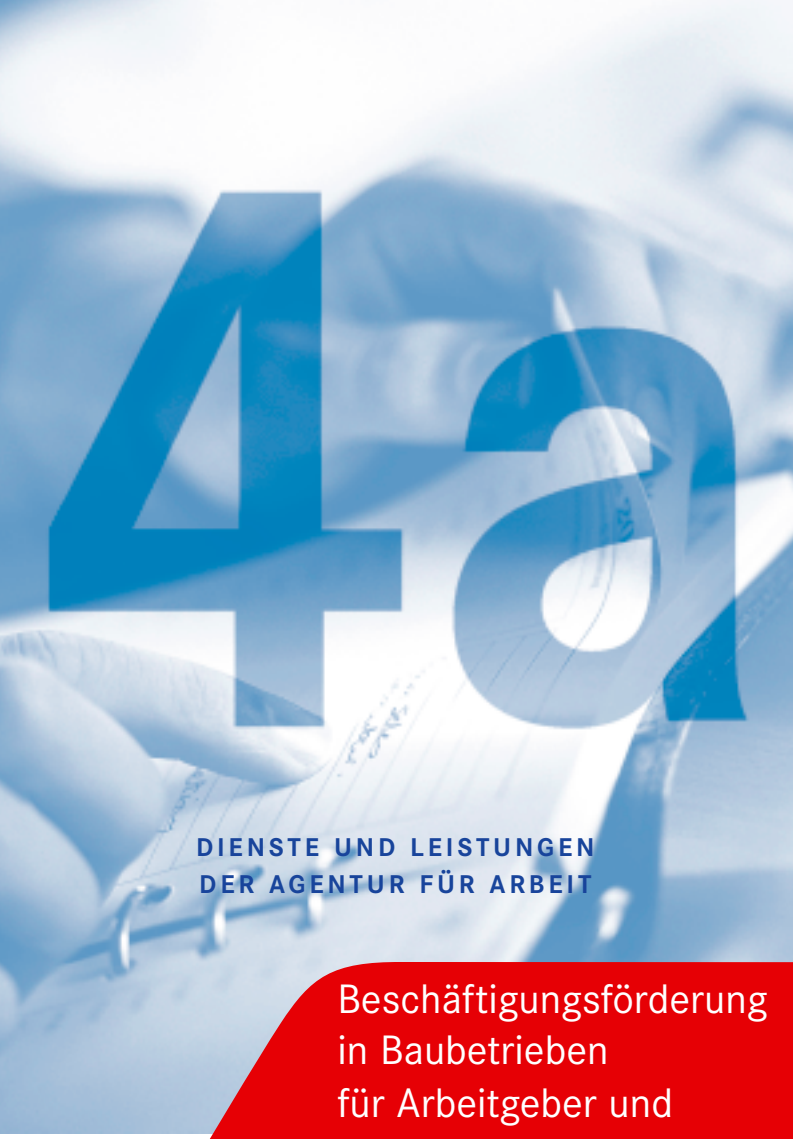

DIENSTE UND LEISTUNGEN
DER AGENTUR FÜR ARBEIT

Beschäftigungsförderung in Baubetrieben für Arbeitgeber und Betriebsräte

Bundesagentur
für Arbeit

Vorwort

Dieses Merkblatt informiert Sie über die Leistungen, die die Bundesagentur für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch – SGB III – erbringt. Die gesetzliche Förderung trägt dazu bei, dass während der witterungsungünstigen Jahreszeit die Bauarbeiten auch bei witterungsbedingten Erschwernissen durchgeführt und die Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmer des Baugewerbes bei witterungsbedingten Unterbrechungen der Bauarbeiten aufrechterhalten werden. Die Leistungen nach den §§ 209 ff. SGB III ergänzen die betrieblichen Winterausfallgeld-Vorausleistungen (vgl. tarifliche Regelungen im Bereich des Baugewerbes, des Dachdeckerhandwerks, des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und des Gerüstbaugewerbes – Nr. 1.2 Buchst. d).

Nach dem SGB III erhalten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann, **Zuschuss-Wintergeld (ZWG), Mehraufwands-Wintergeld (MWG) und Winterausfallgeld (WAG)**.

In Betrieben, die vom fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages für das **Baugewerbe (BRTV-Bau)** erfasst werden, wird **ZWG** für jede **ab der 31. Ausfallstunde** durch Arbeitszeitguthaben ausgeglichene witterungsbedingte Ausfallstunde gezahlt, für die dann kein WAG gezahlt werden muss. **In Betrieben, in denen eine Arbeitszeitregelung nach § 4 Nr. 5.4 BRTV-Bau gilt, kann ZWG nicht gezahlt werden** (tarifliche Arbeitszeit mit Ansparkonto-Regelung). Ferner erhalten Arbeitnehmer in diesen Betrieben für witterungsbedingte Ausfallstunden nach Erschöpfen der mindestens 30 Stunden umfassenden Winterausfallgeld-Vorausleistung ein aus der Winterbau-Umlage finanziertes Winterausfallgeld gezahlt; dieses Winterausfallgeld wird aber nur gezahlt, soweit ein über 30 Stunden hinausgehendes Arbeitszeitguthaben nicht vorhanden ist (dies gilt nur im Fall der tariflichen Arbeitszeitregelung nach § 3 Nr. 1.2 BRTV-Bau). Für die 31. bis zur max. 100. Ausfallstunde werden dem Arbeitgeber die von ihm allein zu tragenden Beitragsaufwendungen zur Kranken- (KV), Renten- (RV) und Pflegeversicherung (PV) erstattet.

Die Mittel für ZWG, das MWG und für die o.g. Sonderform des WAG (31. – 100. Ausfallstunde) sowie die darauf entfallende Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge werden durch die **Winterbau-Umlage** von den Arbeitgebern des Baugewerbes aufgebracht (§§ 354 bis 357 SGB III und die hierzu ergangene Winterbau-Umlageverordnung). Seit 1.7.2000 beträgt der **Umlagesatz** aus den Bruttoarbeitsentgelten der **gewerblichen** Arbeitnehmer für alle **Bereiche der Bauwirtschaft einheitlich 1,0 Prozent** (vgl. Nr. 6). Winterausfallgeld ab der 101. Ausfallstunde für Betriebe des Baugewerbes und ab der 121. Ausfallstunde für Betriebe des Dachdeckerhandwerks bzw. für die übrigen Bereiche der Bauwirtschaft ab der 151. Ausfallstunde wird aus den Beiträgen zur Arbeitsförderung finanziert.

Wenn Sie die genannten Leistungen beantragen oder Entlassungen (vgl. Nr. 5) vornehmen, beachten Sie bitte die Ausführungen dieses Merkblattes. **Beträge, die bei der Gewährung von ZWG/MWG/WAG bzw. der KV-, RV-, PV-Beitragserstattung durch eine Nichtbeachtung dieser Ausführungen überzahlt werden, sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zu erstatten.**

Antragsfristen

Die Ausschlussfrist für die Abgabe der Leistungsanträge beträgt 3 Monate. Bitte beachten Sie unbedingt die in **Nr. 4.2** näher **erläuterten Termine für die fristgerechte Beantragung der Leistungen**. Verspätet eingereichte Anträge müssen wegen der gesetzlichen **Ausschlussfrist** abgelehnt werden.

Dieses Merkblatt finden Sie auch im **INTERNET** unter folgender Adresse:
„www.arbeitsagentur.de → Informationen für Arbeitgeber → Geldleistungen → Winterbauförderung → Link- und Dateiliste“.

Ferner ist dort der **„Programmablaufplan zur maschinellen Berechnung des WAG“** sowie die **„Leistungstabelle WAG“** zu finden.

Kapitel		Seite

Vorwort		2
1.	Leistungen und allgemeine Anspruchsvoraussetzungen	6
1.1	Leistungen	6
1.2	Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen	7
1.3	Nicht förderungsfähige Baubetriebe	9
2.	Wintergeld – WG –	10
2.1	Mehraufwands-Wintergeld (MWG)	10
2.2	Zuschuss-Wintergeld (ZWG)	11
3.	Winterausfallgeld, Sozialversicherung, Beitragserstattung	13
3.1	Allgemeine Voraussetzungen für WAG	13
3.2	Besondere Anspruchsvoraussetzungen, die beim einzelnen Arbeitnehmer erfüllt sein müssen	15
3.3	Tatbestände, die einen Anspruch des Arbeitnehmers auf WAG ausschließen	17
3.4	Abrechnungszeitraum	18
3.5	Höhe des WAG	18
3.6	Meldepflicht	22
3.7	Rechtsnatur des WAG	22
3.8	Kranken-, Pflege-, Unfall- und Rentenversicherung	23
3.9	Krankengeld	25
3.10	Beitragserstattung zu den Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers (derzeit nur für Betriebe des Baugewerbes – BRTV-Bau)	25

Kapitel **Seite**

4. Gemeinsame Verfahrensvorschriften für ZWG, WG, WAG und zur Beitragserstattung 26
   - 4.1 Aufzeichnungen über geleistete und ausgefallene Arbeitsstunden 26
   - 4.2 Leistungsanträge 27
   - 4.3 Errechnung durch den Arbeitgeber, Prüfung durch die Agentur für Arbeit 28
   - 4.4 Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen, Geldbußen 29
   - 4.5 Entscheidung und Rechtsbehelf 29

5. Anzeigepflichtige Entlassungen 30
   - 5.1 Anwendung des KSchG 30
   - 5.2 § 17 KSchG 32
   - 5.3 Anzeige, Stellungnahme des Betriebsrates 31
   - 5.4 Wirksamwerden der Entlassungen 31

6. Winterbau-Umlage 32
   - 6.1 Allgemeines zur Umlage 32
   - 6.2 Abführung der Umlage 32
   - 6.3 Meldepflicht 36
   - 6.4 Höhe der Umlage und Pauschale für Mehraufwendungen 37
   - 6.5 Zahlungs- und Einziehungsverfahren 41
   - 6.6 Aufrechnung/Verrechnung mit anderen Ansprüchen 42
   - 6.7 Rückwirkende Erhebung der Umlage 43
   - 6.8 Erstattung von Umlagebeiträgen bei Auslandsbeschäftigung 43
   - 6.9 Auskunftspflicht 45

7. Datenschutz 46

1 Leistungen und allgemeine Anspruchsvoraussetzungen

1.1 Leistungen

Unter dem rechtlichen Oberbegriff **„Wintergeld“ (WG)** sind die beiden Leistungen (Mehraufwands-Wintergeld und Zuschuss-Wintergeld) zu verstehen.

