat). Soweit Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer keine Beiträge zur Sozialversicherung zu tragen haben (Geringverdiener), gilt eine besondere Tabelle, die Sie bei der Agentur für Arbeit anfordern können.

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
von	bis		monatlich				
€	€		€	€	€	€	€
10,00	29,99	5	13,92	13,92	13,92	13,92	12,04
		6	12,80	12,80	12,80	12,80	11,07
30,00	49,99	5	27,84	27,84	27,84	27,84	24,00
		6	25,60	25,60	25,60	25,60	22,07
50,00	69,99	5	41,76	41,76	41,76	41,76	35,97
		6	38,40	38,40	38,40	38,40	33,07
70,00	89,99	5	55,68	55,68	55,68	55,68	47,93
		6	51,20	51,20	51,20	51,20	44,07
90,00	109,99	5	69,60	69,60	69,60	69,60	59,96
		6	64,00	64,00	64,00	64,00	55,14
110,00	129,99	5	83,52	83,52	83,52	83,52	71,92
		6	76,80	76,80	76,80	76,80	66,14

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
130,00	149,99	5	97,44	97,44	97,44	96,43	83,89
		6	89,60	89,60	89,60	88,67	77,14
150,00	169,99	5	111,36	111,36	111,36	108,39	95,85
		6	102,40	102,40	102,40	99,67	88,14
170,00	189,99	5	125,28	125,28	125,28	120,36	107,81
		6	115,20	115,20	115,20	110,67	99,14
190,00	209,99	5	139,20	139,20	139,20	132,32	119,77
		6	128,00	128,00	128,00	121,67	110,14
210,00	229,99	5	153,12	153,12	153,12	144,35	131,81
		6	140,80	140,80	140,80	132,74	121,20
230,00	249,99	5	167,04	167,04	167,04	156,31	143,77
		6	153,60	153,60	153,60	143,74	132,20
250,00	269,99	5	180,96	180,96	180,96	168,28	155,73
		6	166,40	166,40	166,40	154,74	143,20
270,00	289,99	5	194,88	194,88	194,88	180,24	167,69
		6	179,20	179,20	179,20	165,74	154,20
290,00	309,99	5	208,80	208,80	208,80	192,20	179,66
		6	192,00	192,00	192,00	176,74	165,20
310,00	329,99	5	222,72	222,72	222,72	204,23	191,70
		6	204,80	204,80	204,80	187,80	176,27
330,00	349,99	5	236,64	236,64	236,64	216,20	203,66
		6	217,60	217,60	217,60	198,80	187,27
350,00	369,99	5	250,56	250,56	250,56	228,16	215,62
		6	230,40	230,40	230,40	209,80	198,27
370,00	389,99	5	264,48	264,48	264,48	240,12	227,58
		6	243,20	243,20	243,20	220,80	209,27
390,00	409,99	5	278,40	278,40	278,40	252,08	239,55
		6	256,00	256,00	256,00	231,80	220,27
410,00	429,99	5	292,32	292,32	292,32	264,05	251,51
		6	268,80	268,80	268,80	242,80	231,27
430,00	449,99	5	306,24	306,24	306,24	276,09	263,54
		6	281,60	281,60	281,60	253,87	242,34
450,00	469,99	5	320,16	320,16	320,16	288,05	275,50
		6	294,40	294,40	294,40	264,87	253,34
470,00	489,99	5	334,08	334,08	334,08	300,01	287,47
		6	307,20	307,20	307,20	275,87	264,34
490,00	509,99	5	348,00	348,00	348,00	311,97	299,43
		6	320,00	320,00	320,00	286,87	275,34
510,00	529,99	5	361,92	361,92	361,92	323,94	311,39
		6	332,80	332,80	332,80	297,87	286,34
530,00	549,99	5	375,84	375,84	375,84	335,90	323,35
		6	345,60	345,60	345,60	308,87	297,34

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
550,00	569,99	5	389,76	389,76	389,76	347,93	335,39
		6	358,40	358,40	358,40	319,94	308,40
570,00	589,99	5	403,68	403,68	403,68	359,89	347,35
		6	371,20	371,20	371,20	330,94	319,40
590,00	609,99	5	417,60	417,60	417,60	371,86	359,31
		6	384,00	384,00	384,00	341,94	330,40
610,00	629,99	5	431,52	431,52	431,52	383,82	371,27
		6	396,80	396,80	396,80	352,94	341,40
630,00	649,99	5	445,44	445,44	445,44	395,78	383,24
		6	409,60	409,60	409,60	363,94	352,40
650,00	669,99	5	459,36	459,36	459,36	407,81	395,28
		6	422,40	422,40	422,40	375,00	363,47
670,00	689,99	5	473,28	473,28	473,28	419,78	407,24
		6	435,20	435,20	435,20	386,00	374,47
690,00	709,99	5	487,20	487,20	487,20	431,74	419,20
		6	448,00	448,00	448,00	397,00	385,47
710,00	729,99	5	501,12	501,12	501,12	443,70	431,16
		6	460,80	460,80	460,80	408,00	396,47
730,00	749,99	5	515,04	515,04	515,04	455,66	443,13
		6	473,60	473,60	473,60	419,00	407,47
750,00	769,99	5	528,96	528,96	528,96	467,63	455,09
		6	486,40	486,40	486,40	430,00	418,47
770,00	789,99	5	542,88	542,88	542,88	479,67	467,12
		6	499,20	499,20	499,20	441,07	429,54
790,00	809,99	5	556,80	556,80	556,80	491,63	479,08
		6	512,00	512,00	512,00	452,07	440,54
810,00	829,99	5	570,72	570,72	570,72	503,59	491,05
		6	524,80	524,80	524,80	463,07	451,54
830,00	849,99	5	584,64	584,64	584,64	515,55	503,01
		6	537,60	537,60	537,60	474,07	462,54
850,00	869,99	5	598,56	598,56	598,56	527,52	514,97
		6	550,40	550,40	550,40	485,07	473,54
870,00	889,99	5	612,48	612,48	612,48	539,55	527,00
		6	563,20	563,20	563,20	496,14	484,60
890,00	909,99	5	626,40	626,40	626,40	551,51	538,97
		6	576,00	576,00	576,00	507,14	495,60
910,00	929,99	5	640,32	640,32	640,32	563,47	550,93
		6	588,80	588,80	588,80	518,14	506,60
930,00	949,99	5	654,24	654,24	654,24	575,44	562,89
		6	601,60	601,60	601,60	529,14	517,60
950,00	969,99	5	668,16	668,16	668,16	587,40	574,85
		6	614,40	614,40	614,40	540,14	528,60

