



Klarstellende Erläuterungen und Musterbeispiel zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes bei provisionsabhängig vergüteten Automobilverkäufern

Im Zusammenhang mit den im Rundschreiben RE2020-122 beschriebenen Vorgehensweisen kam es zu Nachfragen, so dass nachfolgend Einzelfragen geklärt werden und ein Berechnungsbeispiel zur Veranschaulichung zu finden ist.

1. Hinweise zu Einzelfragen

a) Auswirkung von nachgelagert ausgezahlten Provisionen auf das Ist-Entgelt

Für etwas Verwirrung hat wohl die ZDK-Schlussfolgerung geführt, dass die Auszahlung nachgelagerter Provisionen nicht zur Erhöhung des Ist-Entgelts führt. Damit ist natürlich nicht gemeint, dass die gezahlten Provisionen generell unbeachtlich sind für die Berechnung des Ist-Entgelts. Vielmehr ist der Antwort der BA unseres Erachtens zu entnehmen, dass es für die Behandlung der Provisionen bei der Berechnung des Ist-Entgelts der Automobilverkäufer auf den Zeitpunkt der wirtschaftlichen Begründung der Provisionen und damit auf den Kaufvertragsabschluss ankommt. Dagegen hat die tatsächliche Auszahlung der Provisionen in späteren Monaten keine Auswirkungen auf die Berechnung des Ist-Entgeltes diesen Monaten.

(Beispiel: Kaufvertragsabschluss im Januar, Auslieferung des Fahrzeugs und Auszahlung der Provision in April. Ist im April Kurzarbeit angemeldet, spielt die im Januar erarbeitete und lediglich im April ausgezahlte Provision bei der Berechnung des Ist-Entgelts im April keine Rolle. Sollten allerdings im April Kaufvertragsabschlüsse getätigt und damit Provisionsabschlüsse begründet worden sein, dann sind sie für die Berechnung des Ist-Entgelt heranzuziehen).

b) Keine anteilige, am Arbeitsausfall orientierte Auszahlung der nachgelagerten Provisionen

Die Höhe der angemeldeten Kurzarbeit spielt nach Meinung des ZDK keine Rolle für die Höhe der anzurechnenden Provisionen im Zeitpunkt ihrer Auszahlung. Ist bspw. eine Provision wirtschaftlich durch den Kaufvertragsabschluss dem März entstanden und deshalb bei Berechnung des Ist-Entgelts diesem Monat zuzuordnen, dann können diese Provisionen im Auszahlungsmonat (z.B. April) ohne Auswirkung auf das Ist-Entgelt und damit auch auf das KUG des Verkäufers ausgezahlt werden. Es muss dann auch keine Aufteilung der Provision im Verhältnis der angemeldeten Kurzarbeit vorgenommen werden *(Beispiel: Bei angemeldeter Kurzarbeit für April in Höhe von 80 % (also Arbeitsanfall nur noch 20 %) sind nach der hier beschriebenen Vorgehensweise die in den Vormonaten erwirtschafteten und im April (aufgrund der Fahrzeugauslieferung) zur Auszahlung anstehenden Provisionen in voller Höhe auszuzahlen. Es ist eben keine Aufteilung derart vorzunehmen, dass nur 20 % der Provisionen jetzt und der Rest von 80 % später nach der Kurzarbeit ausgezahlt werden).*

c) Abweichung von arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Grundsätzen

Dem ZDK ist bewusst, dass der im oben genannten Rundschreiben RE2020-122 dargelegte Berechnungsansatz beim KUG von Automobilverkäufern von den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Grundsätzen abweicht, die bei Provisionen zur Anspruchsentstehung führen. Denn arbeitsvertraglich führt oft erst die tatsächliche Auslieferung des Fahrzeugs und damit die endgültige Abwicklung des Geschäfts zur Provisionsentstehung. Aber diese Herangehensweise würde bei der Berechnung des KUG für die Verkäufer mit nachgelagerten Provisionen eben zu den unlösbaren Problematik führen, dass dann im Zeitpunkt der angemeldeten Kurzarbeit die nachgelagert ausgezahlten Provision eine Erhöhung des Ist-Entgelts und dementsprechend ein geringes oder ggf. gar kein KUG für den Verkäufer zur Folge haben. Abgeraten wird dagegen von einer arbeitsvertraglichen Änderung der Provisionsvereinbarungen, nur um die Frage der Provisionsentstehung an die Berechnung des KUG anzupassen.

3. Beispielfall

a) Sachverhalt

Ein Automobilverkäufer ist (*der einfachen Berechnung halber*) zu 50% in Kurzarbeit. Er bekommt im April 3.500 € Provision aus vergangenen Monaten ausbezahlt. Außerdem hat er aus Abschlüssen im April 1.500 € Provision erwirtschaftet, die aber lt. Arbeitsvertrag erst später im Auslieferungsmonat ausbezahlt werden. Das vertragliche Fixum des Verkäufers beträgt regulär 1.000 € pro Monat. Im Abrechnungsmonat April erhält er aber wegen der 50 %-igen Kurzarbeit nur 500 € gezahlt.