Mehraufwands-Wintergeld (MWG)
in Höhe von **1,03 €** für in **der Förderungszeit (15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar)** geleistete Arbeitsstunden.

Während der **Schlechtwetterzeit**, das ist die Zeit vom

a) **1. November bis 31. März** (gilt für Betriebe, die den BRTV Bau anwenden) oder

b) **1. Januar bis 31. März und vom 1. November bis 31. Dezember (wenn der Tarifvertrag hinsichtlich der Abrechnung der Winterausfallgeld-Vorausleistungen auf das Kalenderjahr abstellt – Dachdecker, Landschaftsgärtner und Gerüstbauer)** werden nachfolgende Leistungen gewährt:

Zuschuss-Wintergeld (ZWG)
in Höhe von **1,03 €** für die witterungsbedingten Ausfallstunden, für die der Arbeitgeber eine Winterausfallgeld-Vorausleistung zahlt.

Für Arbeitnehmer in Betrieben des Baugewerbes (BRTV Bau) wird ZWG gewährt, wenn für witterungsbedingte Ausfallzeiten ab der 31. Stunde Arbeitszeitguthaben eingebracht werden, die die Zahlung von Winterausfallgeld vermeiden (vgl. Textfeld im Vorwort). Näheres hierzu vgl. Nr. 5 der „Hinweise“ (Vordruck WB 3).

Winterausfallgeld (WAG),
wenn der Anspruch auf Winterausfallgeld-Vorausleistung in der jeweiligen Schlechtwetterzeit **oder** in den Monaten Januar bis 31. März bzw. November bis Dezember eines Kalenderjahres ausgeschöpft ist.

Das Winterausfallgeld entspricht in der Höhe dem Kurzarbeitergeld.

1.2 Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf diese Leistungen haben **Arbeitnehmer** (in den Tarifverträgen als gewerbliche Arbeitnehmer – Arbeiter – bezeichnet), wenn sie

a) einem Betrieb oder einer selbstständigen Betriebsabteilung des Baugewerbes, des Dachdeckerhandwerks, des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues oder des Gerüstbaugewerbes angehören, der in die Förderung der ganzjährigen Beschäftigung im Baugewerbe einbezogen ist,

b) auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt sind (für MWG genügt es jedoch, wenn nach dem Arbeitsvertrag die Möglichkeit besteht, witterungsabhängig beschäftigt zu werden). Witterungsabhängig ist der Arbeitsplatz dann, wenn er im Baustellenbereich liegt. Hierzu gehören z. B. auch die Arbeitsplätze von Kranführern, Maschinisten und LKW-Fahrern,

c) deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann (vgl. hierzu **Nr. 4.5**) und

d) Anspruch auf eine Winterausfallgeld-Vorausleistung für **mindestens 100 witterungsbedingte Ausfallstunden während der Schlechtwetterzeit haben**. Die Winterausfallgeld-Vorausleistung muss in angemessener Höhe zum Winterausfallgeld (WAG) gezahlt werden und kann durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag geregelt sein

oder

Anspruch auf Winterausfallgeld-Vorausleistungen haben, die das Arbeitsentgelt für weniger als 100, mindestens jedoch für 30 Stunden in voller Höhe ersetzen und ein über 30 Stunden hinausgehendes Zeitguthaben des Arbeitnehmers für die Schlechtwetterzeit nicht vorhanden ist.

In welchen Betrieben oder selbstständigen Betriebsabteilungen, die gewerblich überwiegend Bauleistungen (alle Bauarbeiten, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen) auf dem Baumarkt erbringen, die ganzjährige Beschäftigung zu fördern ist, hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in der **Baubetriebe-Verordnung** (§ 216 Abs. 2 SGB III) festgelegt. Betriebe, die überwiegend Bauvorrichtungen, Baumaschinen, Baugeräte oder sonstige Baubetriebsmittel ohne Personal Betrieben des Baugewerbes zur Verfügung stellen oder überwiegend Baustoffe oder Bauteile für den Markt herstellen, sind in die Förderung nicht einbezogen (§ 211 Abs. 1 SGB III).

Die nach der Baubetriebe-Verordnung in die ganzjährige Beschäftigungsförderung einbezogenen Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen decken sich zum größten Teil mit den Betrieben und Betriebsabteilungen, die unter den Geltungsbereich

a) des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe

b) des Rahmentarifvertrages für das Dachdeckerhandwerk

c) des Bundesrahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau oder

d) des Rahmentarifvertrages für das Gerüstbaugewerbe

fallen.

Soweit **rechtlich zulässig abgeschlossene Haustarifverträge** in Baubetrieben gelten (z.B. Tarifvertrag der Deutschen Bahn Gleisbau GmbH), richtet sich der Katalog der Förderleistungen nach der jeweiligen Ausgestaltung dieses Tarifvertrages.
Näheres hierzu kann bei Ihrer Agentur für Arbeit erfragt werden.

1.3 Nicht förderungsfähige Baubetriebe

Abgrenzbare und nennenswerte Gruppen objektiv nicht förderungsfähiger Baubetriebe wurden durch die Rechtsprechung aus der Winterbauförderung und damit der Umlagepflicht nach § 354 SGB III herausgenommen. Hierzu gehören Betriebe,

- die Leitplanken an Fahrbahnen montieren;
- die Straßenmarkierungen in Farbe und Heißplastik fertigen;
- die Sport-Hartplätze mit Kunststoffauflage fertigen;
- die im wesentlichen mit der Herstellung von Freiland-Tennisplätzen aus Ziegelmehl beschäftigt sind;
- die Dämmschichten aus Polyurethan im Spritzverfahren herstellen;
- die überwiegend Straßenteilabbruch- (Fräs-) arbeiten mittels eines witterungsunabhängigen Maschinenparks ausführen und
- Montageabteilungen von Betrieben, die Betonfertigteile herstellen und aus diesen Gebäude und Fertiggaragen errichten;
- die Autokrane vermieten.

Ebenfalls nicht einzubeziehen sind Betriebe, in denen der sachnähere Tarifvertrag die allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge für das Baugewerbe zulässig verdrängt.

Um zu einer nachvollziehbaren Entscheidung zu kommen, unterstützen Sie bitte die Agentur für Arbeit durch die vollständige Vorlage sämtlicher (Arbeitszeit-) Nachweise über die Tätigkeiten, die Ihrem Betrieb das Gepräge geben. Die Agenturen für Arbeit sind berechtigt und verpflichtet, die für die Feststellung der Förderungsfähigkeit/Umlagepflicht erheblichen Tatsachen in Ihrem Betrieb zu ermitteln (§ 319 SGB III i.V.m. § 4 Abs. 3 Winterbau-Umlageverordnung).

Bei fehlender Mitwirkung oder Zuwiderhandlungen geht die Bundesagentur für Arbeit auf Grund gesetzlicher Vermutung bis zum Beweis des Gegenteils (§ 211 Abs. 1a SGB III) davon aus, dass es sich bei Ihrem Betrieb um einen Betrieb des Baugewerbes handelt und Sie damit als Arbeitgeber des Baugewerbes umlagepflichtig sind. Dies gilt auch, wenn lediglich Indizien auf das Erbringen von Bauleistungen hinweisen.

2.1 Mehraufwands-Wintergeld (MWG)

MWG dient dem Ausgleich für Mehraufwendungen, die dem Arbeitnehmer innerhalb der Förderungszeit durch Arbeit während der witterungsungünstigen Jahreszeit entstehen.

Anspruchsvoraussetzungen und Höhe

Anspruch auf MWG haben alle Arbeitnehmer (**nicht aber Poliere und Schachtmeister,** weil diesem Personenkreis tarifrechtlich kein besonderer Kündigungsschutz aus Witterungsgründen in der Schlechtwetterzeit zugestanden wird), die

- **die unter 1.2 beschriebenen allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.**

Das MWG wird in Höhe von 1,03 € für jede innerhalb der tariflichen Arbeitszeit in der Förderungszeit (vgl. Nr. 1.1) geleistete Arbeitsstunde gezahlt. Dabei sind auch die Stunden zu berücksichtigen, die – sofern ein witterungsabhängiger Arbeitsplatz vorliegt – nicht auf der Baustelle oder nicht auf einer geschützten Baustelle geleistet wurden.

Das gilt auch für **Teilstunden**, jedoch nicht für Mehrarbeitsstunden, weil der **Anspruch auf MWG auf die Zahl von Stunden begrenzt ist, die der regelmäßigen betrieblichen, maximal der tariflichen Wochenarbeitszeit im Kalendermonat entspricht. Für Überstunden (Mehrarbeitsstunden) ist somit kein Anspruch auf MWG gegeben.** Bei zulässig flexibilisierter (betrieblicher) Arbeitszeit, die die tarifliche Arbeitszeitgrenze im Kalendermonat überschreitet, muss ein Ausgleich innerhalb eines bestimmten Zeitraumes erfolgen, um die tarifliche Arbeitszeit im Durchschnitt dieses Zeitraumes zu erreichen. Im Einzelfall werden daher die Agenturen für Arbeit nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes prüfen, ob die Leistungen im gezahlten Umfang zu Recht angefordert wurden.

Das MWG ist nicht **lohnsteuerpflichtig** und stellt **kein Arbeitsentgelt** i. S. der Sozialversicherung dar.

2.2 Zuschuss-Wintergeld (ZWG)

Anspruch auf ZWG für witterungsbedingte Ausfallstunden während der Schlechtwetterzeit haben die in Nr. 1.2 genannten Arbeitnehmer (**nicht aber Poliere und Schachtmeister**, weil diesem Personenkreis tarifrechtlich kein besonderer Kündigungsschutz aus Witterungsgründen in der Schlechtwetterzeit zugestanden wird), die

- die unter 1.2 beschriebenen allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Anspruchsvoraussetzungen und Höhe

Das ZWG wird in Höhe von **1,03 €** für die Ausfallstunden gezahlt, für die eine **Winterausfallgeld-Vorausleistung** (Überbrückungsgeld nach den Rahmentarifverträgen für das Dachdeckerhandwerk bzw. das Gerüstbaugewerbe oder den Schlechtwetterlohn-TV, Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau) erbracht wurde,

- die niedriger ist als der auf die Ausfallstunde entfallende Entgeltanspruch **oder**
- wenn Arbeitszeitguthaben ab der 31. Ausfallstunde die Zahlung von WAG vermeiden (Betriebe des BRTV Bau) und wenn
- die Arbeitsstunden während der Schlechtwetterzeit (vgl. Nr. 1.1) aus zwingenden Witterungsgründen ausgefallen sind.

