

410

DIENTE UND LEISTUNGEN
DER AGENTUR FÜR ARBEIT

Beschäftigungsförderung
in Baubetrieben
für Arbeitnehmer



**Bundesagentur
für Arbeit**

Vorwort

Dieses Merkblatt informiert Sie über die Leistungen zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung im Baugewerbe durch die Bundesagentur für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III).

Die Bundesagentur für Arbeit trägt durch die nachfolgend genannten Leistungen dazu bei, dass während der witterungsgünstigen 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).

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 gewährt, für die dann kein WAG gezahlt werden muss. **In Betrieben, in denen die tarifliche Arbeitszeitregelung gilt (Ansparkonto), ist die Gewährung von ZWG ausgeschlossen.**

Dieses Merkblatt finden Sie auch im **INTERNET** unter folgender Adresse:

„www.arbeitsagentur.de → Informationen für Arbeitnehmer → Geldleistungen → Winterbauförderung → Link und Dateiliste“.

Ferner ist dort auch die „**Leistungstabelle zur Berechnung des WAG**“ zu finden.

Inhalt

Kapitel	Seite
Vorwort	2
1. Leistungen und allgemeine Anspruchsvoraussetzungen	4
1.1 Leistungen	4
1.2 Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen	5
2. Wintergeld – WG –	7
2.1 Mehraufwands-Wintergeld (MWG)	7
2.2 Zuschuss-Wintergeld (ZWG)	8
3. Winterausfallgeld – WAG – und Sozialversicherung	10
3.1 Allgemeine Voraussetzungen für WAG	10
3.2 Besondere Anspruchsvoraussetzungen, die beim einzelnen Arbeitnehmer erfüllt sein müssen	11
3.3 Tatbestände, die einen Anspruch des Arbeitnehmers auf WAG ausschließen	12
3.4 Höhe des WAG	13
3.5 Anzeigepflichten des Arbeitnehmers	19
3.6 Meldepflicht	19
3.7 Rechtsnatur des WAG	19
3.8 Kranken-, Pflege-, Unfall- und Rentenversicherung	20
4. Allgemeine Hinweise	22
4.1 Entscheidung und Rechtsbehelf	22
4.2 Datenschutz	23

Leistungen und allgemeine Anspruchsvoraussetzungen

Allgemeines

Schlechtwetterzeit ist die Zeit vom

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

1. Januar bis 31. März und vom 1. November bis 31. Dezember (wenn der Tarifvertrag für die Abrechnung der Winterausfallgeld-Vorausleistungen auf das Kalenderjahr abstellt – Betriebe des Dachdecker- und Gerüstbauhandwerks sowie des Garten- und Landschaftsbaus).

1.1 Leistungen

Arbeitnehmern können nachfolgende Leistungen gewährt werden:

Wintergeld

Unter dem Oberbegriff „Wintergeld“ sind zwei Leistungen zu verstehen, nämlich

Mehraufwands-Wintergeld (MWG)

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

sowie

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 wird ZWG gewährt, wenn für witterungsbedingte Ausfallzeiten ab der 31. Stunde Arbeitszeitguthaben eingebracht werden, die die Zahlung von Winterausfallgeld vermeiden (**vgl. § 3 Nr. 1.43 BRTV Bau – siehe Textfeld im Vorwort**).

Winterausfallgeld (WAG),

wenn der Anspruch auf Winterausfallgeld-Vorausleistung in der jeweiligen Schlechtwetterzeit 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

- a) sie 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) sie 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 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 zwar für weniger als 100, mindestens jedoch für 30 Stunden in voller Höhe ersetzen und ein über 30 Stunden hinausgehendes Zeitguthaben für die Schlechtwetterzeit nicht vorhanden ist.

Einzelheiten über die Winterausfallgeld-Vorausleistungen („Überbrückungsgeld“ nach den Rahmentarifverträgen für das Dachdeckerhandwerk bzw. dem Gerüstbaugewerbe oder dem „Schlechtwetterlohn“ des BRTV Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau) entnehmen Sie bitte den entsprechenden Tarifwerken für die jeweiligen Bereiche des Baugewerbes.

2.1 Mehraufwands-Wintergeld (MWG)

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 **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 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 zu Recht in Anspruch genommen 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. dem Gerüstbaugewerbe oder dem Schlechtwetterlohn BRTV- 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 grundsätzlich nur für Stunden, die aus zwingenden Witterungsgründen auf Baustellen **innerhalb des Geltungsbereiches** des SGB III (Bundesrepublik Deutschland) ausfallen.

ZWG wird auch für **Teilstunden** gewährt, soweit insgesamt mindestens eine Stunde vom 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**. 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 zu Recht in Anspruch genommen wurden.

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

Winterausfallgeld – WAG – und Sozialversicherung

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**)
- ab der 101. bzw. 121. witterungsbedingten Ausfallstunde (beitragsfinanzierte Leistung für das Baugewerbe bzw. das Dachdeckerhandwerk)
- ab der 151. witterungsbedingten Ausfallstunde (beitragsfinanzierte Leistung für die Bereiche Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau sowie das Gerüstbaugewerbe)

- 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

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 unververtretbar ist oder den Arbeitnehmern nicht zugemutet werden kann.