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
970,00	989,99	5	682,08	682,08	682,08	599,36	586,82
		6	627,20	627,20	627,20	551,14	539,60
990,00	1.009,99	5	696,00	696,00	696,00	611,39	598,86
		6	640,00	640,00	640,00	562,20	550,67
1.010,00	1.029,99	5	709,92	709,92	709,92	623,36	610,82
		6	652,80	652,80	652,80	573,20	561,67
1.030,00	1.049,99	5	723,84	723,84	723,84	635,32	622,78
		6	665,60	665,60	665,60	584,20	572,67
1.050,00	1.069,99	5	737,76	737,76	737,76	647,28	634,74
		6	678,40	678,40	678,40	595,20	583,67
1.070,00	1.089,99	5	751,68	751,68	751,68	659,24	646,71
		6	691,20	691,20	691,20	606,20	594,67
1.090,00	1.109,99	5	765,60	765,60	765,60	671,28	658,74
		6	704,00	704,00	704,00	617,27	605,74
1.110,00	1.129,99	5	779,52	779,52	779,52	683,25	670,70
		6	716,80	716,80	716,80	628,27	616,74
1.130,00	1.149,99	5	793,44	793,44	793,44	695,21	682,66
		6	729,60	729,60	729,60	639,27	627,74
1.150,00	1.169,99	5	807,36	807,36	807,36	707,17	694,63
		6	742,40	742,40	742,40	650,27	638,74
1.170,00	1.189,99	5	821,28	821,28	821,28	719,13	706,59
		6	755,20	755,20	755,20	661,27	649,74
1.190,00	1.209,99	5	835,20	835,20	835,20	731,17	718,55
		6	768,00	768,00	768,00	672,34	660,74
1.210,00	1.229,99	5	848,11	849,12	849,12	743,13	730,58
		6	779,87	780,80	780,80	683,34	671,80
1.230,00	1.249,99	5	860,07	863,04	863,04	755,09	740,88
		6	790,87	793,60	793,60	694,34	681,27
1.250,00	1.269,99	5	871,89	876,96	876,96	767,05	748,93
		6	801,74	806,40	806,40	705,34	688,67
1.270,00	1.289,99	5	883,70	890,88	890,88	779,02	757,05
		6	812,60	819,20	819,20	716,34	696,14
1.290,00	1.309,99	5	895,45	904,80	904,80	790,98	765,10
		6	823,40	832,00	832,00	727,34	703,54
1.310,00	1.329,99	5	907,12	918,72	918,72	803,01	773,14
		6	834,14	844,80	844,80	738,40	710,94
1.330,00	1.349,99	5	918,36	932,64	932,64	814,69	780,39
		6	844,47	857,60	857,60	749,14	717,60
1.350,00	1.369,99	5	929,60	946,56	946,56	825,20	787,57
		6	854,80	870,40	870,40	758,80	724,20
1.370,00	1.389,99	5	940,69	960,48	960,48	832,45	794,82
		6	865,00	883,20	883,20	765,47	730,87

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
1.390,00	1.409,99	5	951,78	974,40	974,40	839,63	802,00
		6	875,20	896,00	896,00	772,07	737,47
1.410,00	1.429,99	5	962,73	988,32	988,32	846,88	809,25
		6	885,27	908,80	908,80	778,74	744,14
1.430,00	1.449,99	5	973,61	1.002,24	1.002,24	854,05	816,43
		6	895,27	921,60	921,60	785,34	750,74
1.450,00	1.469,99	5	984,41	1.016,16	1.016,16	861,30	823,60
		6	905,20	934,40	934,40	792,00	757,34
1.470,00	1.489,99	5	995,21	1.030,08	1.030,08	868,48	830,85
		6	915,14	947,20	947,20	798,60	764,00
1.490,00	1.509,99	5	1.005,87	1.044,00	1.044,00	875,73	838,11
		6	924,94	960,00	960,00	805,27	770,67
1.510,00	1.529,99	5	1.016,46	1.057,92	1.057,92	882,91	845,28
		6	934,67	972,80	972,80	811,87	777,27
1.530,00	1.549,99	5	1.026,97	1.071,84	1.071,84	890,16	852,46
		6	944,34	985,60	985,60	818,54	783,87
1.550,00	1.569,99	5	1.037,41	1.085,76	1.085,76	897,34	859,71
		6	953,94	998,40	998,40	825,14	790,54
1.570,00	1.589,99	5	1.047,70	1.099,68	1.099,68	904,51	866,89
		6	963,40	1.011,20	1.011,20	831,74	797,14
1.590,00	1.609,99	5	1.058,00	1.112,23	1.113,60	911,76	874,13
		6	972,87	1.022,74	1.024,00	838,40	803,80
1.610,00	1.629,99	5	1.068,22	1.123,82	1.127,52	918,94	881,31
		6	982,27	1.033,40	1.036,80	845,00	810,40
1.630,00	1.649,99	5	1.078,37	1.135,35	1.141,44	926,19	888,57
		6	991,60	1.044,00	1.049,60	851,67	817,07
1.650,00	1.669,99	5	1.088,45	1.146,81	1.155,36	933,37	895,74
		6	1.000,87	1.054,54	1.062,40	858,27	823,67
1.670,00	1.689,99	5	1.098,45	1.158,19	1.169,28	940,55	902,92
		6	1.010,07	1.065,00	1.075,20	864,87	830,27
1.690,00	1.709,99	5	1.108,53	1.169,43	1.183,20	947,80	910,17
		6	1.019,34	1.075,34	1.088,00	871,54	836,94
1.710,00	1.729,99	5	1.118,60	1.180,67	1.197,12	955,04	917,42
		6	1.028,60	1.085,67	1.100,80	878,20	843,60
1.730,00	1.749,99	5	1.128,90	1.191,98	1.211,04	962,73	925,03
		6	1.038,07	1.096,07	1.113,60	885,27	850,60
1.750,00	1.769,99	5	1.139,27	1.203,36	1.224,96	970,56	932,94
		6	1.047,60	1.106,54	1.126,40	892,47	857,87
1.770,00	1.789,99	5	1.149,64	1.214,67	1.238,88	978,46	940,84
		6	1.057,14	1.116,94	1.139,20	899,74	865,14
1.790,00	1.809,99	5	1.160,08	1.225,91	1.252,80	986,36	948,74
		6	1.066,74	1.127,27	1.152,00	907,00	872,40

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
1.810,00	1.829,99	5	1.170,45	1.237,07	1.266,72	994,27	956,57
		6	1.076,27	1.137,54	1.164,80	914,27	879,60
1.830,00	1.849,99	5	1.180,74	1.248,16	1.280,64	1.002,10	964,47
		6	1.085,74	1.147,74	1.177,60	921,47	886,87
1.850,00	1.869,99	5	1.191,11	1.259,19	1.294,56	1.010,00	972,37
		6	1.095,27	1.157,87	1.190,40	928,74	894,14
1.870,00	1.889,99	5	1.201,47	1.270,20	1.308,48	1.017,90	980,20
		6	1.104,80	1.168,00	1.203,20	936,00	901,34
1.890,00	1.909,99	5	1.211,77	1.281,08	1.322,40	1.025,73	988,10
		6	1.114,27	1.178,00	1.216,00	943,20	908,60
1.910,00	1.929,99	5	1.222,06	1.291,95	1.336,32	1.033,64	996,01
		6	1.123,74	1.188,00	1.228,80	950,47	915,87
1.930,00	1.949,99	5	1.232,36	1.302,76	1.350,24	1.041,54	1.003,91
		6	1.133,20	1.197,94	1.241,60	957,74	923,14
1.950,00	1.969,99	5	1.242,66	1.313,48	1.364,16	1.049,37	1.011,74
		6	1.142,67	1.207,80	1.254,40	964,94	930,34
1.970,00	1.989,99	5	1.252,95	1.324,14	1.378,08	1.057,27	1.019,64
		6	1.152,14	1.217,60	1.267,20	972,20	937,60
1.990,00	2.009,99	5	1.263,17	1.334,80	1.392,00	1.065,18	1.027,55
		6	1.161,54	1.227,40	1.280,00	979,47	944,87
2.010,00	2.029,99	5	1.273,46	1.345,32	1.405,92	1.073,01	1.035,38
		6	1.171,00	1.237,07	1.292,80	986,67	952,07
2.030,00	2.049,99	5	1.283,69	1.355,83	1.419,84	1.080,91	1.043,28
		6	1.180,40	1.246,74	1.305,60	993,94	959,34
2.050,00	2.069,99	5	1.293,91	1.366,27	1.433,76	1.088,81	1.051,18
		6	1.189,80	1.256,34	1.318,40	1.001,20	966,60
2.070,00	2.089,99	5	1.304,13	1.376,71	1.447,68	1.096,64	1.059,01
		6	1.199,20	1.265,94	1.331,20	1.008,40	973,80
2.090,00	2.109,99	5	1.314,35	1.387,15	1.461,60	1.104,54	1.066,92
		6	1.208,60	1.275,54	1.344,00	1.015,67	981,07
2.110,00	2.129,99	5	1.324,51	1.397,59	1.475,52	1.112,44	1.074,82
		6	1.217,94	1.285,14	1.356,80	1.022,94	988,34
2.130,00	2.149,99	5	1.334,66	1.408,03	1.489,44	1.120,27	1.082,65
		6	1.227,27	1.294,74	1.369,60	1.030,14	995,54
2.150,00	2.169,99	5	1.344,88	1.418,40	1.503,36	1.128,17	1.090,55
		6	1.236,67	1.304,27	1.382,40	1.037,40	1.002,80
2.170,00	2.189,99	5	1.355,03	1.428,84	1.517,28	1.136,08	1.098,45
		6	1.246,00	1.313,87	1.395,20	1.044,67	1.010,07
2.190,00	2.209,99	5	1.365,18	1.439,20	1.531,20	1.143,98	1.106,94
		6	1.255,34	1.323,40	1.408,00	1.051,94	1.017,87
2.210,00	2.229,99	5	1.375,25	1.449,57	1.545,12	1.151,81	1.115,78
		6	1.264,60	1.332,94	1.420,80	1.059,14	1.026,00