Anspruch auf ZWG besteht nur für Stunden, die aus zwingenden Witterungsgründen auf Baustellen **innerhalb des Geltungsbereiches des SGB III** ausfallen.

Ob zwingende Witterungsgründe vorlagen, wird anhand der den Angaben in den **Leistungsanträgen** (Vordrucke WB 63 und 64) **zugrunde liegenden, im Betrieb zu führenden Aufzeichnungen über die mit einem Anspruch auf eine Winterausfallgeld-Vorausleistung belegten Ausfallstunden nach**

- Art der ausgefallenen Arbeiten,
- Zeitpunkt und Dauer des Arbeitsausfalles und
- den hiervon betroffenen Arbeitnehmern

nachgehend geprüft; die Agentur für Arbeit kann hierbei auf eigene Gutachten zurückgreifen. Näheres hierzu vgl. Nr. 3 Abs. 2 der Hinweise zum Antragsverfahren – Vordruck WB 3 (11.2005).

ZWG wird auch für **Teilstunden** gewährt, soweit insgesamt mindestens eine Stunde am jeweiligen Tag witterungsbedingt ausgefallen ist.

Das ZWG wird auch für die Ausfallstunden gezahlt, für die Winterausfallgeld-Vorausleistung im **Krankheitsfall** geleistet wird.
Da der Anspruch auf ZWG auf die Zahl von Stunden begrenzt ist, die der regelmäßigen betrieblichen Wochenarbeitszeit im Abrechnungszeitraum entspricht, besteht für **ausgefallene Überstunden (Mehrarbeitsstunden) kein Anspruch auf ZWG**. Bei zulässig flexibilisierter (betrieblicher) Arbeitszeit, die die tarifliche Arbeitszeitgrenze im Kalendermonat überschreitet, muss ein Ausgleich innerhalb eines bestimmten Zeitraumes erfolgen, um die tarifliche Arbeitszeit im Durchschnitt dieses Zeitraumes zu erreichen. Im Einzelfall werden daher die Agenturen für Arbeit nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes prüfen, ob die Leistungen im gezahlten Umfang zu Recht angefordert wurden.

Das ZWG ist **nicht lohnsteuerpflichtig** und stellt **kein Arbeitsentgelt** i. S. der Sozialversicherung dar.

Winterausfallgeld, Sozialversicherung, Beitragserstattung

3.1 Allgemeine Voraussetzungen für WAG

Anspruch auf WAG haben Arbeitnehmer bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen, wenn sie

a) die unter Abschnitt 1 beschriebenen allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen **und**

b) einen Anspruch auf eine Winterausfallgeld-Vorausleistung in der jeweiligen Schlechtwetterzeit bzw. im jeweiligen Kalenderjahr ausgeschöpft haben, und zwar

- frühestens ab der 31. bis zur 100. witterungsbedingten Ausfallstunde (umlagefinanzierte Leistung für das **Baugewerbe [BRTV Bau] – mit Beitragserstattung für den Arbeitgeber**)
- ab der 101. bzw. 121. witterungsbedingten Ausfallstunde (beitragsfinanzierte Leistung für das Baugewerbe bzw. Dachdeckerhandwerk – **ohne Beitragserstattung**)
- ab der 151. witterungsbedingten Ausfallstunde (beitragsfinanzierte Leistung für die Bereiche des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus sowie des Gerüstbaugewerbes – **ohne Beitragserstattung**) **und**

c) der Arbeitsausfall ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist **und**

d) an einem Arbeitstag mindestens 1 Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt.

Hinweise

Zu a)
vgl. Nr. 1.2 (Buchstaben a bis d)

Zu b)
Einzelheiten über die Winterausfallgeld-Vorausleistungen sind den entsprechenden Tarifwerken für die jeweiligen Bereiche des Baugewerbes zu entnehmen.

Zu c)
Zwingende Witterungsgründe liegen vor, wenn atmosphärische Einwirkungen (Regen, Schnee, Frost usw.) 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 unvertretbar ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann. Sie liegen nicht vor, wenn z. B. wegen Materialmangels oder deshalb nicht gearbeitet werden kann, weil die für die Fortführung der Arbeit notwendigen Vorarbeiten noch nicht abgeschlossen sind (z. B. wenn ein Zimmererbetrieb den Dachstuhl nicht aufrichten kann, weil die hierfür erforderlichen Bauarbeiten noch nicht beendet wurden).

Der Arbeitsausfall ist auch dann nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze auf Baustellen vermieden werden kann (vgl. Arbeitsstättenverordnung bzw. Verordnung über besondere Arbeitsschutzanforderungen bei Arbeiten im Freien in der Zeit vom 1. November bis 31. März).

Der Leistungsanspruch wird jedoch nicht ausgeschlossen, wenn die atmosphärischen Einwirkungen oder deren Folgewirkungen so stark oder so nachhaltig sind, dass der Arbeitsausfall auch bei korrekter Beachtung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften eingetreten wäre.

Wurden die arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen nicht beachtet und wäre durch ihre Beachtung der Arbeitsausfall vermieden worden, so ist bereits gewährtes WAG zu erstatten. Vom Betrieb ist daher täglich zu prüfen und darüber zu entscheiden, ob die Witterungsverhältnisse eine Wiederaufnahme der Arbeit zulassen.

Zu d)
Die genannte Voraussetzung ist erfüllt, wenn die Arbeit aus Witterungsgründen für mindestens 1 Stunde am Arbeitstag ausfällt. Die Ausfallstunde kann sich auch aus Teilzeiten zusammensetzen.

3.2 Besondere Anspruchsvoraussetzungen, die beim einzelnen Arbeitnehmer erfüllt sein müssen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf WAG, wenn er

- bei Beginn des Arbeitsausfalls in einer die Versicherungspflicht begründenden Beschäftigung steht,
- seinen Anspruch auf Winterausfallgeld-Vorausleistung ausgeschöpft hat und
- nicht Bezieher von Krankengeld ist sowie
- durch die Leistungsgewährung von WAG nicht in Arbeitskämpfe eingegriffen wird.

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist, kann auch für die Tage nach Zugang der **Kündigung** bis zum Ablauf der Kündigungsfrist WAG gewährt werden.

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf WAG ruht jedoch während der Zeit, für die ihm (auch nachträglich) ein Anspruch auf **Altersrente**, z. B. wegen Vollendung des 63. oder – z. B. bei Schwerbehinderten – mit Vollendung des 60. Lebensjahres zuerkannt ist. Dies gilt jedoch nur für die Zeit, für die eine Vollrente zuerkannt ist. Solange der Arbeitnehmer die Leistung noch nicht erhält, wird WAG gewährt; die insoweit geleisteten Beträge sind zu erstatten.

Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Anspruch auf WAG haben auch arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer, die den Anspruch auf Winterausfallgeld-Vorausleistungen in der Schlechtwetterzeit ausgeschöpft haben,

a) wenn die Arbeitsunfähigkeit während des Bezuges von WAG eintritt (das ist nur dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer an einem Tag erkrankt, an dem auf der Baustelle, auf der er beschäftigt war, ein ausschließlich auf zwingenden Witterungsgründen beruhender Arbeitsausfall eingetreten ist) und

b) solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht oder ohne den Arbeitsausfall bestehen würde.

Wurde mit der Erkrankung an einem Ausfalltag die Leistungspflicht der Agentur für Arbeit begründet, so besteht diese für alle witterungsbedingten Arbeitsausfälle während der Dauer der Erkrankung (längstens jedoch für 6 Wochen) fort, auch wenn inzwischen die Arbeit auf der Baustelle fortgeführt und dann später wieder eingestellt wird.

Beispiel:
Witterungsbedingter Arbeitsausfall vom 4. – 5. und vom 11. – 13. eines Monats. Erkrankt ein Arbeitnehmer am 4., besteht für die Zeit vom 4. – 5. und vom 11. – 13. Anspruch auf WAG-Leistungsfortzahlung. Wäre die Arbeitsunfähigkeit am 3. oder vorher eingetreten, würde kein Anspruch auf WAG bestehen.

Ist die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten eingetreten (z. B. Verkehrsunfall), geht der Anspruch des Verletzten in Höhe des WAG gem. § 116 Abs. 10 SGB X auf die Bundesagentur für Arbeit über. In diesen Fällen bitte der Agentur für Arbeit Namen und Anschrift des Leistungspflichtigen benennen.

3.3 Tatbestände, die einen Anspruch des Arbeitnehmers auf WAG ausschließen

Ein Anspruch auf WAG besteht nicht

a) für Arbeitnehmer, die nicht versicherungspflichtig zur Bundesagentur für Arbeit sind, wie z. B.
- Bezieher von **Renten wegen voller Erwerbsminderung** (dem steht eine vergleichbare Leistung eines ausländischen Leistungsträgers gleich),
- Personen, die in einer **geringfügigen Beschäftigung** stehen (§ 8 SGB IV),
- Personen in einer **unständigen Beschäftigung**, die berufsmäßig ausgeübt wird.

b) für Personen, die Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder **Übergangsgeld** als Teilnehmer an einer beruflichen Vollzeit-Bildungsmaßnahme beziehen oder

c) für Arbeitnehmer, die das **65. Lebensjahr vollendet** haben, und zwar bei den am Ersten eines Monats Geborenen vom Beginn dieses Monats, bei den übrigen vom Beginn des folgenden Monats an,

d) für **angestelltenversicherungspflichtige Arbeitnehmer** (z. B. für Poliere und Schachtmeister),

e) für Tage der **Arbeitsunfähigkeit**, wenn die Erkrankung vor dem Beginn des WAG-Bezuges eingetreten ist (vgl. Nr. 3.2) oder wenn kein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle besteht (z. B. bei Erschöpfung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung nach § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes bei selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit). In diesen Fällen ist der Anspruch auf Krankengeld nach § 44 SGB V – ggf. in Verbindung mit § 47b SGB V – zu beurteilen,

f) für die Tage einer Sperrzeit bei Meldeversäumnis – vgl. Nr. 3.6,

g) für witterungsbedingte Ausfallstunden bis zur 100. Ausfallstunde, wenn vorhandene Zeitguthaben einen Entgeltausfall ausgleichen könnten (Baugewerbe).