Für die Berechnung des Ist-Entgelts wird nur das Fixum mit 500 € berücksichtigt, nicht jedoch die Provisionsauszahlung für vergangene Monate und zunächst auch nicht die im April erwirtschafteten Provisionen in Höhe von 1.500 €. Erst nach Auszahlung der erwirtschafteten Provisionen für April (z.B. nach Auslieferung im Mai) wird dann das KUG für April nochmals neu berechnet. Nun erhöhen die Provisionen von 1.500 € das Ist-Entgelt April (2.000 €), der KUG-Anspruch verringert sich und wird mit der Mai-Abrechnung korrigiert. Der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitsagentur besteht somit auch nur in diesem gekürzten Umfang. Insoweit ist auch die Empfehlung der BA verständlich, dass sie Arbeitgebern empfiehlt, den Antrag auf Erstattung des KUG erst zu stellen, wenn die Provisionen ausbezahlt wurden. Sollte die Auszahlung der Provisionen so spät erfolgen, dass der 3-Monatszeitraum für die Antragstellung überschritten würde, kann der Arbeitgeber auch einen vorläufigen Erstattungsantrag einreichen, der dann im Auszahlungsmonat korrigiert wird, was allerdings einen erhöhten Verwaltungsaufwand bedeutet.

b) Als reine Zahlenübersicht

Kennzahlen des Arbeitnehmers:

Durchschnittsgehalt der letzten 3 Monate = 5.000 € (Soll-Entgelt) KUG (Leistungssatz 2, Steuerklasse 1)

<u>Abrechnung April ohne KUG:</u>	EUR
Fixum	1.000,00
Provisionen aus den Auslieferungen aus Vormonaten	3.500,00
Gesamtbrutto	4.500,00

Abrechnung April mit KUG 50% Kurzarbeit:

Fixum (gekürzt um 50 %)	500,00
Provisionen aus den Auslieferungen aus Vormonaten (Auszahlung im April)	3.500,00
erwirtschaftete Provisionen aus Vertragsabschlüssen April	1.500,00

Berechnung KUG:

Soll-Entgelt (brutto)	5.000,00
Ist-Entgelt (brutto)	500,00
<i>Nettowerte in KUG-Tabelle ablesen:</i>	
Soll-Entgelt (netto)	1.771,97
Ist-Entgelt (netto)	240,00
Differenz (=KUG)	1.531,97

Auszahlung Aprilgehalt:

Fixum	500,00
Provisionen aus März	3.500,00
Gesamtbrutto	4.000,00
Zzgl. Auszahlung KUG netto	1.531,97

ABER: Korrektur des KUG bei Provisionsauszahlung für April im Mai:

Berechnung KUG:

Soll-Entgelt (brutto)	5.000,00
Ist-Entgelt (brutto) (500 € Fixum + 1.500 € Provision)	2.000,00
<i>Nettowerte in KUG-Tabelle ablesen:</i>	
Soll-Entgelt (netto)	1.771,97
Ist-Entgelt (netto)	849,97
Differenz (=KUG)	922,00

Die Provision für April wird dem Entstehungsmonat April zugerechnet und das KUG dort gekürzt

Kürzung KUG für April

Ursprünglich voller KUG-Betrag	1.531,97
--------------------------------	----------

Anspruch nach Auszahlung Provision für Vertragsabschlüsse im April	922,00
Differenz:	609,97
Auszahlung Maigehalt:	
Fixum	500,00
Provisionen aus April	1.500,00
Gesamtbrutto	2.000,00
KUG (netto)	1.531,97
Korrektur KUG April (netto)	-609,97
KUG April endgültig(netto)	922,00

Endergebnis für den Beispielfall: Der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen die Agentur für Arbeit für den Monat April beträgt 922,00 € für das von ihm vorgestreckte und an den Arbeitnehmer ausgezahlte KUG. Entweder stellt der Arbeitgeber den Leistungsantrag erst nachträglich, wenn die im April erwirtschafteten Provisionen ausbezahlt wurden (wie vorstehend dargestellt). Oder der Arbeitgeber entscheidet sich (z.B. weil die Aprilprovisionen noch später ausbezahlt werden oder aus Liquiditätsgesichtspunkten) zunächst einen vorläufigen Antrag über das volle KUG zu stellen (hier 1.531,97 €). Im Auszahlungsmonat ist dann aber ein korrigierter Leistungsantrag bei der zuständigen Arbeitsagentur einzureichen.

In jedem Fall ist es aber sehr wichtig, auf die 3-Monatsfrist zu

achten! 3. Fazit

Bei der beschriebenen Vorgehensweise handelt es sich um eine Auslegung der gesetzlichen Vorschriften, der Anwendungshinweise der BA und der BA-Antwort an den ZDK. Darüber hinaus gibt es bis auf die obige Antwort an den ZDK noch keine Hinweise der BA zum KUG bei (nachgelagerten) Provisionen. Deshalb sollte vor der Abrechnung des KUG unbedingt noch einmal Rücksprache mit der zuständigen Arbeitsagentur gehalten werden. Dabei ist auch auf die Antwort der BA an den ZDK zu verweisen, da hiervon sicherlich noch nicht jede Arbeitsagentur Kenntnis hat.

Die auf der Antwort der BA basierende, hier empfohlene Herangehensweise ist jedoch nur ein möglicher Ansatz. Es kann durchaus auch andere durchführbare Methoden bei der Abrechnung von KUG und Verkäuferprovisionen geben. Diese sind dann aber unbedingt immer mit der zuständigen Agentur für Arbeit abzuklären, um Probleme bei späteren Überprüfungen durch die Arbeitsagenturen zu vermeiden.