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
2.230,00	2.249,99	5	1.385,41	1.459,94	1.559,04	1.159,71	1.124,62
		6	1.273,94	1.342,47	1.433,60	1.066,40	1.034,14
2.250,00	2.269,99	5	1.395,48	1.470,23	1.572,96	1.167,62	1.133,18
		6	1.283,20	1.351,94	1.446,40	1.073,67	1.042,00
2.270,00	2.289,99	5	1.405,63	1.480,60	1.585,00	1.175,45	1.141,88
		6	1.292,54	1.361,47	1.457,47	1.080,87	1.050,00
2.290,00	2.309,99	5	1.415,71	1.490,89	1.596,60	1.183,35	1.150,58
		6	1.301,80	1.370,94	1.468,14	1.088,14	1.058,00
2.310,00	2.329,99	5	1.425,79	1.501,26	1.608,20	1.191,76	1.159,14
		6	1.311,07	1.380,47	1.478,80	1.095,87	1.065,87
2.330,00	2.349,99	5	1.435,87	1.511,56	1.619,80	1.200,46	1.167,84
		6	1.320,34	1.389,94	1.489,47	1.103,87	1.073,87
2.350,00	2.369,99	5	1.445,87	1.521,85	1.631,25	1.209,30	1.176,54
		6	1.329,54	1.399,40	1.500,00	1.112,00	1.081,87
2.370,00	2.389,99	5	1.455,95	1.532,07	1.642,86	1.218,00	1.185,09
		6	1.338,80	1.408,80	1.510,67	1.120,00	1.089,74
2.390,00	2.409,99	5	1.465,95	1.542,37	1.654,17	1.226,70	1.193,50
		6	1.348,00	1.418,27	1.521,07	1.128,00	1.097,47
2.410,00	2.429,99	5	1.475,96	1.552,59	1.665,62	1.235,40	1.202,20
		6	1.357,20	1.427,67	1.531,60	1.136,00	1.105,47
2.430,00	2.449,99	5	1.485,96	1.562,82	1.676,93	1.244,10	1.210,61
		6	1.366,40	1.437,07	1.542,00	1.144,00	1.113,20
2.450,00	2.469,99	5	1.495,97	1.573,11	1.688,24	1.252,66	1.219,02
		6	1.375,60	1.446,54	1.552,40	1.151,87	1.120,94
2.470,00	2.489,99	5	1.505,97	1.583,33	1.699,55	1.261,21	1.227,57
		6	1.384,80	1.455,94	1.562,80	1.159,74	1.128,80
2.490,00	2.509,99	5	1.515,91	1.593,48	1.710,86	1.269,77	1.235,98
		6	1.393,94	1.465,27	1.573,20	1.167,60	1.136,54
2.510,00	2.529,99	5	1.525,84	1.603,71	1.722,03	1.278,47	1.244,40
		6	1.403,07	1.474,67	1.583,47	1.175,60	1.144,27
2.530,00	2.549,99	5	1.535,77	1.613,85	1.733,19	1.286,88	1.252,80
		6	1.412,20	1.484,00	1.593,74	1.183,34	1.152,00
2.550,00	2.569,99	5	1.545,70	1.624,00	1.744,35	1.295,43	1.261,07
		6	1.421,34	1.493,34	1.604,00	1.191,20	1.159,60
2.570,00	2.589,99	5	1.555,64	1.634,23	1.755,52	1.303,84	1.269,48
		6	1.430,47	1.502,74	1.614,27	1.198,94	1.167,34
2.590,00	2.609,99	5	1.565,57	1.644,30	1.766,54	1.312,26	1.277,74
		6	1.439,60	1.512,00	1.624,40	1.206,67	1.174,94
2.610,00	2.629,99	5	1.575,43	1.654,45	1.777,56	1.320,81	1.286,01
		6	1.448,67	1.521,34	1.634,54	1.214,54	1.182,54
2.630,00	2.649,99	5	1.585,36	1.664,61	1.788,58	1.329,22	1.294,27
		6	1.457,80	1.530,67	1.644,67	1.222,27	1.190,14

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
2.650,00	2.669,99	5	1.595,22	1.674,68	1.799,46	1.337,49	1.302,54
		6	1.466,87	1.539,94	1.654,67	1.229,87	1.197,74
2.670,00	2.689,99	5	1.605,08	1.684,83	1.810,33	1.345,89	1.310,80
		6	1.475,94	1.549,27	1.664,67	1.237,60	1.205,34
2.690,00	2.709,99	5	1.614,94	1.694,91	1.821,21	1.354,16	1.318,92
		6	1.485,00	1.558,54	1.674,67	1.245,20	1.212,80
2.710,00	2.729,99	5	1.624,73	1.704,98	1.832,08	1.362,57	1.327,05
		6	1.494,00	1.567,80	1.684,67	1.252,94	1.220,27
2.730,00	2.749,99	5	1.634,59	1.715,07	1.843,10	1.370,83	1.335,16
		6	1.503,07	1.577,07	1.694,80	1.260,54	1.227,74
2.750,00	2.769,99	5	1.644,38	1.725,07	1.854,12	1.379,10	1.343,28
		6	1.512,07	1.586,27	1.704,94	1.268,14	1.235,20
2.770,00	2.789,99	5	1.654,17	1.735,15	1.865,14	1.387,36	1.351,55
		6	1.521,07	1.595,54	1.715,07	1.275,74	1.242,80
2.790,00	2.809,99	5	1.663,95	1.745,15	1.876,16	1.395,63	1.359,52
		6	1.530,07	1.604,74	1.725,20	1.283,34	1.250,14
2.810,00	2.829,99	5	1.673,74	1.755,16	1.887,18	1.403,75	1.367,64
		6	1.539,07	1.613,94	1.735,34	1.290,80	1.257,60
2.830,00	2.849,99	5	1.683,53	1.765,16	1.898,05	1.411,87	1.375,62
		6	1.548,07	1.623,14	1.745,34	1.298,27	1.264,94
2.850,00	2.869,99	5	1.693,32	1.775,17	1.909,08	1.420,14	1.383,60
		6	1.557,07	1.632,34	1.755,47	1.305,87	1.272,27
2.870,00	2.889,99	5	1.703,03	1.785,17	1.919,95	1.428,25	1.391,57
		6	1.566,00	1.641,54	1.765,47	1.313,34	1.279,60
2.890,00	2.909,99	5	1.712,74	1.795,11	1.930,83	1.436,23	1.399,54
		6	1.574,94	1.650,67	1.775,47	1.320,67	1.286,94
2.910,00	2.929,99	5	1.722,46	1.805,11	1.941,55	1.444,50	1.407,52
		6	1.583,87	1.659,87	1.785,34	1.328,27	1.294,27
2.930,00	2.949,99	5	1.732,17	1.815,04	1.952,43	1.452,47	1.415,49
		6	1.592,80	1.669,00	1.795,34	1.335,60	1.301,60
2.950,00	2.969,99	5	1.741,89	1.824,97	1.963,16	1.460,44	1.423,40
		6	1.601,74	1.678,14	1.805,20	1.342,94	1.308,87
2.970,00	2.989,99	5	1.751,53	1.834,91	1.973,89	1.468,56	1.431,30
		6	1.610,60	1.687,27	1.815,07	1.350,40	1.316,14
2.990,00	3.009,99	5	1.761,25	1.844,77	1.984,62	1.476,39	1.439,20
		6	1.619,54	1.696,34	1.824,94	1.357,60	1.323,40
3.010,00	3.029,99	5	1.770,89	1.854,70	1.995,21	1.484,37	1.447,03
		6	1.628,40	1.705,47	1.834,67	1.364,94	1.330,60
3.030,00	3.049,99	5	1.780,53	1.864,56	2.005,93	1.492,49	1.454,94
		6	1.637,27	1.714,54	1.844,54	1.372,40	1.337,87
3.050,00	3.069,99	5	1.790,17	1.874,49	2.016,52	1.500,32	1.462,84
		6	1.646,14	1.723,67	1.854,27	1.379,60	1.345,14