3.4 Abrechnungszeitraum

Als Abrechnungszeitraum ist der Kalendermonat anzusehen. Eine Zusammenfassung mehrerer Kalendermonate zu einem Abrechnungszeitraum scheidet im Hinblick auf die unter **Nr. 4.2 erläuterte gesetzliche Ausschlussfrist** somit aus.

3.5 Höhe des WAG

Die Höhe des WAG richtet sich nach dem **pauschalierten Nettoentgeltausfall** im Anspruchszeitraum (Kalendermonat). Das ist der Unterschiedsbetrag (**die Nettoentgeltdifferenz**) zwischen

1. dem **pauschalierten Nettoentgelt** aus **dem Sollentgelt**

und

2. dem **pauschalierten Nettoentgelt** aus dem **Istentgelt**

Das WAG wird in zwei verschieden hohen Leistungssätzen:

- **67 Prozent (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1)** für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmer, deren Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben (das sind **leibliche Kinder, angenommene Kinder und Pflegekinder,** auf die Zahl der Kinder kommt es nicht an)
- **60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz = Leistungssatz 2)** für die übrigen Arbeitnehmer

der **Nettoentgeltdifferenz** gewährt.

Hinweise
Sollentgelt

1. **Sollentgelt** ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall **– vermindert um das Entgelt für Mehrarbeit –** in dem Anspruchszeitraum bei Vollarbeit erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Einnahme im Sinne des SGB III (§§ 342 ff) ist und als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht zu berücksichtigen.

2. Im Fall der Zahlung von gleichbleibendem **Monatslohn** stellt dieser das der Leistungsbemessung zugrunde zu legende Sollentgelt dar **(z. B. im Fall der betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung nach dem BRTV Bau)**.

3. Beim **Stundenlohn** bzw. **Akkordlohn-Durchschnitt** ist das Sollentgelt anhand der auf den Kalendermonat entfallenden Arbeitsstunden nach der tariflichen oder betrieblichen Arbeitszeitverteilung (ohne Berücksichtigung des Arbeitsausfalls) zu ermitteln.

4. Kann das Sollarbeitsentgelt in **Ausnahmefällen** nicht hinreichend bestimmt werden, kann als Sollentgelt das Arbeitsentgelt maßgebend sein,
   - das der Arbeitnehmer in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten **vor dem ersten eine Winterausfallgeld-Vorausleistung auslösenden witterungsbedingten Arbeitsausfall** – vermindert um Entgelt für Mehrarbeit –, durchschnittlich erzielt hat.

Näheres hierzu insbesondere zur Änderung der Berechnungsgrundlage bzw. Fällen, in denen das Sollentgelt nicht hinreichend bestimmt werden kann (vgl. Nr. 13 der „Hinweise“ – Vordruck WB 3).

Istentgelt

Istentgelt ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte gesamte beitragspflichtige Arbeitsentgelt einschließlich der Entgelte für Mehrarbeit ohne einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

Das Istentgelt ist um den Betrag zu erhöhen, um den das Arbeitsentgelt aus allen anderen als witterungsbedingten Gründen gemindert ist (z. B. unbezahlter Urlaub, Bummeltage). Bei dieser fiktiven Berechnungsweise sind auch die zusätzlich zum Entgelt zu leistenden Zuschläge oder Zulagen zu berücksichtigen, die im Falle einer Arbeitsleistung zum Arbeitsentgelt gezahlt worden wären. **Ferner sind Zeiten mit Winterausfallgeld-Vorausleistungen mit dem Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, das ohne den Arbeitsausfall erzielt worden wäre (= voller Entgeltanspruch).**

Erzielt der Arbeitnehmer für Zeiten des Arbeitsausfalls (Ausfalltag) ein Entgelt aus einer anderen **während der Schlechtwetterzeit** aufgenommenen Beschäftigung, selbstständigen Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger, ist das Istentgelt um dieses Entgelt zu erhöhen.

Nettoentgeltdifferenz

Die **Nettoentgeltdifferenz** ist der Unterschiedsbetrag zwischen

- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und
- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Istentgelt.

Das **pauschalierte monatliche Nettoentgelt** wird ermittelt, indem das **gerundete Soll-** und das **gerundete Istentgelt** um folgende **pauschalierte Abzüge** vermindert wird:

- **Sozialversicherungspauschale in Höhe von 21 v.H.**
- **Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse**
- **Solidaritätszuschlag**

Um die pauschalierten monatlichen Nettobeträge ermitteln zu können, ist es erforderlich, die Lohnsteuerklasse und den Leistungssatz des jeweiligen Arbeitnehmers festzustellen.

Lohnsteuerklasse und Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der Lohnsteuerkarte
Grundsätzlich ist die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) auf der Lohnsteuerkarte vorgenommene Eintragung über die **Lohnsteuerklasse** und über den **Kinderfreibetrag** maßgebend. Wird eine Eintragung zu einem späteren Zeitraum geändert, so ist die Änderung für einen bereits abgerechneten Kalendermonat unbeachtlich.

Das WAG wird nach dem höheren **Leistungssatz 1** gewährt, wenn auf der **Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag** mit dem Zähler von **mindestens 0,5** eingetragen ist.

Für ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, kann unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. Berufsausbildung) auf Antrag durch das Finanzamt auf der Lohnsteuerkarte der Kinderfreibetrag eingetragen werden. Es wird empfohlen, eine entsprechende Ergänzung der Lohnsteuerkarte vornehmen zu lassen!

Der höhere Leistungssatz 1 kann auch dann gewährt werden, wenn das Vorhandensein eines Kindes i.S. des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 Einkommensteuergesetz aufgrund einer entsprechenden Bescheinigung der Agentur für Arbeit nachgewiesen wurde. Die Ausstellung einer Bescheinigung durch die Agentur für Arbeit kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer beantragt werden. In diesem Antrag sind die erforderlichen Angaben zu machen; folgende Unterlagen sind beizufügen:

a) **Arbeitnehmer mit Lohnsteuerklasse V**
Lohnsteuerkarte des Ehegatten oder Bescheinigung der Gemeinde bzw. des Finanzamtes oder des Arbeitgebers über die Eintragung von Kinderfreibeträgen auf der Lohnsteuerkarte des Ehegatten.

b) **Arbeitnehmer mit Lohnsteuerklasse VI**
Erste Lohnsteuerkarte

c) **Arbeitnehmer, deren Kinder sich im Ausland aufhalten**
Möglichst Bescheinigung des Finanzamtes, dass ein Steuerfreibetrag für den Unterhalt mindestens eines Kindes i.S. des § 32 Abs. 1, 4 und 5 Einkommensteuergesetz gewährt wird.

Tabelle zur Berechnung des Winterausfallgeldes (WAG) und des Kurzarbeitergeldes (Kug)
Zur Ermittlung der Höhe des WAG stellt die Agentur für Arbeit eine **„Tabelle zur Berechnung des Winterausfallgeldes (WAG) und des Kurzarbeitergeldes (Kug)“** zur Verfügung, aus der bei dem jeweiligen Bruttoarbeitsentgelt (**Soll- und Istentgelt**) die **pauschalierten monatlichen Nettoentgelte** unter Berücksichtigung **der Leistungssätze 1 und 2 (67 oder 60 Prozent)** und der auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers eingetragenen **Lohnsteuerklasse** abgelesen werden können (sogen. **rechnerische Leistungssätze**).

Auszuzahlendes WAG
Der Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem **Sollentgelt** und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem **Istentgelt** ergibt das auszuzahlende WAG.

3.6 Meldepflicht

Die Agentur für Arbeit kann Bezieher von WAG auffordern, sich an arbeitsfreien Tagen persönlich bei der Agentur für Arbeit zu melden (vgl. Nr. 3.3 Buchst. f). Das WAG wird für 1 Woche nicht gewährt, wenn der Arbeitnehmer die Meldung ohne wichtigen Grund trotz Belehrung über die Rechtsfolgen unterlässt.

3.7 Rechtsnatur des WAG

Das WAG ist nicht lohnsteuerpflichtig und auch kein Entgelt i. S. der Sozialversicherung. Nach § 32b Einkommensteuergesetz – EStG – (Progressionsvorbehalt) wird beim Bezug von WAG das steuerpflichtige Einkommen einem besonderen Steuersatz unterworfen. Weitere Auskünfte erteilt das Finanzamt.

3.8 Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung

Während der Zeit der Gewährung von WAG bleibt das tatsächlich (noch) erzielte Bruttoarbeitsentgelt (sog. Kurzlohn) Grundlage für die Berechnung der Beiträge. Diese Beiträge sind in der üblichen Weise zu berechnen und grundsätzlich je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu tragen.

Berechnung der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung

Für die Ausfallstunden eines pflichtversicherten WAG-Empfängers werden die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung nach einem fiktiven Arbeitsentgelt berechnet. Die Höhe dieser Beiträge wird bestimmt durch

- 80 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen den **ungerundeten** Werten des Sollentgeltes (brutto) und des Istentgeltes (brutto) **und**
- dem allgemeinen Beitragssatz der Krankenkasse bzw. dem Beitragssatz der Pflegeversicherung und der Rentenversicherung, in der der WAG-Empfänger Mitglied ist.

Die Beiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen. Die alleinige Beitragspflicht des Arbeitgebers bei Bezug von Winterausfallgeld umfasst den gesamten aus dem fiktiven Arbeitsentgelt ermittelten Beitrag, d.h. auch den von allen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung allein zu tragenden zusätzlichen Beitragssatz in Höhe von 0,9 v.H.

Wird ein Arbeitnehmer, der zuletzt WAG bezogen hat, arbeitsunfähig krank, so entstehen ihm bei der Bemessung des Krankengeldes durch den Bezug von WAG keine Nachteile. Auskünfte über die Berechnung und Nachweisung der Beiträge sowie über Leistungsansprüche erteilt die zuständige Krankenkasse.

