

UPDATE VERKÄUFER PROVISIONEN UND KUG

SONDERNEWSLETTER 12/2020 VOM
30.04.2020



Nach widersprüchlichen Aussagen der örtlichen Arbeitsagenturen zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (KUG) bei Kfz-Verkäufern, deren Vergütung größtenteils aus nachlaufend ausgezahlten Provisionen besteht, haben sich ZDH und ZDK für eine Klärung eingesetzt.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat sich gegenüber dem ZDH bezüglich des Sollentgelts und der regelmäßig ausgezahlten Verkäuferprovisionen nun geäußert.

1. Berechnung des Sollentgelts

Einige Arbeitsagenturen haben nur das Fixum bei der Berechnung des Sollentgelts als Bemessungsgrundlage berücksichtigt.

Jetzt ist klargestellt, dass für die Berechnung des Sollentgelts die Provisionen nach der **3-Monats-Durchschnittsmethode** herangezogen werden, nicht nur das Fixum. Das Sollentgelt berechnet sich also wie folgt:

Fixum + ausgezahlte Provisionen der Monate 1-3 vor Kurzarbeit / 3 = Sollentgelt

1. Berücksichtigung der Provisionszahlungen beim KUG

Viele Verkäufer im Kfz-Handel haben nachgelagerte Provisionen, das heißt die Auszahlung der Provision erfolgt nicht im Monat des Abschlusses des Kaufvertrages, sondern erst im Monat der Auslieferung der Fahrzeuge.

Das führt dazu, dass vielen Verkäufern Provisionen ausbezahlt werden, auch wenn diese zu 100 % in Kurzarbeit sind, wie etwa im April dieses Jahres. Rechnet man dann die Provision zum Istentgelt, würden einige Verkäufer kein oder nur sehr geringes Kurzarbeitergeld erhalten.

In den darauffolgenden Monaten führt der Arbeitsausfalls dann dazu, dass der Verkäufer wieder voll arbeit-

et, nur ein geringes Fixum oder Garantiegehalt bekommt, aber keine Provisionen, da zum Beispiel im April keine Fahrzeuge verkauft wurden. Ist die Kurzarbeit dann beispielsweise im Mai beendet, bekommt der Verkäufer kein Kurzarbeitergeld, hat aber nur sein Garantiegehalt bzw. Fixum, da mangels Verkauf im April im Mai auch keine Provisionen ausbezahlt werden.

Für viele Unternehmer und Verkäufer war dieses Ergebnis nicht nachvollziehbar, von vielen Arbeitsagenturen wurde der Sachverhalt aber so gesehen.

Nun hat sich die Bundesagentur nach Intervention des ZDK über den ZDH wie folgt dazu geäußert (Zitat): „Sofern möglich, soll bei den zeitversetzten sozialversicherungspflichtigen Provisionszahlungen die Abrechnung des Kurzarbeitergeldes bei der Agentur für Arbeit erst dann erfolgen, wenn die Provisionszahlung in der korrekten Höhe dem entsprechenden Monat zugeordnet werden kann. Dies bedeutet in Ihrem Beispiel konkret: Die Provisionszahlung für den Monat März 2020 wird im Monat Mai 2020 ausgezahlt. Mit der Abrechnung im Mai 2020 wird auch der Leistungsantrag für das Kurzarbeitergeld für den Monat März 2020 für die Agentur für Arbeit erstellt und eingereicht.“

Hier möchte ich aber darauf hinweisen, dass die Ausschlussfrist für den Leistungsantrag zu beachten ist.

Hier in unserem Beispiel muss der Leistungsantrag für den Monat März 2020 bis spätestens 30.06.2020 bei der Agentur für Arbeit eingegangen sein. Sollte eine Abrechnung des Kurzarbeitergeldes und die Antragstellung bei der Agentur für Arbeit mit den tatsächlichen sozialversicherungspflichtigen Provisionszahlungen nicht innerhalb der Ausschlussfrist möglich sein, dann erfolgt eine vorläufige Abrechnung und Antragstellung bei der Agentur für Arbeit innerhalb der Ausschlussfrist. Im Nachgang muss jedoch dann eine Korrektur der Lohnabrechnung sowie des Leistungsantrags für das Kurzarbeitergeld für den entsprechenden Monat erstellt und bei der Agentur für Arbeit eingereicht werden.