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 Zahlung 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 (vgl. Nr. 3.5).

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 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 den Entgeltausfall ausgleichen könnten (Baugewerbe).

3.4 Höhe des WAG

Für die Bemessung des WAG ist der pauschalierte Nettoentgeltausfall maßgebend.

Berechnungsschritte

Zur Ermittlung des Entgeltausfalls sind 5 Teilschritte erforderlich, nämlich

- a) Feststellung des Sollentgelts,
- b) Feststellung des Istentgelts,
- c) Feststellung der Lohnsteuerklasse und des Leistungssatzes.
- d) Aus der Tabelle zur Berechnung des WAG ist das jeweilige **pauschalierte Nettoentgelt** aus dem **Sollentgelt** und dem **Istentgelt** nach der **Lohnsteuerklasse** und dem **Leistungssatz** abzulesen.
- e) Ermittlung des Unterschiedsbetrages zwischen den aus der **Tabelle zur Berechnung des Winterausfallgeldes (WAG)** abgelesenen pauschalierten Nettoentgelten = **auszuzahlendes WAG**.

Zu a) – Feststellung des Sollentgelts

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.

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 / dem Dachdeckerhandwerk bzw. dem Gerüstbauhandwerk**).

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.

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.

Zu b) – Feststellung des Istentgelts

Istentgelt ist das im jeweiligen Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte gesamte beitragspflichtige Arbeitsentgelt einschließlich der Entgelte für Mehrarbeit jedoch 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). **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.

Zu c) – Feststellung von Leistungssatz und Lohnsteuerklasse

Die **Höhe des WAG** beträgt für Arbeitnehmer,

- die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 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, **67 Prozent (erhöhter Leistungssatz)** und
- für die übrigen Arbeitnehmer **60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz)** der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum (Kalendermonat).

Nettoentgeltdifferenz

Die **Nettoentgeltdifferenz** ist der Unterschiedsbetrag zwischen

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

Das **pauschalierte monatliche Nettoentgelt** ist das um die **gesetzlichen Entgeltabzüge** (Sozialversicherungsbeiträge werden **pauschal in Höhe von 21 v.H.** abgesetzt) verminderte Bemessungsentgelt.

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

Leistungssatz

Der Leistungssatz 1 (= 67 v.H.) ist ohne Rücksicht auf den Familienstand und die Zahl der eingetragenen Kinder immer dann maßgebend, wenn auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5 vermerkt ist. In allen anderen Fällen ist vom Leistungssatz 2 (= 60 v.H.) auszugehen. Für ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, kann unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Berufsausbildung) auf der Lohnsteuerkarte der Kinderfreibetrag auf Antrag durch das Finanzamt eingetragen werden. Den hiervon betroffenen Arbeitnehmern, für die sonst der Leistungssatz 2 maßgebend wäre, sollte eine entsprechende Ergänzung der Lohnsteuerkarte empfohlen werden.

Keine Eintragung von Kinderfreibeträgen erfolgt bei Arbeitnehmern mit Lohnsteuerklasse V oder VI sowie solchen, deren Kinder ihren Wohnsitz im Ausland haben. In diesen Fällen kann der Leistungssatz 1 nur beim Vorliegen einer Bescheinigung der Agentur für Arbeit über die Berücksichtigung solcher Kinder zugrunde gelegt werden. Den Antrag auf eine solche Bescheinigung kann der Arbeitgeber, der Betriebsrat oder der Arbeitnehmer stellen; er hat Name, Vorname und Geburtsdatum des Leistungsempfängers sowie des zu berücksichtigenden Kindes zu enthalten. Im Falle der Lohnsteuerklasse V ist dem Antrag entweder die

Lohnsteuerkarte des Ehegatten oder eine Bescheinigung der Gemeinde bzw. des Finanzamtes oder des Arbeitgebers des Ehegatten über die Eintragung der Kinderfreibeträge auf dessen Lohnsteuerkarte beizufügen. Bei Arbeitnehmern mit der Lohnsteuerklasse VI ist die Beifügung der ersten Lohnsteuerkarte erforderlich. Wurde deshalb kein Kinderfreibetrag auf der Lohnsteuerkarte eingetragen, weil sich die Kinder des Arbeitnehmers im Ausland aufhalten, ist mit dem Antrag möglichst eine Bescheinigung des Finanzamtes darüber vorzulegen, dass dem Steuerpflichtigen ein Steuerfreibetrag für den Unterhalt mindestens eines Kindes i. S. des § 32 Abs. 1, 4 und 5 EStG gewährt wird.

Lohnsteuerklasse

Für die Festlegung der Lohnsteuerklasse sind grundsätzlich die Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte im jeweiligen Abrechnungszeitraum maßgebend. Wird eine Eintragung zu einem späteren Zeitpunkt geändert, so ist eine solche Änderung für einen bereits abgerechneten Abrechnungszeitraum unbeachtlich.