Im Versicherungsnachweis (Entgeltbescheinigung) ist als versicherungsrechtlich wirksames Bruttoarbeitsentgelt der Betrag zu bescheinigen, von dem die Beiträge zur Rentenversicherung berechnet worden sind. Die für die Ausfallstunden zu entrichtenden Beiträge hat der Arbeitgeber alleine zu tragen. Sie werden von der Agentur für Arbeit nicht erstattet. **Eine Ausnahme hiervon bildet lediglich die Beitragserstattung zu den Beitragsaufwendungen für Zeiten, für die WAG ab der 31. bis 100. Ausfallstunde gewährt wird.** Hinsichtlich des Gesamtbeitrages sind die Beitragsbemessungsgrenzen zu beachten.

Über die Berechnung, Zahlung und Nachweisung der RV-Beiträge für WAG-Empfänger sowie über die geltenden Meldevorschriften erteilt die zuständige Krankenkasse (Einzugsstelle) Auskunft.

Unfallversicherung der Bezieher von WAG

Hat die Agentur für Arbeit einen Bezieher von WAG zu einer persönlichen Meldung aufgefordert und erleidet der Arbeitnehmer beim Aufsuchen der Agentur für Arbeit einen Unfall, so tritt der gesetzliche Unfallversicherungsschutz ein. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer auf besondere Aufforderung der Agentur für Arbeit eine andere Stelle aufsucht und hierbei einen Unfall erleidet. Diese Unfälle müssen der Agentur für Arbeit unverzüglich angezeigt werden.

3.9 Krankengeld

Versicherte, die in Betrieben des **Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaues und des Gerüstbaugewerbes** tätig sind und vor dem Beginn des (beitragsfinanzierten) WAG-Bezuges erkranken, erhalten **ab der 151. witterungsbedingten Ausfallstunde, Versicherte in Betrieben des Dachdeckerhandwerkes ab der 121. Ausfallstunde,** solange Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle besteht, Krankengeld in Höhe des WAG. Der Anspruch auf Krankengeld richtet sich bei Versicherten in Betrieben des Baugewerbes nach dem individuellen Ausschöpfen der WAG-Vorausleistung.

Krankengeld wird auf Antrag von der Krankenkasse gewährt, bei der der erkrankte Arbeitnehmer versichert ist. Es ist jedoch vom Arbeitgeber zu berechnen und auszuzahlen. Sofern ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht oder nicht mehr besteht, wird das Krankengeld nach dem regelmäßigen Arbeitsentgelt bemessen, das zuletzt vor Eintritt des witterungsbedingten Arbeitsausfalles erzielt wurde. Es ist dann vom Arbeitnehmer bei der Krankenkasse zu beantragen. Über Einzelheiten erteilt die zuständige Krankenkasse Auskunft.

3.10 Beitragserstattung der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (nur für Betriebe des Baugewerbes – BRTV Bau –)

Die für die Bezieher von WAG zu entrichtenden Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung trägt der Arbeitgeber allein (vgl. Nr. 3.8 Abs. 2 und Abs. 5).

Wenn und soweit in Betrieben umlagefinanziertes WAG zu zahlen ist **(vgl. Textfeld im Vorwort)**, werden dem Arbeitgeber auf Antrag die Aufwendungen zur Sozialversicherung erstattet. Dieser Antrag ist Bestandteil des Leistungsantrages auf WAG für die 31. bis 100. witterungsbedingte Ausfallstunde **(Vordruck WB 63 – 11/2005)**.

Näheres vgl. Nr. 22 in den „Hinweisen zum Antragsverfahren“.

4 Gemeinsame Verfahrensvorschriften für ZWG/MWG/Winterausfallgeld und zur Beitragserstattung

In den Leistungsanträgen WB 63 bzw. WB 64 verzichtet die Agentur für Arbeit auf die detaillierte Darstellung sämtlicher Stunden mit Leistungsansprüchen. Den im Betrieb zu führenden Aufzeichnungen (vgl. insbesondere tarifrechtliche Vorgaben zur Zeitkontenführung) über die Art der ausgefallenen Arbeiten, den Zeitpunkt und die Dauer des Arbeitsausfalles und die hiervon betroffenen Arbeitnehmer kommt somit ein hoher Beweiswert zu.

Durch dieses Verfahren wird eine wesentlich schnellere Erstattung der verauslagten Gelder erreicht. Im Interesse eines reibungslosen Auszahlungs- und Prüfungsgeschehens wird daher um besondere Sorgfalt und Verständnis für den höheren Prüfaufwand im Betrieb gebeten.

4.1 Aufzeichnungen über geleistete und ausgefallene Arbeitsstunden

Der Arbeitgeber hat der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung von MWG/ZWG/WAG nachzuweisen. Zum Nachweis der Voraussetzungen für die Gewährung von MWG/ZWG/WAG hat der Arbeitgeber während der Förderungszeit/Schlechtwetterzeit für jeden Arbeitstag Aufzeichnungen über die auf der Baustelle geleisteten sowie ausgefallenen Arbeitsstunden zu führen und diese vier Jahre aufzubewahren.

Aus diesen Aufzeichnungen muss die Baustelle, auf der der Arbeiter beschäftigt ist und die Art der Arbeiten zu ersehen sein. Nähere Einzelheiten ergeben sich aus den „Hinweisen zum Antragsverfahren MWG/ZWG/WAG“ – Vordruck WB 3 (11.2005). **Ergänzend zu den dortigen Ausführungen bitte ich zu beachten, dass dem 1. Leistungsantrag auf WAG Nachweise (z. B. Arbeitszeitunterlagen) für einen Arbeitnehmer beizufügen sind, aus denen die mit Winterausfallgeld-Vorausleistung belegten Ausfallstunden nach Art der ausgefallenen Arbeiten sowie Zeitpunkt und Dauer des Arbeitsausfalls zu entnehmen sind.** Für die Klärung weiterer Fragen stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihrer Agentur für Arbeit gerne zur Verfügung.

4.2 Leistungsanträge

MWG/ZWG/WAG sowie die **Beitragserstattung zur Sozialversicherung** werden nur auf Antrag gewährt. Hierfür stehen **folgende Antragsvordrucke** zur Verfügung:

- Für **Betriebe des Baugewerbes:** Vordruck WB 63 (Antrag auf MWG, ZWG 1 und WAG 1 für die 31. bis 100. Ausfallstunde sowie auf Beitragserstattung zur Sozialversicherung und beitragsfinanziertes WAG 2 ab der 101. Ausfallstunde) und Vordruck WB 63a (Folgeliste).
- Für **Betriebe des Dachdeckerhandwerks, des Landschaftsgartenbaus und des Gerüstbaugewerbes:** Vordruck WB 64 (Antrag auf MWG und ZWG 2 sowie WAG 2 ab der 121. bzw. 151. Ausfallstunde) und Vordruck WB 64a (Folgeliste).

Leistungsanträge sind vom Arbeitgeber oder vom Betriebsrat schriftlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in dessen Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Es sollen die oben genannten Vordrucke verwendet werden. Diese sind bei der Agentur für Arbeit erhältlich und in **einfacher Ausfertigung** einzureichen.

Ausschlussfrist

Die **Ausschlussfrist** für die Abgabe der **Leistungsanträge** endet drei Kalendermonate nach dem Kalendermonat, in dem die Tage liegen, für die Leistungen begehrt werden.

Danach sind folgende **Termine** zu beachten:

Leistungsantrag für den Kalendermonat:	**spätester Abgabetermin:**
November 2005	28. Februar 2006
Dezember 2005	31. März 2006
Januar 2006	02. Mai 2006
Februar 2006	31. Mai 2006
März 2006	30. Juni 2006
November 2006	28. Februar 2007
Dezember 2006	02. April 2007

Verspätet eingereichte Anträge sind abzulehnen, da es sich bei der oben genannten Frist um eine materiell-rechtliche Ausschlussfrist handelt, deren Versäumnis auch nicht durch Wiedereinsetzung in den vorigen Stand geheilt werden kann.

4.3 Errechnung durch den Arbeitgeber, Prüfung durch die Agentur für Arbeit

Der Arbeitgeber hat die Leistungen kostenlos zu errechnen und auszuzahlen.

Näheres zum Verzicht auf Einzelquittung der MWG/ZWG/WAG- Bezieher ist in Nr. 23 der „Hinweise zum Antragsverfahren“ – Vordruck – WB 3 (11.2005) – geregelt.

Die Agentur für Arbeit ist zur Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen berechtigt und verpflichtet. Es kann zu diesem Zweck Einsicht in die für die Lohn- und Baustellenabrechnung maßgebenden Originalunterlagen, wie z. B. Schichtzettel, Arbeitszeitpläne, Fahrtenschreiber, Baustellen-Tagebücher – die z. T. auch nach anderen Vorschriften zu führen und für eine bestimmte Dauer aufzubewahren sind –, nehmen oder sonstige Ermittlungen anstellen. **Sollten solche Unterlagen fehlen und deshalb die Anspruchsvoraussetzungen nicht hinreichend nachgeprüft werden können, so geht dies zu Lasten des Arbeitgebers (vgl. Nr. 4.4).**

Bei diesen Prüfungen werden auch die Bruttolohnsummen-Meldungen nach Nr. 6.3 geprüft (siehe auch Nrn. 6.7 und 6.8).

4.4 Rückzahlung zu Unrecht bezogener Leistungen, Geldbußen

Der Arbeitgeber hat zu Unrecht geleistetes MWG/ZWG/WAG bzw. zu Unrecht geleistete **Beitragserstattung zur Sozialversicherung** zu erstatten, soweit er oder die von ihm bestellte Person

1. **die Bewilligung durch arglistige Täuschung oder Drohung erwirkt hat oder**

2. **die Bewilligung aufgrund von Angaben erfolgte, die vorsätzlich oder grobfahrlässig in wesentlicher Beziehung unrichtig oder unvollständig sind oder**

3. **die Rechtswidrigkeit der Bewilligung gekannt oder infolge grober Fahrlässigkeit nicht gekannt hat.**

Wer vorsätzlich oder fahrlässig die ihm nach Nr. 4.1 und 4.3 obliegenden Verpflichtungen nicht erfüllt, ist der Bundesagentur zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet. Die Ordnungswidrigkeit kann im Falle des Vorsatzes mit einer Geldbuße bis zu 1.500,– € geahndet werden (§ 404 Abs. 2 Nr. 25 und Abs. 3 SGB III).