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
3.070,00	3.089,99	5	1.799,81	1.884,28	2.027,10	1.508,29	1.470,67
		6	1.655,00	1.732,67	1.864,00	1.386,94	1.352,34
3.090,00	3.109,99	5	1.809,46	1.894,14	2.037,54	1.516,19	1.478,57
		6	1.663,87	1.741,74	1.873,60	1.394,20	1.359,60
3.110,00	3.129,99	5	1.819,03	1.904,00	2.048,13	1.524,10	1.486,47
		6	1.672,67	1.750,80	1.883,34	1.401,47	1.366,87
3.130,00	3.149,99	5	1.828,60	1.913,86	2.058,57	1.531,93	1.494,30
		6	1.681,47	1.759,87	1.892,94	1.408,67	1.374,07
3.150,00	3.169,99	5	1.838,17	1.923,65	2.069,01	1.539,83	1.502,20
		6	1.690,27	1.768,87	1.902,54	1.415,94	1.381,34
3.170,00	3.189,99	5	1.847,74	1.933,44	2.079,60	1.547,73	1.510,10
		6	1.699,07	1.777,87	1.912,27	1.423,20	1.388,60
3.190,00	3.209,99	5	1.857,31	1.943,22	2.090,04	1.555,56	1.517,93
		6	1.707,87	1.786,87	1.921,87	1.430,40	1.395,80
3.210,00	3.229,99	5	1.866,88	1.953,01	2.100,48	1.563,47	1.525,84
		6	1.716,67	1.795,87	1.931,47	1.437,67	1.403,07
3.230,00	3.249,99	5	1.876,37	1.962,80	2.110,92	1.571,37	1.533,74
		6	1.725,40	1.804,87	1.941,07	1.444,94	1.410,34
3.250,00	3.269,99	5	1.885,87	1.972,51	2.121,36	1.579,27	1.541,57
		6	1.734,14	1.813,80	1.950,67	1.452,20	1.417,54
3.270,00	3.289,99	5	1.895,44	1.982,30	2.131,80	1.587,10	1.549,47
		6	1.742,94	1.822,80	1.960,27	1.459,40	1.424,80
3.290,00	3.309,99	5	1.904,94	1.992,01	2.142,24	1.595,01	1.557,38
		6	1.751,67	1.831,74	1.969,87	1.466,67	1.432,07
3.310,00	3.329,99	5	1.914,37	2.001,73	2.152,53	1.602,91	1.565,28
		6	1.760,34	1.840,67	1.979,34	1.473,94	1.439,34
3.330,00	3.349,99	5	1.923,87	2.011,44	2.162,97	1.610,81	1.573,11
		6	1.769,07	1.849,60	1.988,94	1.481,20	1.446,54
3.350,00	3.369,99	5	1.933,36	2.021,16	2.173,41	1.618,64	1.581,01
		6	1.777,80	1.858,54	1.998,54	1.488,40	1.453,80
3.370,00	3.389,99	5	1.942,79	2.030,88	2.183,85	1.626,54	1.588,92
		6	1.786,47	1.867,47	2.008,14	1.495,67	1.461,07
3.390,00	3.409,99	5	1.952,21	2.040,52	2.194,29	1.634,44	1.596,82
		6	1.795,14	1.876,34	2.017,74	1.502,94	1.468,34
3.410,00	3.429,99	5	1.961,63	2.050,23	2.204,58	1.642,27	1.604,65
		6	1.803,80	1.885,27	2.027,20	1.510,14	1.475,54
3.430,00	3.449,99	5	1.971,06	2.059,80	2.215,02	1.650,17	1.612,55
		6	1.812,47	1.894,07	2.036,80	1.517,40	1.482,80
3.450,00	3.469,99	5	1.980,49	2.069,44	2.225,32	1.658,08	1.620,45
		6	1.821,14	1.902,94	2.046,27	1.524,67	1.490,07
3.470,00	3.489,99	5	1.989,84	2.079,08	2.235,76	1.665,98	1.628,28
		6	1.829,74	1.911,80	2.055,87	1.531,94	1.497,27

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
3.490,00	3.509,99	5	1.999,19	2.088,73	2.246,20	1.673,81	1.636,18
		6	1.838,34	1.920,67	2.065,47	1.539,14	1.504,54
3.510,00	3.529,99	5	2.008,61	2.098,30	2.256,49	1.681,71	1.644,08
		6	1.847,00	1.929,47	2.074,94	1.546,40	1.511,80
3.530,00	3.549,99	5	2.017,97	2.107,94	2.266,93	1.689,62	1.651,99
		6	1.855,60	1.938,34	2.084,54	1.553,67	1.519,07
3.550,00	3.569,99	5	2.027,25	2.117,51	2.277,23	1.697,45	1.659,82
		6	1.864,14	1.947,14	2.094,00	1.560,87	1.526,27
3.570,00	3.589,99	5	2.036,60	2.127,08	2.287,53	1.705,35	1.667,72
		6	1.872,74	1.955,94	2.103,47	1.568,14	1.533,54
3.590,00	3.609,99	5	2.045,95	2.136,65	2.297,82	1.713,25	1.675,62
		6	1.881,34	1.964,74	2.112,94	1.575,40	1.540,80
3.610,00	3.629,99	5	2.055,24	2.146,15	2.308,26	1.721,08	1.683,45
		6	1.889,87	1.973,47	2.122,54	1.582,60	1.548,00
3.630,00	3.649,99	5	2.064,51	2.155,72	2.318,55	1.728,99	1.691,36
		6	1.898,40	1.982,27	2.132,00	1.589,87	1.555,27
3.650,00	3.669,99	5	2.073,86	2.165,21	2.328,85	1.736,89	1.699,26
		6	1.907,00	1.991,00	2.141,47	1.597,14	1.562,54
3.670,00	3.689,99	5	2.083,08	2.174,71	2.339,14	1.744,72	1.707,09
		6	1.915,47	1.999,74	2.150,94	1.604,34	1.569,74
3.690,00	3.709,99	5	2.092,35	2.184,21	2.349,44	1.752,62	1.714,99
		6	1.924,00	2.008,47	2.160,40	1.611,60	1.577,00
3.710,00	3.729,99	5	2.101,63	2.193,71	2.359,74	1.760,52	1.722,90
		6	1.932,54	2.017,20	2.169,87	1.618,87	1.584,27
3.730,00	3.749,99	5	2.110,84	2.203,21	2.370,18	1.768,35	1.730,73
		6	1.941,00	2.025,94	2.179,47	1.626,07	1.591,47
3.750,00	3.769,99	5	2.120,05	2.212,63	2.380,47	1.776,25	1.738,63
		6	1.949,47	2.034,60	2.188,94	1.633,34	1.598,74
3.770,00	3.789,99	5	2.129,26	2.222,13	2.390,76	1.784,15	1.746,53
		6	1.957,94	2.043,34	2.198,40	1.640,60	1.606,00
3.790,00	3.809,99	5	2.138,46	2.231,55	2.400,91	1.791,98	1.754,36
		6	1.966,40	2.052,00	2.207,74	1.647,80	1.613,20
3.810,00	3.829,99	5	2.147,67	2.240,98	2.411,21	1.799,89	1.762,26
		6	1.974,87	2.060,67	2.217,20	1.655,07	1.620,47
3.830,00	3.849,99	5	2.156,88	2.250,40	2.421,51	1.807,79	1.770,16
		6	1.983,34	2.069,34	2.226,67	1.662,34	1.627,74
3.850,00	3.869,99	5	2.166,01	2.259,76	2.431,80	1.815,69	1.777,99
		6	1.991,74	2.077,94	2.236,14	1.669,60	1.634,94
3.870,00	3.889,99	5	2.175,15	2.269,18	2.442,09	1.823,52	1.785,89
		6	2.000,14	2.086,60	2.245,60	1.676,80	1.642,20
3.890,00	3.909,99	5	2.184,35	2.278,61	2.452,24	1.831,43	1.793,80
		6	2.008,60	2.095,27	2.254,94	1.684,07	1.649,47