Zu d) – Tabelle zur Berechnung

Aus der von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellten **„Tabelle zur Berechnung des WAG und des Kug“** (WB 65 / Kug 9) sind die für das Sollentgelt und die für das Istentgelt, entsprechend der Zuordnung der Arbeitnehmer zu der Lohnsteuerklasse und dem Leistungssatz, pauschalierten Nettoentgelte abzulesen. **Diese Tabelle können Sie in Ihrem Betrieb einsehen** (vgl. auch Seite 1 „INTERNET“). Sie gilt jeweils für ein Kalenderjahr.

Zu e) – Auszuzahlendes WAG

Der **Unterschiedsbetrag** zwischen dem **pauschalieren Nettoentgelt** aus dem **Sollentgelt** und dem **pauschalieren Nettoentgelt** aus dem **Istentgelt** ergibt das auszahlende WAG.

Berechnungsbeispiel

- Baubetrieb (BRTV)
- Arbeitnehmer, Stundenlohn 15,- €, Steuerklasse III/1 (Leistungssatz 1)
- Tarifliche Arbeitszeit 38,0 Wochenstunden (täglich 8,0 bzw. 6,0 (Freitag) Stunden)
- Anspruchszeitraum Februar 2006
- 12 witterungsbedingte Ausfallstunden nach Ausschöpfen der WAG-VL im Februar 2006

Sollentgelt	Istentgelt	WAG-Anspruch
2.280,- €	2.100,- €	72,27 €
(= 4 x 38,0 Std. x 15,- €)	(= 152 Std. abzgl. 12 Std. = 140 Std. x 15,- €)	(Nettodifferenz der rechn. Leistungssätze nach der Tabelle)
= rechn. Leistungssatz: 1.146,73 €	= rechn. Leistungssatz: 1.074,46 €	

3.5 Anzeigepflichten des Arbeitnehmers

Als Bezieher von WAG sind Sie verpflichtet, alle Änderungen in Ihren Verhältnissen unaufgefordert dem Lohnbüro **oder** der Agentur für Arbeit anzuzeigen, soweit sie für den Anspruch auf WAG von Bedeutung sind. Hierzu gehören **z. B. jede Arbeitsunfähigkeit** und jedes **Nebeneinkommen**, das aus einer Tätigkeit stammt, die während der Schlechtwetterzeit aufgenommen wurde (auch wenn es aus einer selbstständigen oder unselbstständigen Tätigkeit in der Landwirtschaft stammt). Ferner wenn z. B. **Altersrente** wegen Vollendung des 63. bzw. – z. B. bei Schwerbehinderten – des 60. Lebensjahres oder **Rente wegen voller Erwerbsminderung** beantragt oder bezogen wird.

Falls Sie eine Anzeige unterlassen oder unrichtige Angaben machen, kann zu Unrecht gezahltes WAG von Ihnen zurückgefordert werden. Darüber hinaus kann eine Geldbuße verhängt werden.

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 2 Wochen (ab 1.1.2005 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 bleiben Sie Mitglied in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Für die Ausfallstunden 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 dem Sollentgelt (brutto) und dem Istentgelt (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 den Nachweis 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. Für das neben der WAG-Zahlung tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge je zur Hälfte.

Sollten Sie beim Aufsuchen der Agentur für Arbeit einen Unfall erleiden (vgl. Nr. 3.6), so melden Sie ihn sofort der Agentur für Arbeit und geben Sie auch Ihrem Arbeitgeber davon Kenntnis. Es 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.

4.1 Entscheidung und Rechtsbehelf

MWG, ZWG und WAG erhalten Sie auf Antrag Ihres Arbeitgebers oder Ihres Betriebsrates. Über den Antrag entscheidet die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnstelle liegt. Gegen die Entscheidung ist der Widerspruch durch den Betrieb zulässig. Ein etwaiger Widerspruch ist binnen eines Monats nach der Bekanntgabe der Entscheidung schriftlich oder zur Niederschrift bei der Agentur für Arbeit einzureichen, das die Entscheidung getroffen hat.

Über weitere Einzelheiten erteilt Ihnen Ihre Agentur für Arbeit gerne Auskunft. Dort können Sie auch die für die Entscheidung über den Anspruch maßgeblichen Gesetze und Verwaltungsvorschriften einsehen. Auch das Lohnbüro Ihres Betriebes und der Betriebsrat sind über die Voraussetzungen für die Gewährung von MWG, ZWG und WAG und ihre Berechnung unterrichtet.

Das ausführliche „Merkblatt für Arbeitgeber und Betriebsräte“ sowie die „Hinweise zum Antragsverfahren“ können Sie dort einsehen.

4.2 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, um Ansprüche auf Leistungen nach den §§ 209 ff. SGB III feststellen und auszahlen zu können. Ihre Pflicht zur Mitwirkung ergibt sich aus den §§ 60 ff. Erstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB I).

Ihre Angaben werden in eine Leistungsakte 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.

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