4.5 Entscheidung und Rechtsbehelf

Über die Gewährung von MWG/ZWG/WAG entscheidet die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Gegen die Entscheidung ist der Widerspruch zulässig. Ein etwaiger Widerspruch ist binnen eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung bei der Agentur für Arbeit, die die Entscheidung getroffen hat, schriftlich einzureichen oder zur Niederschrift zu erklären.

Über weitere Einzelheiten unterrichtet Sie auf Anfrage Ihre zuständige Agentur für Arbeit. Dort können Sie auch die für die Entscheidung über den Anspruch maßgeblichen Gesetze und Verwaltungsvorschriften einsehen.

5 Anzeigepflichtige Entlassungen

5.1 Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)

Die Bestimmungen des Dritten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes in der z.Z. geltenden Fassung gelten auch für baugewerbliche Betriebe. Als Betrieb in diesem Sinne gilt auch eine Baustelle, die organisatorisch vom Stammbetrieb deutlich abgegrenzt ist und deren Leitung Vollmacht zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern hat.

Weiteres zum Verfahren und den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes enthält das **Merkblatt 5 – Anzeigepflichtige Entlassungen**. Dieses Merkblatt finden Sie im Internet unter folgender Adresse: „www.arbeitsagentur.de Informationen für Arbeitgeber → Arbeitsmarkt → Anzeigepflichtige Entlassungen → Link- und Dateiliste“.

5.2 § 17 KSchG

Nach § 17 des Kündigungsschutzgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, Anzeige zu erstatten, bevor er in Betrieben mit

in der Regel ... Arbeitnehmern	**...** Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt
21 bis 59	6 oder mehr
60 bis 499	10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25
500 und mehr	mindestens 30

5.3 Anzeige, Stellungnahme des Betriebsrates

Die Anzeige ist schriftlich der Agentur für Arbeit unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates zu erstatten. Sie muß den Namen des Arbeitgebers, den Sitz und die Art des Betriebes, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, die Zahl und die Berufsgruppen sowie die Auswahlkriterien der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Gründe für die Entlassungen und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, enthalten. In der Anzeige sollen ferner im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zur Einleitung individueller arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer gemacht werden.

5.4 Wirksamwerden der Entlassungen

Entlassungen, die nach Nr. 5.2 anzuzeigen sind, werden grundsätzlich erst einen Monat nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit wirksam (Sperrfrist). Der Entscheidungsträger für anzeigepflichtige Entlassungen bei der Agentur für Arbeit kann auf Antrag diese Frist abkürzen oder die Verlängerung der Frist bis auf 2 Monate bestimmen.

6 Winterbau-Umlage

6.1 Allgemeines zur Umlage

Als Arbeitgeber des Baugewerbes bitte ich Sie die Winterbau-Umlage im Wege der Selbstveranlagung (Meldung und Zahlung), also ohne vorherige besondere Aufforderung, zu entrichten, wenn in Ihrem Betrieb die ganzjährige Beschäftigung zu fördern ist.

6.2 Abführung der Umlage

Sie haben die Möglichkeit, die Winterbau-Umlage aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung und der Kostenersparnis zusammen mit den Sozialkassenbeiträgen über die **gemeinsame Einrichtung Ihres Wirtschaftszweiges abzuführen**.

Mit folgenden Einrichtungen der Tarifvertragsparteien hat die Bundesagentur für Arbeit Verwaltungsvereinbarungen zum Umlageeinzug geschlossen:

- **Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG**
  Wettiner Str. 7, 65189 Wiesbaden
  Tel.: (0611) 707-4000
  Fax: (0611) 707-1880
  E-Mail: service@soka-bau.de
  Internet: www.soka-bau.de

- **Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk**
  Rosenstraße 2, 65189 Wiesbaden
  Tel.: (0611) 1601-0
  Fax: (0611) 1601-250
  E-Mail: info@lak-dach.de

- **Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes**
  Mainzer Str. 98-102, 65189 Wiesbaden
  Tel.: (0611) 7339-0
  Fax: (0611) 7339-100

- **Sozialkasse des Berliner Baugewerbes**
  Lückstr. 72/73, 10317 Berlin
  Tel.: (030) 51539-0
  Fax: (030) 51539-610
  für Arbeitgeber des Gerüstbaugewerbes mit Sitz in Berlin

Einzugsstelle Garten- und Landschaftsbau
Alexander-von-Humboldt-Straße 4, 53604 Bad Honnef
Tel.: (02224) 7707-0
Fax: (02224) 7707-77
Internet: www.ewgala.de

Falls Sie die Umlagebeträge nicht über eine gemeinsame Einrichtung, sondern unmittelbar an die **Bundesagentur für Arbeit** gegen Erstattung der Mehraufwendungen abführen, ist für den Einzug die jeweilige **Regionaldirektion/ Serviceeinheit** zuständig, in deren Bezirk sich die Lohnabrechnungsstelle Ihres Betriebes befindet.

Regionaldirektion Nord
(für die Länder Schleswig-Holstein, Hamburg
und Mecklenburg-Vorpommern)
Projensdorfer Str. 82, 24106 Kiel,
Tel.: (0431) 3395-0
im Schriftverkehr:
Postfach 3007, 24029 Kiel,
Fax: (0431) 3395-9366
E-Mail: Nord.Winterbau-Umlage@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen
Altenbekener Damm 82, 30173 Hannover,
Tel.: (0511) 9885-0
im Schriftverkehr:
Postfach 3747, 30037 Hannover,
Fax: (0511) 9885-7514
E-Mail: Niedersachsen-Bremen.Umlage@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen
Josef-Gockeln-Str. 7, 40474 Düsseldorf,
Tel.: (0211) 4306-811
im Schriftverkehr:
Postfach 101040, 40001 Düsseldorf,
Fax: (0211) 4306-910821
E-Mail:
Nordrhein-Westfalen.Winterbau-Umlage@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Hessen
Saonestr. 2-4, 60528 Frankfurt,
Tel.: (069) 6670-0
im Schriftverkehr:
Postfach 710661, 60496 Frankfurt a. M.,
Fax: (069) 6670-398
E-Mail: Hessen.515-WBU@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland
Eschberger Weg 68, 66121 Saarbrücken,
Tel.: (0681) 849-0
im Schriftverkehr:
Postfach 101844, 66018 Saarbrücken,
Fax: (0681) 849-504
E-Mail: Rheinland-Pfalz-Saarland.
Winterbauumlage@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Baden-Württemberg
Hölderlinstr. 36, 70174 Stuttgart,
Tel.: (0711) 941-0
im Schriftverkehr:
Postfach 102952, 70025 Stuttgart,
Fax: (0711) 941-2203
E-Mail:
Baden-Württemberg.Winterbauumlage@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Bayern
Regensburger Str. 100, 90478 Nürnberg,
Tel.: (0911) 179-0
Fachgebiet Winterbau-Umlage:
Stadtplatz 21a, 94327 Bogen,
Tel.: (09422) 820-0
im Schriftverkehr:
Postfach 1165, 94322 Bogen,
Fax: (09422) 820-268
E-Mail: Bayern.Winterbau-Umlage@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Berlin-Brandenburg
Friedrichstr. 34, 10969 Berlin,
Tel.: (030) 555599-0
Fachgebiet Winterbau-Umlage:
Gotlindestr. 93, 10365 Berlin,
Tel.: (030) 555599-5524
im Schriftverkehr:
10958 Berlin,
Fax: (030) 555599-5529
E-Mail:
Berlin-Brandenburg.Winterbauumlage@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen
Frau-von-Selmitz-Str. 6, 06110 Halle,
Tel.: (0345) 1332-0
im Schriftverkehr:
Postfach 110461, 06018 Halle,
Fax: (0345) 1332-999
E-Mail:
Sachsen-Anhalt-Thüringen.Finanzen@arbeitsagentur.de

Regionaldirektion Sachsen
Paracelsusstr. 12, 09114 Chemnitz,
Tel.: (0371) 9118-0
im Schriftverkehr:
Postfach 411031, 09022 Chemnitz,
Fax: (0371) 9118-697
E-Mail: Sachsen.Winterbauumlage@arbeitsagentur.de

Hat das Unternehmen seinen (Hauptbetriebs-) Sitz nicht im Geltungsbereich des SGB III, sind die Umlagebeträge an die **Regionaldirektion**/**Serviceeinheit** **Hessen** abzuführen

Wechsel des Zahlungsweges
Den Zahlungsweg von der Regionaldirektion/Serviceeinheit zu einer gemeinsamen Einrichtung oder umgekehrt können Sie nur zum 1. Mai oder 1. November eines jeden Jahres wechseln, wenn Sie dies der zuständigen Regionaldirektion/Serviceeinheit bzw. der gemeinsamen Einrichtung 3 Monate vorher mitteilen.

6.3 Meldepflicht

Beginn und Ende der Umlagepflicht bitte ich der **Regionaldirektion/Serviceeinheit,** in dessen Bezirk die Lohnabrechnungsstelle des Unternehmens liegt, unaufgefordert und unverzüglich zu melden. Bei Änderungen des Sitzes der Lohnabrechnungsstelle gilt Entsprechendes. Hat das Unternehmen seinen (Hauptbetriebs-) Sitz nicht im Geltungsbereich des SGB III, so bitte ich die Meldung an die **Regionaldirektion/Serviceeinheit Hessen** zu richten.

Sofern Sie die Winterbau-Umlage über eine **gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien** abführen, haben Sie die Meldepflicht gegenüber dieser zu erfüllen. Die von den jeweiligen gemeinsamen Einrichtungen hierzu gegebenen Hinweise bitte ich zu beachten.

Die Höhe der umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelte aller gewerblichen Arbeitnehmer und die Höhe der fälligen Umlagebeträge und ggf. der Pauschale für Mehraufwendungen bei der Zahlung der Umlage an die Regionaldirektion/Serviceeinheit (vgl. Nr. 6.4) bitte ich Sie monatlich, und zwar zum 15. des Monats zu melden, der dem Monat folgt, für den der Lohn zu zahlen ist. Bitte melden Sie dabei auf dem von der zuständigen **Regionaldirektion/Serviceeinheit oder von der gemeinsamen Einrichtung** zur Verfügung gestellten Vordruck. Falls in einem Monat keine Bruttoarbeitsentgelte anfallen, tragen Sie bitte im Betragsfeld jeweils eine Null ein. Liegt zu dem o. a. Termin keine Meldung vor, muss leider der Umlagebetrag geschätzt werden.