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
3.910,00	3.929,99	5	2.193,42	2.287,96	2.462,54	1.839,33	1.801,70
		6	2.016,94	2.103,87	2.264,40	1.691,34	1.656,74
3.930,00	3.949,99	5	2.202,55	2.297,31	2.472,69	1.847,23	1.809,53
		6	2.025,34	2.112,47	2.273,74	1.698,60	1.663,94
3.950,00	3.969,99	5	2.211,69	2.306,67	2.482,98	1.855,06	1.817,43
		6	2.033,74	2.121,07	2.283,20	1.705,80	1.671,20
3.970,00	3.989,99	5	2.220,75	2.315,94	2.493,28	1.862,97	1.825,34
		6	2.042,07	2.129,60	2.292,67	1.713,07	1.678,47
3.990,00	4.009,99	5	2.229,89	2.325,29	2.503,43	1.870,87	1.833,24
		6	2.050,47	2.138,20	2.302,00	1.720,34	1.685,74
4.010,00	4.029,99	5	2.238,88	2.334,58	2.513,58	1.878,70	1.841,07
		6	2.058,74	2.146,74	2.311,34	1.727,54	1.692,94
4.030,00	4.049,99	5	2.248,01	2.343,93	2.523,87	1.886,60	1.848,97
		6	2.067,14	2.155,34	2.320,80	1.734,80	1.700,20
4.050,00	4.069,99	5	2.257,00	2.353,21	2.534,02	1.894,50	1.856,88
		6	2.075,40	2.163,87	2.330,14	1.742,07	1.707,47
4.070,00	4.089,99	5	2.266,06	2.362,49	2.544,32	1.902,33	1.864,71
		6	2.083,74	2.172,40	2.339,60	1.749,27	1.714,67
4.090,00	4.109,99	5	2.275,05	2.371,70	2.554,47	1.910,23	1.872,61
		6	2.092,00	2.180,87	2.348,94	1.756,54	1.721,94
4.110,00	4.129,99	5	2.284,12	2.380,97	2.564,62	1.918,13	1.880,51
		6	2.100,34	2.189,40	2.358,27	1.763,80	1.729,20
4.130,00	4.149,99	5	2.293,10	2.390,19	2.574,77	1.925,96	1.888,34
		6	2.108,60	2.197,87	2.367,60	1.771,00	1.736,40
4.150,00	4.169,99	5	2.302,10	2.399,46	2.584,92	1.933,87	1.896,24
		6	2.116,87	2.206,40	2.376,94	1.778,27	1.743,67
4.170,00	4.189,99	5	2.311,09	2.408,67	2.595,21	1.941,77	1.904,14
		6	2.125,14	2.214,87	2.386,40	1.785,54	1.750,94
4.190,00	4.209,99	5	2.320,00	2.417,88	2.605,36	1.949,60	1.911,97
		6	2.133,34	2.223,34	2.395,74	1.792,74	1.758,14
4.210,00	4.229,99	5	2.328,99	2.427,08	2.615,52	1.957,50	1.919,87
		6	2.141,60	2.231,80	2.405,07	1.800,00	1.765,40
4.230,00	4.249,99	5	2.337,91	2.436,22	2.625,66	1.965,41	1.927,78
		6	2.149,80	2.240,20	2.414,40	1.807,27	1.772,67
4.250,00	4.269,99	5	2.346,83	2.445,43	2.635,81	1.973,24	1.935,61
		6	2.158,00	2.248,67	2.423,74	1.814,47	1.779,87
4.270,00	4.289,99	5	2.355,74	2.454,57	2.645,97	1.981,14	1.943,51
		6	2.166,20	2.257,07	2.433,07	1.821,74	1.787,14
4.290,00	4.309,99	5	2.364,66	2.463,70	2.656,11	1.989,04	1.951,41
		6	2.174,40	2.265,47	2.442,40	1.829,00	1.794,40
4.310,00	4.329,99	5	2.373,58	2.472,84	2.666,12	1.996,95	1.959,24
		6	2.182,60	2.273,87	2.451,60	1.836,27	1.801,60

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Lohnsteuerklasse					
		Leistungs- satz	I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
4.330,00	4.349,99	5	2.382,50	2.481,97	2.676,27	2.004,78	1.967,15
		6	2.190,80	2.282,27	2.460,94	1.843,47	1.808,87
4.350,00	4.369,99	5	2.391,34	2.491,11	2.686,42	2.012,68	1.975,05
		6	2.198,94	2.290,67	2.470,27	1.850,74	1.816,14
4.370,00	4.389,99	5	2.400,19	2.500,16	2.696,57	2.020,58	1.982,95
		6	2.207,07	2.299,00	2.479,60	1.858,00	1.823,40
4.390,00	4.409,99	5	2.409,03	2.509,23	2.706,57	2.028,41	1.990,78
		6	2.215,20	2.307,34	2.488,80	1.865,20	1.830,60
4.410,00	4.429,99	5	2.417,88	2.518,36	2.716,72	2.036,31	1.998,69
		6	2.223,34	2.315,74	2.498,14	1.872,47	1.837,87
4.430,00	4.449,99	5	2.426,73	2.527,35	2.726,88	2.044,21	2.006,59
		6	2.231,47	2.324,00	2.507,47	1.879,74	1.845,14
4.450,00	4.469,99	5	2.435,50	2.536,42	2.736,88	2.052,11	2.014,42
		6	2.239,54	2.332,34	2.516,67	1.887,00	1.852,34
4.470,00	4.489,99	5	2.444,34	2.545,48	2.747,03	2.059,94	2.022,32
		6	2.247,67	2.340,67	2.526,00	1.894,20	1.859,60
4.490,00	4.509,99	5	2.453,11	2.554,47	2.757,03	2.067,85	2.030,22
		6	2.255,74	2.348,94	2.535,20	1.901,47	1.866,87
4.510,00	4.529,99	5	2.461,88	2.563,53	2.767,18	2.075,75	2.038,12
		6	2.263,80	2.357,27	2.544,54	1.908,74	1.874,14
4.530,00	4.549,99	5	2.470,66	2.572,52	2.777,19	2.083,65	2.045,95
		6	2.271,87	2.365,54	2.553,74	1.916,00	1.881,34
4.550,00	4.569,99	5	2.479,43	2.581,51	2.787,19	2.091,48	2.053,85
		6	2.279,94	2.373,80	2.562,94	1.923,20	1.888,60
4.570,00	4.589,99	5	2.488,13	2.590,50	2.797,35	2.099,39	2.061,76
		6	2.287,94	2.382,07	2.572,27	1.930,47	1.895,87
4.590,00	4.609,99	5	2.496,90	2.599,49	2.807,35	2.107,29	2.069,66
		6	2.296,00	2.390,34	2.581,47	1.937,74	1.903,14
4.610,00	4.629,99	5	2.505,60	2.608,41	2.817,36	2.115,12	2.077,49
		6	2.304,00	2.398,54	2.590,67	1.944,94	1.910,34
4.630,00	4.649,99	5	2.514,30	2.617,40	2.827,36	2.123,02	2.085,39
		6	2.312,00	2.406,80	2.599,87	1.952,20	1.917,60
4.650,00	4.669,99	5	2.523,00	2.626,31	2.837,51	2.130,93	2.093,30
		6	2.320,00	2.415,00	2.609,20	1.959,47	1.924,87
4.670,00	4.689,99	5	2.531,70	2.635,23	2.847,51	2.138,76	2.101,13
		6	2.328,00	2.423,20	2.618,40	1.966,67	1.932,07
4.690,00	4.709,99	5	2.540,33	2.644,15	2.857,52	2.146,66	2.109,03
		6	2.335,94	2.431,40	2.627,60	1.973,94	1.939,34
4.710,00	4.729,99	5	2.549,03	2.653,07	2.867,52	2.154,56	2.116,93
		6	2.343,94	2.439,60	2.636,80	1.981,20	1.946,60
4.730,00	4.749,99	5	2.557,66	2.661,91	2.877,53	2.162,39	2.124,76
		6	2.351,87	2.447,74	2.646,00	1.988,40	1.953,80

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
4.750,00	4.769,99	5	2.566,28	2.670,76	2.887,53	2.170,29	2.132,67
		6	2.359,80	2.455,87	2.655,20	1.995,67	1.961,07
4.770,00	4.789,99	5	2.574,91	2.679,68	2.897,54	2.178,19	2.140,57
		6	2.367,74	2.464,07	2.664,40	2.002,94	1.968,34
4.790,00	4.809,99	5	2.583,54	2.688,52	2.907,54	2.186,02	2.148,40
		6	2.375,67	2.472,20	2.673,60	2.010,14	1.975,54
4.810,00	4.829,99	5	2.592,17	2.697,37	2.917,41	2.193,92	2.156,30
		6	2.383,60	2.480,34	2.682,67	2.017,40	1.982,80
4.830,00	4.849,99	5	2.600,65	2.706,14	2.927,41	2.201,75	2.164,13
		6	2.391,40	2.488,40	2.691,87	2.024,60	1.990,00
4.850,00	4.869,99	5	2.608,63	2.714,33	2.936,83	2.208,93	2.171,30
		6	2.398,74	2.495,94	2.700,54	2.031,20	1.996,60
4.870,00	4.889,99	5	2.616,60	2.722,60	2.946,40	2.216,19	2.178,48
		6	2.406,07	2.503,54	2.709,34	2.037,87	2.003,20
4.890,00	4.909,99	5	2.624,57	2.730,79	2.955,97	2.223,36	2.185,74
		6	2.413,40	2.511,07	2.718,14	2.044,47	2.009,87
4.910,00	4.929,99	5	2.632,48	2.738,98	2.965,40	2.230,54	2.192,67
		6	2.420,67	2.518,60	2.726,80	2.051,07	2.016,25
4.930,00	4.949,99	5	2.640,45	2.747,17	2.974,97	2.237,79	2.199,13
		6	2.428,00	2.526,14	2.735,60	2.057,74	2.022,18
4.950,00	4.969,99	5	2.648,36	2.755,37	2.984,40	2.245,04	2.205,49
		6	2.435,27	2.533,67	2.744,27	2.064,40	2.028,04
4.970,00	4.989,99	5	2.656,26	2.763,49	2.993,97	2.252,21	2.211,95
		6	2.442,54	2.541,14	2.753,07	2.071,00	2.033,98
4.990,00	5.009,99	5	2.664,09	2.771,68	3.003,39	2.259,39	2.218,33
		6	2.449,74	2.548,67	2.761,74	2.077,60	2.039,84
5.010,00	5.029,99	5	2.671,99	2.779,80	3.012,96	2.266,65	2.224,79
		6	2.457,00	2.556,14	2.770,54	2.084,27	2.045,78
5.030,00	5.049,99	5	2.679,82	2.787,92	3.022,38	2.273,27	2.231,16
		6	2.464,20	2.563,60	2.779,20	2.090,36	2.051,64
5.050,00	5.069,99	5	2.687,65	2.796,04	3.031,81	2.279,72	2.237,61
		6	2.471,40	2.571,07	2.787,87	2.096,30	2.057,58
5.070,00	5.089,99	5	2.695,48	2.804,16	3.041,23	2.286,10	2.243,99
		6	2.478,60	2.578,54	2.796,54	2.102,16	2.063,44
5.090,00	5.109,99	5	2.703,31	2.812,21	3.050,66	2.292,47	2.250,37
		6	2.485,80	2.585,94	2.805,20	2.108,02	2.069,30
5.110,00	5.129,99	5	2.711,07	2.820,25	3.060,09	2.298,92	2.256,81
		6	2.492,94	2.593,34	2.813,87	2.113,95	2.075,23
5.130,00	5.149,99	5	2.718,90	2.828,30	3.069,51	2.305,30	2.263,19
		6	2.500,14	2.600,74	2.822,54	2.119,82	2.081,10
5.150,00	5.169,99	5	2.726,66	2.836,35	3.078,93	2.311,76	2.269,66
		6	2.507,27	2.608,14	2.831,20	2.125,76	2.087,04

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
5.170,00	5.189,99	5	2.734,41	2.844,33	3.088,36	2.318,13	2.276,03
		6	2.514,40	2.615,47	2.839,87	2.131,62	2.092,90
5.190,00	5.209,99	5	2.742,10	2.852,30	3.097,78	2.324,59	2.282,49
		6	2.521,47	2.622,80	2.848,54	2.137,55	2.098,84
5.210,00	5.229,99	5	2.749,85	2.860,34	3.107,21	2.330,96	2.288,86
		6	2.528,60	2.630,20	2.857,20	2.143,42	2.104,70
5.230,00	5.249,99	5	2.757,54	2.868,32	3.116,64	2.337,42	2.295,31
		6	2.535,67	2.637,54	2.865,87	2.149,35	2.110,63
5.250,00	5.269,99	5	2.765,23	2.876,22	3.125,91	2.343,80	2.301,69
		6	2.542,74	2.644,80	2.874,40	2.155,22	2.116,50
5.270,00	5.289,99	5	2.772,91	2.884,20	3.135,34	2.350,25	2.308,07
		6	2.549,80	2.652,14	2.883,07	2.161,15	2.122,36
5.290,00	5.309,99	5	2.780,60	2.892,10	3.144,76	2.356,63	2.314,52
		6	2.556,87	2.659,40	2.891,74	2.167,02	2.128,30
5.310,00	5.329,99	5	2.788,21	2.900,01	3.154,05	2.363,01	2.320,90
		6	2.563,87	2.666,67	2.900,27	2.172,88	2.134,16
5.330,00	5.349,99	5	2.795,89	2.907,91	3.163,47	2.369,46	2.327,35
		6	2.570,94	2.673,94	2.908,94	2.178,82	2.140,10
5.350,00	5.369,99	5	2.803,51	2.915,81	3.172,75	2.375,91	2.333,73
		6	2.577,94	2.681,20	2.917,47	2.184,74	2.145,96
5.370,00	5.389,99	5	2.811,12	2.923,71	3.182,03	2.382,29	2.340,18
		6	2.584,94	2.688,47	2.926,00	2.190,61	2.151,89
5.390,00	5.409,99	5	2.818,73	2.931,54	3.191,46	2.388,66	2.346,56
		6	2.591,94	2.695,67	2.934,67	2.196,47	2.157,75
5.410,00	5.429,99	5	2.826,27	2.939,37	3.200,73	2.395,13	2.352,93
		6	2.598,87	2.702,87	2.943,20	2.202,42	2.163,62
5.430,00	5.449,99	5	2.833,81	2.947,20	3.210,16	2.401,50	2.359,40
		6	2.605,80	2.710,07	2.951,87	2.208,27	2.169,56
5.450,00	5.469,99	5	2.841,35	2.955,03	3.219,44	2.407,95	2.365,85
		6	2.612,74	2.717,27	2.960,40	2.214,21	2.175,50
5.470,00	5.489,99	5	2.848,89	2.962,79	3.228,72	2.414,33	2.372,22
		6	2.619,67	2.724,40	2.968,94	2.220,07	2.181,35
5.490,00	5.509,99	5	2.856,43	2.970,62	3.238,00	2.420,78	2.378,60
		6	2.626,60	2.731,60	2.977,47	2.226,01	2.187,22
5.510,00	5.529,99	5	2.863,97	2.978,38	3.247,28	2.427,16	2.385,05
		6	2.633,54	2.738,74	2.986,00	2.231,87	2.193,15
5.530,00	5.549,99	5	2.871,44	2.986,14	3.256,56	2.433,53	2.391,43
		6	2.640,40	2.745,87	2.994,54	2.237,73	2.199,02
5.550,00	5.569,99	5	2.878,91	2.993,89	3.265,84	2.439,99	2.397,89
		6	2.647,27	2.753,00	3.003,07	2.243,67	2.204,95
5.570,00	5.589,99	5	2.886,37	3.001,58	3.275,12	2.446,45	2.404,26
		6	2.654,14	2.760,07	3.011,60	2.249,61	2.210,82