6.4 Höhe der Umlage und Pauschale für Mehraufwendungen

Die Umlage bemisst sich grundsätzlich nach einem Prozentsatz der **umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelte der Arbeitnehmer,** die in den Betrieben und Betriebsabteilungen, in denen die ganzjährige Beschäftigung zu fördern ist, beschäftigt werden, und deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann (= gewerbliche Arbeitnehmer).

Dieser Prozentsatz wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit durch Rechtsverordnung festgelegt und beträgt seit 1.7.2000 für alle Wirtschaftszweige des Baugewerbes einheitlich 1,0 vom Hundert.

Wegen der für die Arbeitgeber bestehenden Möglichkeit, die Winterbau-Umlage über eine gemeinsame Einrichtung ihres Wirtschaftzweiges im vereinfachten Verfahren abzuführen, stimmt die Berechnungsgrundlage für die Winterbau-Umlage mit der für die tariflichen Sozialkassen-Beiträge (bei Betrieben des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus für die Ausbildungsumlage) im jeweiligen Wirtschaftszweig des Baugewerbes grundsätzlich überein.

Umlagepflichtiges Bruttoarbeitsentgelt ist

a) der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht pauschal nach § 40 EStG versteuert werden,

b) der nach §§ 40a und 40b EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn **mit Ausnahme** des Beitrags für die tarifliche Zusatzversorgung der Arbeitnehmer, des Arbeitgeberanteils an der Finanzierung einer tariflichen Zusatzrente i. S. des § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) sowie des Beitrags zu einer Gruppen-Unfallversicherung.

c) das nach § 3 Nr. 39 EStG aus einer geringfügigen Beschäftigung i. S. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV steuerfreie Bruttoarbeitsentgelt.

Zum Bruttoarbeitsentgelt gehören nicht in Betrieben und Betriebsabteilungen

a) im Bereich des BRTV Bau ab 01.01.1999

- das tarifliche 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter (wie z. B. Weihnachtsgeld, Jahressonderzahlung – nicht jedoch Urlaubsgeld und alle sonstigen Sonderzahlungen, denen der Charakter eines 13. Monatseinkommens fehlt)
- Urlaubsabgeltungen und
- Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

b) im Bereich des Gerüstbauerhandwerks ab 01.06.2002
das 13. Monatseinkommen oder betriebliche Zahlungen mit gleichem Charakter

Besonderheiten zur steuerlichen Betrachtung des Arbeitslohnes

Die Bezugnahme auf die steuerliche Behandlung von Arbeitslohn dient bei der Winterbau-Umlage nur der vereinfachten Berechnung. Für die Winterbau-Umlage gilt jedoch damit **grundsätzlich nicht das im Steuerrecht maßgebliche Zuflussprinzip,** vielmehr ist das auch im Beitragsrecht der Sozialversicherung maßgebliche Arbeitsentgelt zu Grunde zu legen, das der gewerbliche Arbeitnehmer erarbeitet und beanspruchen kann (Entstehungs- und Fälligkeitsprinzip). Dies gilt z. B. für Entgelte, die zwar vom Arbeitnehmer erzielt wurden,

- die jedoch den tariflichen Mindestlohn unterschreiten oder
- ihm wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht zugeflossen sind.

Im **Insolvenzfall** sind die Bruttoarbeitsentgelte für die Zeit bis zur Insolvenzeröffnung und nach der Insolvenzeröffnung bei Umlagepflicht wegen Weiterführung des Baubetriebes zu berücksichtigen. **Kündigungslöhne**, die vom Insolvenzverwalter für Zeiten nach Insolvenzeröffnung zu zahlen sind, gehören nicht zum umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelt.

Der in **Betrieben mit und ohne Arbeitsflexibilisierung** einbehaltene und dem Ausgleichkonto/Ansparkonto (Bruttolohnkonto) gutgeschriebene Lohn ist beim umlagepflichtigen Bruttoarbeitsentgelt erst zu berücksichtigen, wenn er dem Arbeitnehmer ausbezahlt wird.

Bei Altersteilzeit sind die erzielten bzw. fälligen Löhne in der Arbeits- und Freistellungsphase zu berücksichtigen, die Aufstockungsbeträge jedoch nicht, solange sie steuerfrei bleiben.

Zum Arbeitsentgelt gehören auch steuerpflichtige Leistungen für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers (Arbeitgeberanteil und Eigenanteil des Arbeitnehmers im Wege der Entgeltumwandlung), **wobei der Arbeitgeberanteil an der Finanzierung einer tariflichen Zusatzrente i.S. des § 1 BetrAVG nicht zu berücksichtigen ist**. Ferner einzubeziehen sind **Winterausfallgeld-Vorausleistung** (z. B. Überbrückungsgeld, Schlechtwetterlohn).

In die Berechnung des lohnsteuerpflichtigen Bruttoarbeitsentgelts sind auch die Entgelte der **vorübergehend ins Ausland entsandten Arbeitnehmer** einzubeziehen, soweit sie der inländischen Lohnsteuerpflicht unterliegen. Hat das zuständige Finanzamt aufgrund von **Doppelbesteuerungsabkommen** Arbeitnehmer vom Lohnsteuerabzug befreit, liegt kein umlagepflichtiges Bruttoarbeitsentgelt vor. Unterliegen Bruttoarbeitsentgelte nur teilweise der inländischen Lohnsteuer, ist die Winterbau-Umlage nur von dem im Inland zu versteuernden Bruttoarbeitsentgelt zu zahlen. Entrichtete Umlagebeträge, die auf Zeiten einer **Beschäftigung von gewerblichen Arbeitnehmern auf Baustellen außerhalb des Geltungsbereiches des SGB III** entfallen, werden Ihnen auf Antrag für jeweils ein Kalenderjahr nachträglich erstattet. Bruttoarbeitsentgelte, die sich auf vorgenannte Erstattungen beziehen, sind von der Umlagemeldung nicht abzusetzen (vlg. hierzu Nr. 6.8)

Steuerfreibeträge, die bei der Ermittlung der abzuführenden Lohnsteuer in Abzug gebracht werden müssen, und auf der Lohnsteuerkarte einzutragende persönliche Freibeträge des Arbeitnehmers für außergewöhnliche Belastungen, erhöhte Sonderausgaben, Werbungskosten usw. **vermindern nicht das für die Berechnung der Umlage maßgebliche Bruttoarbeitsentgelt**.

Einzelheiten zur Lohnsteuerpflicht von Löhnen und Lohnbestandteilen ergeben sich aus den Steuergesetzen (Einkommensteuergesetz und Durchführungsverordnung). In der Zeitschrift „Der Betriebsberater“ oder im „Lexikon für das Lohnbüro“ u. a. wird jeweils eine alphabetische Übersicht über ... Arbeitslohn i. S. des Lohnsteuerrechts veröffentlicht. Die von den gemeinsamen Einrichtungen in ihren jeweiligen Broschüren zum Einzug der Sozialkassenbeiträge gegebenen Hinweise bitte ich zu beachten.

Was sind gewerbliche Arbeitnehmer?

Bei den Arbeitnehmern, denen aus witterungsbedingten Gründen nicht gekündigt werden kann, handelt es sich nach den Tarifverträgen um gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter). Dabei ist für die Einbeziehung des Bruttoarbeitsentgeltes **unerheblich, ob der betreffende Arbeiter auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt ist oder nicht**. Nach der Verkehrsanschauung ist im allgemeinen derjenige Arbeitnehmer „Arbeiter“, der überwiegend körperlich tätig ist.
Als Arbeiter zählen auch Schüler, die während der Schulferien auf einer Baustelle überwiegend körperliche Tätigkeiten verrichten (z. B. als Hilfsarbeiter), **nicht dagegen Auszubildende, Umschüler, Praktikanten oder Volontäre**. Steht jedoch bei diesem Personenkreis die Arbeitsleistung im Vordergrund, so gehören sie ebenfalls zu den Arbeitnehmern, deren Entgelt in die Umlageerhebung einzubeziehen ist. **Auch Löhne von Aushilfen und Reinigungspersonal müssen stets bei der Umlagezahlung berücksichtigt werden**.

Zusätzliche Pauschale für Mehraufwendungen

Die den Regionaldirektionen/Serviceeinheiten für die unmittelbare Einziehung der Umlage (siehe Nr. 6.2) entstehenden Mehraufwendungen haben Sie zusätzlich mit einer in der Winterbau-Umlageverordnung festgesetzten Pauschale zu erstatten. Sie beträgt bei einem Umlagesatz von 1,0 = fünfzehn vom Hundert der monatlichen Umlagebeträge.

Berechnung der Umlage und Pauschale

Die Umlage und die Pauschale ist auf 2 Dezimalstellen auszurechnen, wobei nach kaufmännischen Gesichtspunkten auf- bzw. abzurunden ist.

6.5 Zahlungs- und Einziehungsverfahren

Fälligkeit

Die Umlage und Pauschale für Mehraufwendungen sind am 15. des Monats fällig, der dem Monat folgt, für den der Lohn **zu zahlen ist**.

In Betrieben und Betriebsabteilungen im Bereich des BRTV Bau können Sie Umlagebeträge in Abrechnungsintervallen von vier oder sechs Monaten zahlen, wenn Sie im Rahmen der Beitragsentrichtung mit der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG (ZVK-Bau) die Zulassung zum **Spitzenausgleichsverfahren** vereinbart haben. Bei Abrechnungsintervallen von sechs Monaten haben Sie gegenüber der ZVK-Bau eine selbstschuldnerische Bankbürgschaft oder eine gleichwertige Sicherheit zugunsten der Bundesagentur für Arbeit in Höhe der Umlage für zwei Monate zu stellen.

Bei der Abführung der Winterbau-Umlage an die Regionaldirektionen/Serviceeinheiten ist derzeitig der Einzug im Lastschriftverfahren nicht möglich.