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
5.590,00	5.609,99	5	2.893,77	3.009,26	3.284,40	2.452,83	2.410,72
		6	2.660,94	2.767,14	3.020,14	2.255,47	2.216,75
5.610,00	5.629,99	5	2.901,23	3.017,02	3.293,68	2.459,19	2.417,09
		6	2.667,80	2.774,27	3.028,67	2.261,33	2.222,62
5.630,00	5.649,99	5	2.908,63	3.024,70	3.302,82	2.465,65	2.423,54
		6	2.674,60	2.781,34	3.037,07	2.267,26	2.228,54
5.650,00	5.669,99	5	2.916,02	3.032,32	3.312,09	2.472,03	2.429,92
		6	2.681,40	2.788,34	3.045,60	2.273,13	2.234,41
5.670,00	5.689,99	5	2.923,42	3.040,00	3.321,37	2.478,49	2.436,38
		6	2.688,20	2.795,40	3.054,14	2.279,07	2.240,35
5.690,00	5.709,99	5	2.930,81	3.047,61	3.330,51	2.484,86	2.442,76
		6	2.695,00	2.802,40	3.062,54	2.284,93	2.246,22
5.710,00	5.729,99	5	2.938,14	3.055,22	3.339,79	2.491,24	2.449,14
		6	2.701,74	2.809,40	3.071,07	2.290,79	2.252,08
5.730,00	5.749,99	5	2.945,53	3.062,84	3.348,93	2.497,69	2.455,58
		6	2.708,54	2.816,40	3.079,47	2.296,73	2.258,01
5.750,00	5.769,99	5	2.952,86	3.070,45	3.358,20	2.504,07	2.461,96
		6	2.715,27	2.823,40	3.088,00	2.302,59	2.263,87
5.770,00	5.789,99	5	2.960,18	3.077,99	3.367,34	2.510,52	2.468,42
		6	2.722,00	2.830,34	3.096,40	2.308,53	2.269,81
5.790,00	5.809,99	5	2.967,50	3.085,60	3.376,62	2.516,89	2.474,79
		6	2.728,74	2.837,34	3.104,94	2.314,38	2.275,67
5.810,00	5.829,99	5	2.974,75	3.093,15	3.385,75	2.523,36	2.481,16
		6	2.735,40	2.844,27	3.113,34	2.320,33	2.281,53
5.830,00	5.849,99	5	2.982,00	3.100,68	3.394,89	2.529,73	2.487,63
		6	2.742,07	2.851,20	3.121,74	2.326,19	2.287,47
5.850,00	5.869,99	5	2.989,25	3.108,22	3.404,02	2.536,19	2.494,08
		6	2.748,74	2.858,14	3.130,14	2.332,13	2.293,41
5.870,00	5.889,99	5	2.996,50	3.115,69	3.413,31	2.542,56	2.500,46
		6	2.755,40	2.865,00	3.138,67	2.337,98	2.299,27
5.890,00	5.909,99	5	3.003,75	3.123,23	3.422,44	2.549,01	2.506,84
		6	2.762,07	2.871,94	3.147,07	2.343,92	2.305,14
5.910,00	5.929,99	5	3.010,93	3.130,63	3.431,58	2.555,39	2.513,28
		6	2.768,67	2.878,74	3.155,47	2.349,78	2.311,06
5.930,00	5.949,99	5	3.018,18	3.138,17	3.440,71	2.561,77	2.519,66
		6	2.775,34	2.885,67	3.163,87	2.355,65	2.316,93
5.950,00	5.969,99	5	3.025,36	3.145,56	3.449,85	2.568,23	2.526,12
		6	2.781,94	2.892,47	3.172,27	2.361,59	2.322,87
5.970,00	5.989,99	5	3.032,53	3.153,03	3.458,98	2.574,60	2.532,50
		6	2.788,54	2.899,34	3.180,67	2.367,45	2.328,74
5.990,00	6.009,99	5	3.039,78	3.160,42	3.468,12	2.581,06	2.538,95
		6	2.795,20	2.906,14	3.189,07	2.373,38	2.334,66

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
6.010,00	6.029,99	5	3.047,04	3.167,82	3.477,10	2.587,43	2.545,32
		6	2.801,87	2.912,94	3.197,34	2.379,25	2.340,53
6.030,00	6.049,99	5	3.054,21	3.175,21	3.486,24	2.593,89	2.551,70
		6	2.808,47	2.919,74	3.205,74	2.385,18	2.346,39
6.050,00	6.069,99	5	3.061,39	3.182,61	3.495,37	2.600,26	2.558,16
		6	2.815,07	2.926,54	3.214,14	2.391,04	2.352,33
6.070,00	6.089,99	5	3.068,64	3.190,00	3.504,36	2.606,72	2.564,61
		6	2.821,74	2.933,34	3.222,40	2.396,98	2.358,26
6.090,00	6.109,99	5	3.075,82	3.197,33	3.513,50	2.613,10	2.570,99
		6	2.828,34	2.940,07	3.230,80	2.402,85	2.364,13
6.110,00	6.129,99	5	3.083,06	3.204,65	3.522,63	2.619,55	2.577,37
		6	2.835,00	2.946,80	3.239,20	2.408,78	2.369,99
6.130,00	6.149,99	5	3.090,24	3.211,97	3.531,63	2.625,92	2.583,82
		6	2.841,60	2.953,54	3.247,47	2.414,64	2.375,93
6.150,00	6.169,99	5	3.097,50	3.219,30	3.540,76	2.632,30	2.590,20
		6	2.848,27	2.960,27	3.255,87	2.420,50	2.381,79
6.170,00	6.189,99	5	3.104,67	3.226,54	3.549,75	2.638,75	2.596,65
		6	2.854,87	2.966,94	3.264,14	2.426,44	2.387,72
6.190,00	6.209,99	5	3.111,85	3.233,79	3.558,74	2.645,13	2.603,02
		6	2.861,47	2.973,60	3.272,40	2.432,30	2.393,58
6.210,00	6.229,99	5	3.119,10	3.241,12	3.567,87	2.651,59	2.609,49
		6	2.868,14	2.980,34	3.280,80	2.438,25	2.399,53
6.230,00	6.249,99	5	3.126,35	3.248,36	3.576,87	2.657,96	2.615,86
		6	2.874,80	2.987,00	3.289,07	2.444,10	2.405,39
6.250,00	6.269,99	5	3.133,52	3.255,54	3.585,85	2.664,34	2.622,23
		6	2.881,40	2.993,60	3.297,34	2.449,97	2.411,25
6.270,00	6.289,99	5	3.140,60	3.262,80	3.594,84	2.670,80	2.628,69
		6	2.887,91	3.000,27	3.305,60	2.455,90	2.417,18
6.290,00	6.309,99	5	3.147,06	3.269,97	3.603,84	2.677,25	2.635,14
		6	2.893,85	3.006,87	3.313,87	2.461,84	2.423,12
6.310,00	6.329,99	5	3.153,44	3.277,15	3.612,97	2.683,62	2.641,52
		6	2.899,71	3.013,47	3.322,27	2.467,70	2.428,98
6.330,00	6.349,99	5	3.159,89	3.284,40	3.621,96	2.690,00	2.647,89
		6	2.905,65	3.020,14	3.330,54	2.473,56	2.434,84
6.350,00	6.369,99	5	3.166,27	3.291,65	3.630,95	2.696,46	2.654,35
		6	2.911,51	3.026,80	3.338,80	2.479,50	2.440,78
6.370,00	6.389,99	5	3.172,72	3.298,82	3.639,79	2.702,84	2.660,73
		6	2.917,44	3.033,40	3.346,94	2.485,37	2.446,65
6.390,00	6.409,99	5	3.179,09	3.306,00	3.648,78	2.709,28	2.667,19
		6	2.923,30	3.040,00	3.355,20	2.491,30	2.452,58
6.410,00	6.429,99	5	3.185,56	3.313,26	3.657,78	2.715,66	2.673,56
		6	2.929,25	3.046,67	3.363,47	2.497,16	2.458,45

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
6.430,00	6.449,99	5	3.191,93	3.320,43	3.666,76	2.722,12	2.679,93
		6	2.935,11	3.053,27	3.371,74	2.503,10	2.464,30
6.450,00	6.469,99	5	3.198,31	3.327,68	3.675,75	2.728,49	2.686,39
		6	2.940,98	3.059,94	3.380,00	2.508,96	2.470,24
6.470,00	6.489,99	5	3.204,76	3.334,86	3.684,60	2.734,87	2.692,76
		6	2.946,90	3.066,54	3.388,14	2.514,82	2.476,10
6.490,00	6.509,99	5	3.211,14	3.342,11	3.693,59	2.741,33	2.699,23
		6	2.952,77	3.073,20	3.396,40	2.520,76	2.482,05
6.510,00	6.529,99	5	3.217,59	3.349,28	3.702,43	2.747,78	2.705,60
		6	2.958,70	3.079,80	3.404,54	2.526,70	2.487,90
6.530,00	6.549,99	5	3.223,97	3.356,46	3.711,42	2.754,16	2.712,05
		6	2.964,57	3.086,40	3.412,80	2.532,56	2.493,84
6.550,00	6.569,99	5	3.230,42	3.363,72	3.720,27	2.760,54	2.718,43
		6	2.970,50	3.093,07	3.420,94	2.538,42	2.499,70
6.570,00	6.589,99	5	3.236,80	3.370,96	3.729,26	2.766,98	2.724,88
		6	2.976,37	3.099,74	3.429,20	2.544,35	2.505,64
6.590,00	6.609,99	5	3.243,18	3.378,14	3.738,10	2.773,36	2.731,26
		6	2.982,23	3.106,34	3.437,34	2.550,22	2.511,50
6.610,00	6.629,99	5	3.249,63	3.385,32	3.746,95	2.779,82	2.737,72
		6	2.988,17	3.112,94	3.445,47	2.556,16	2.517,44
6.630,00	6.649,99	5	3.256,08	3.392,57	3.755,94	2.786,20	2.744,09
		6	2.994,10	3.119,60	3.453,74	2.562,02	2.523,30
6.650,00	6.669,99	5	3.262,46	3.398,99	3.764,79	2.792,66	2.750,47
		6	2.999,96	3.125,51	3.461,87	2.567,96	2.529,17
6.670,00	6.689,99	5	3.268,83	3.405,46	3.773,63	2.799,02	2.756,93
		6	3.005,82	3.131,46	3.470,00	2.573,82	2.535,10
6.690,00	6.709,99	5	3.275,30	3.411,84	3.782,47	2.805,48	2.763,37
		6	3.011,77	3.137,32	3.478,14	2.579,75	2.541,03
6.710,00	6.729,99	5	3.281,67	3.418,29	3.791,32	2.811,86	2.769,75
		6	3.017,63	3.143,26	3.486,27	2.585,62	2.546,90
6.730,00	6.749,99	5	3.288,12	3.424,66	3.800,16	2.818,23	2.776,13
		6	3.023,56	3.149,11	3.494,40	2.591,48	2.552,76
6.750,00	6.769,99	5	3.294,50	3.431,04	3.809,01	2.824,69	2.782,59
		6	3.029,42	3.154,98	3.502,54	2.597,42	2.558,70
6.770,00	6.789,99	5	3.300,95	3.437,49	3.817,86	2.831,07	2.788,96
		6	3.035,36	3.160,91	3.510,67	2.603,28	2.564,56
6.790,00	6.809,99	5	3.307,33	3.443,96	3.826,70	2.837,52	2.795,41
		6	3.041,22	3.166,86	3.518,80	2.609,22	2.570,50
6.810,00	6.829,99	5	3.313,70	3.450,32	3.835,54	2.843,90	2.801,79
		6	3.047,08	3.172,71	3.526,94	2.615,08	2.576,36
6.830,00	6.849,99	5	3.320,16	3.456,70	3.844,24	2.850,35	2.808,25
		6	3.053,02	3.178,58	3.534,94	2.621,01	2.582,30

Bruttoarbeitsentgelt		Rechnerische Leistungssätze					
		nach den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten					
		Leistungs- satz	Lohnsteuerklasse				
			I / IV	II	III	V	VI
			monatlich				
von €	bis €		€	€	€	€	€
6.850,00	6.869,99	5	3.326,62	3.463,16	3.853,09	2.856,72	2.814,62
		6	3.058,96	3.184,51	3.543,07	2.626,87	2.588,16
6.870,00	6.889,99	5	3.333,00	3.469,53	3.861,93	2.863,10	2.820,99
		6	3.064,82	3.190,38	3.551,20	2.632,74	2.594,02
6.890,00	6.909,99	5	3.339,37	3.475,98	3.870,78	2.869,56	2.827,46
		6	3.070,69	3.196,30	3.559,34	2.638,68	2.599,96
6.910,00	6.929,99	5	3.345,82	3.482,36	3.879,48	2.876,02	2.833,91
		6	3.076,62	3.202,17	3.567,34	2.644,62	2.605,90
6.930,00	6.949,99	5	3.352,20	3.488,73	3.888,18	2.882,39	2.840,29
		6	3.082,48	3.208,03	3.575,34	2.650,47	2.611,76
6.950,00	6.969,99	5	3.358,66	3.495,20	3.897,03	2.888,77	2.846,66
		6	3.088,42	3.213,98	3.583,47	2.656,34	2.617,62
6.970,00	6.989,99	5	3.365,04	3.501,58	3.905,73	2.895,22	2.853,03
		6	3.094,29	3.219,84	3.591,47	2.662,27	2.623,48
6.990,00	7.009,99	5	3.371,41	3.508,02	3.914,57	2.901,60	2.859,49
		6	3.100,14	3.225,77	3.599,60	2.668,14	2.629,42
7.010,00	7.029,99	5	3.377,86	3.514,40	3.923,27	2.908,05	2.865,95
		6	3.106,08	3.231,63	3.607,60	2.674,07	2.635,36
7.030,00	7.049,99	5	3.384,24	3.520,86	3.931,97	2.914,43	2.872,32
		6	3.111,94	3.237,57	3.615,60	2.679,94	2.641,22
7.050,00	und mehr	5	3.390,37	3.526,91	3.940,53	2.920,48	2.878,37
		6	3.117,58	3.243,14	3.623,47	2.685,50	2.646,78



Herausgeber

Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e. V.

Autorin

RA Kathrin Brösicke
Referentin Arbeits- und Sozialrecht

Kronenstraße 55 – 58
10117 Berlin-Mitte
Telefon: 030/20314-0
bau@zdb.de
www.zdb.de

Druck

DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Nachdruck und digitale Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes. Das vorliegende Werk wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Herausgeber und Autorin können dennoch für die inhaltliche und technische Fehlerfreiheit, Aktualität und Vollständigkeit des Werkes keine Haftung übernehmen.