Verzugsfolgen

Haben Sie die Umlage nicht gezahlt, ist die Bundesagentur für Arbeit nach erfolgloser Mahnung verpflichtet, die rückständigen Umlagebeträge **zwangsweise durch die Hauptzollämter beitreiben zu lassen**, wodurch Ihnen weitere Kosten entstehen. Mit dem hierzu ergehenden Leistungsbescheid werden auch Schätzbeträge bei fehlender Umlagemeldung sowie Mahngebühren geltend gemacht. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass ein **Widerspruch hinsichtlich der Zahlungsverpflichtung und Zwangsbeitreibung keine aufschiebende Wirkung hat**.

Außerdem ist entsprechend § 24 SGB IV für Umlagebeträge, die Sie bis zum Ablauf des Fälligkeitstages nicht gezahlt haben, für jeden angefangenen Monat der Säumnis ein **Säumniszuschlag** in Höhe von 1 v.H. des rückständigen, auf 50 € nach unten abgerundeten Betrages zu zahlen. Die Berechnung erfolgt in der Regel halbjährlich.

6.6 Aufrechnung/Verrechnung mit anderen Ansprüchen

Ein Ausgleich der Umlageschuld im Wege der Aufrechnung mit den gegenüber der **zuständigen Agentur für Arbeit** etwa bestehenden Leistungs- oder Erstattungsansprüchen ist **für Sie als Arbeitgeber** nicht zulässig. Das gleiche gilt für Verrechnungen von tariflichen Erstattungsleistungen aus Ansprüchen gegenüber den **gemeinsamen Einrichtungen**. Nehmen Sie am **Spitzenausgleichsverfahren teil**, so verwendet die **ZVK-Bau** tarifliche Erstattungsleistungen zuerst für die tariflichen Sozialkassenbeiträge.

Verbleibt für Sie danach ein weiteres Guthaben, wird dieses auf die Winterbau-Umlage angerechnet. In diesem Zusammenhang wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Umlage und Sozialkassenbeitrag rechtlich keinen Zusammenhang haben. **Im übrigen sind die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit am Einzug der Sozialkassenbeiträge nicht beteiligt.**

6.7 Rückwirkende Erhebung der Umlage

Wird nachträglich bekannt, dass Sie Ihrer **Melde- und Zahlungspflicht (vgl. Nrn. 6.1 und 6.3) nicht oder nicht in vollem Umfang nachkamen**, ist die Bundesagentur für Arbeit verpflichtet, die Umlage unter Beachtung der gesetzlichen **Verjährungsfristen** auch für die Vergangenheit zu erheben und **Säumniszuschläge** in Rechnung zu stellen; **dies gilt auch dann, wenn Sie für diese Zeit z. B. wegen Ablaufs der Ausschlussfrist keine Leistungen im Rahmen der Förderung der ganzjährigen Beschäftigung im Baugewerbe mehr erhalten können**.

Wenn sich – auch anlässlich einer Betriebsprüfung (vgl. Nr. 6.9) – **Abweichungen zu den gemeldeten Bruttolohnarbeitsentgelten** ergeben (z. B. weil Entgelte von Aushilfen nicht gemeldet oder der tarifliche Mindestlohn unterschritten wurde), muss eine entsprechende Nachberechnung durchgeführt werden.

6.8 Erstattung von Umlagebeträgen bei Auslandsbeschäftigung

Gewerbliche Arbeitnehmer haben für die Dauer ihrer Beschäftigung auf Baustellen außerhalb des Geltungsbereiches des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ab der Förderungszeit 2004/2005 keinen Anspruch mehr auf Leistungen der Winterbauförderung (Wintergeld). Die von Ihnen als Arbeitgeber des Baugewerbes entrichteten Umlagebeträge, die auf Zeiten dieser Auslandsbeschäftigung von gewerblichen Arbeitnehmern entfallen (erstmals ab 01.08.2004), werden daher **auf Antrag** für jeweils ein Kalenderjahr erstattet. Die Erstattung der Umlagebeträge ist von Ihnen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Kalendermonaten zu beantragen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Zeiten der Auslandsbeschäftigung liegen (erstmals zum 01.01.2005). Den **Antrag** bitte ich bei der Einzugsstelle zu stellen, an die Sie die Umlagebeträge entrichtet haben.

Ein Antragsformular können Sie bei dieser Einzugsstelle erhalten. Zusätzliche Nachweise sind **bei Antragsstellung** nicht vorgesehen. Sie haben jedoch entsprechende Werkverträge und andere zum **Nachweis der Auslandstätigkeit** geeignete Unterlagen (z. B. Stundenzettel mit Benennung der Baustelle, Auftrags- und Abrechnungsunterlagen) für eine **Betriebsprüfung** durch die Agenturen für Arbeit (vgl. Nr. 6.9) vorzuhalten, aus denen sich eine Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer in den jeweiligen Zeiträumen auf Auslandsbaustellen ergibt. Dabei muss nachprüfbar sein, welche Arbeitnehmer auf welcher Auslandsbaustelle die der Erstattung zugrunde liegenden Bruttolohnsummen verdient haben.

Ein **Erstattungsanspruch** ist nur dann gegeben, wenn Sie die Bruttolohnsumme für den betreffenden gewerblichen Arbeitnehmer für die Dauer des Einsatzes auf der Auslandsbaustelle gemeldet und hierfür die Winterbau-Umlage gezahlt haben. Bruttolöhne, die sich auf den Erstattungsanspruch beziehen, dürfen **nicht** von der laufenden **Umlagemeldung** abgesetzt werden. Sind Bruttolöhne bei der monatlichen Umlagemeldung bereits außer Betracht geblieben, weil die Bruttolöhne der in das Ausland entsandten Arbeitnehmer wegen eines bestehenden **Doppelbesteuerungsabkommens** oder nach dem **Auslandstätigkeitserlass** des Bundesministeriums der Finanzen vom Lohnsteuerabzug freigestellt waren, können diese bei der Erstattung der Umlagebeträge **nicht** berücksichtigt werden (vgl. Nr. 6.4).

Im Falle eines **Arbeitsausfalles** infolge von Krankheit, Feiertagen oder einer Freistellung gemäß § 4 des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe und vergleichbarer tarifrechtlicher Regelungen des Dachdeckerhandwerkes, Garten- und Landschaftsbaues und Gerüstbaugewerbes ist eine Erstattung der Umlagebeträge möglich, wenn sowohl **vor als auch nach dem Arbeitsausfall** tatsächlich ein Einsatz auf einer Auslandsbaustelle stattgefunden hat. Gleiches gilt für den **Lohnausgleichszeitraum**. Wird die Beschäftigung dagegen durch einen oder mehrere **Urlaubstag(e)** unterbrochen, kann eine Erstattung der Winterbau-Umlage, die sich auf die Vergütung für den bzw. die Urlaubstag(e) bezieht, **nicht** vorgenommen werden.

6.9 Auskunftspflicht

Als Arbeitgeber haben Sie der Bundesagentur für Arbeit über alle Tatsachen Auskunft zu geben, die für die Einziehung der Umlage erheblich sind. Die Bundesagentur für Arbeit ist berechtigt, Grundstücke und Geschäftsräume des Arbeitgebers während der Geschäftszeiten zu betreten und dort Einsicht in die Geschäftsbücher, Geschäfts-, Lohn- oder vergleichbare Unterlagen und Belege zu nehmen (vgl. auch Nr. 1.3 letzter Absatz).

Die Bundesagentur für Arbeit und die in 6.2 genannten Kassen haben in Verwaltungsvereinbarungen gegenseitige Information abgesprochen.

Datenschutz

Das Sozialgesetzbuch und das Bundesdatenschutzgesetz schützen vor einer missbräuchlichen Verwendung persönlicher Daten. Diese dürfen nur dann verarbeitet oder offenbart werden, wenn eine Rechtsvorschrift das zulässt oder Sie zugestimmt haben.

Die von Ihnen erfragten Angaben benötigt die Agentur für Arbeit/Regionaldirektion/Serviceeinheit, um Ansprüche auf Leistungen nach den §§ 209 ff. SGB III feststellen und auszahlen sowie die Winterbau-Umlage einziehen zu können. Ihre notwendige Mitwirkung ergibt sich aus den §§ 319, 320 und 323 SGB III sowie aus §§ 60 ff. Erstes Buch Sozialgesetzbuch – SGB I – und § 4 der Winterbau-Umlageverordnung.

Die von Ihnen erfragten Angaben werden in eine Leistungs- und Umlageakte aufgenommen. Dort können Sie Einsicht nehmen, wenn dies zur Wahrung Ihrer rechtlichen Interessen erforderlich ist.

An Stellen innerhalb und außerhalb der Bundesagentur für Arbeit bzw. ihrer Agenturen für Arbeit, z. B. an Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Sozialgerichte, andere Behörden oder Sozialkassen der Tarifvertragsparteien, werden persönliche Daten nur in dem Umfang weitergeleitet, der durch das Sozialgesetzbuch zugelassen ist.

Diese Merkblätter informieren Sie über die Dienste und Leistungen Ihrer Agentur für Arbeit:

Merkblatt 1	– für Arbeitslose
Merkblatt 3	– Vermittlungsdienste und Leistungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Merkblatt 4b	– Beschäftigungsförderung in Baubetrieben für Arbeitnehmer
Merkblatt 5	– Anzeigepflichtige Entlassungen
Merkblatt 6	– Förderung der beruflichen Weiterbildung
Merkblatt 7	– Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer
Merkblatt 7a	– Arbeitsgenehmigung für neu einreisende ausländische Arbeitnehmer
Merkblatt 8a	– Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
Merkblatt 8b	– Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer
Merkblatt 8c	– Transferleistungen
Merkblatt 9a	– Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen/ Stukturanpassungsmaßnahmen
Merkblatt 10	– Insolvenzgeld
Merkblatt 11	– Angebote der Berufsberatung
Merkblatt 12	– Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben
Merkblatt 13	– Anpassungsbeihilfen für Arbeitnehmer des Steinkohlen- und Braunkohlenberg-baus sowie der Eisen- und Stahlindustrie
Merkblatt 14	– Gleitender Übergang in den Ruhestand – für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
Merkblatt 15	– Erstattungspflicht des Arbeitgebers nach § 147a SGB III
Merkblatt 17	– Berücksichtigung von Entlassungsentschädigungen
Merkblatt 19	– Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer
Merkblatt SGB II	– Grundsicherung für Arbeitsuchende

Aktuelle Informationen über Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit finden Sie auch im **Internet** unter **www.arbeitsagentur.de**

Herausgeber
Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
November 2005

Marketing und Interne Kommunikation

www.arbeitsagentur.de