Beispiel: Für den März 2020 wird eine vorläufige Lohnabrechnung erstellt und der Leistungsantrag für das Kurzarbeitergeld wird mit vorläufigen Daten bei der Agentur für Arbeit eingereicht. Im Monat Mai 2020 erfolgt dann die korrekte Auszahlung der Provision für den Monat März 2020. Somit erfolgt im Mai 2020 eine Korrekturabrechnung für das Kurzarbeitergeld für den Monat März 2020 (inkl. Korrekturleistungsantrag für die Agentur für Arbeit). Beim Soll-Entgelt ist dagegen eine zeitverzögerte Provisionsabrechnung ohne Belang. Hier ist das Arbeitsentgelt maßgebend, das die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn des Arbeitsausfalls -vermindert um Entgelt für Mehrarbeit -durchschnittlich erzielt hat.“

Unser Fazit:

Beispiel: Verkäufer ist in Kurzarbeit zu 50%. Er bekommt im März 3.000 Euro Provision aus vergangenen Monaten ausbezahlt, hat aus Abschlüssen im März 1.500 Euro Provision erwirtschaftet, die später im Auslieferungsmonat ausbezahlt werden (lt. Arbeitsvertrag) und bekommt ein Fixum von 250 Euro (gekürzt wegen KUG, regulär 500 Euro).

Dann wird für die Berechnung des Istentgelts nur das Fixum mit 250 Euro berücksichtigt, nicht die Provisionsauszahlung für vergangene Monate und zunächst nicht die im März erwirtschafteten Provisionen in Höhe von 1.500 Euro.

Erst nach Auszahlung der erwirtschafteten Provisionen für März z.B. nach Auslieferung im Mai wird dann das KUG für März nochmals neu berechnet.

Nun erhöhen die Provisionen von 1.500 Euro das Istentgelt März (1.750 Euro), 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, daher empfiehlt die BA den Arbeitgebern, 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.

Ein weiteres Beispiel, anhand konkreter Zahlen finden Sie hier:

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

Abrechnung April ohne KUG:

	EUR
Fixum	500,00
Provisionen aus den Auslieferungen aus März	3.500,00
Gesamtbrutto	4.000,00

Abrechnung April mit KUG 50% Kurzarbeit:

Fixum (gekürzt um 50 %)	250,00
Provisionen aus den Auslieferungen aus März (Auszahlung im April)	3.500,00
erwirtschaftete Provisionen aus Vertragsabschlüssen April	1.500,00

Berechnung KUG:

Sollentgelt (brutto)	5.000,00
Istentgelt (brutto)	250,00
Nettowerte in KUG-Tabelle ablesen:	
Sollentgelt (netto)	1.771,97
Istentgelt (netto)	124,8
Differenz (=KUG)	1.647,17

Auszahlung Aprilgehalt:

Fixum	250,00
Provisionen aus März	3.500,00
Gesamtbrutto	5.397,17
KUG netto	1.647,17

ABER Korrektur des KUG bei Provisionsauszahlung für April im Mai:

Berechnung KUG:

Sollentgelt (brutto)	5.000,00
Istentgelt (brutto) (250 EUR Fixum + 1.500 EUR Provision)	1.750,00
Nettowerte in KUG-Tabelle ablesen:	
Sollentgelt (netto)	1.771,97
Istentgelt (netto)	766,94
Differenz (=KUG)	1.005,03

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

Kürzung KUG für April

Ursprünglich voller KUG-Betrag	1.647,17
Anspruch nach Auszahlung Provision	1.005,03
	642,14

Auszahlung Maigehalt:

Fixum	250,00
Provisionen aus April	1.500,00
Gesamtbrutto	1.750,00
KUG (netto)	1.647,17
Korrektur KUG April (netto)	-642,14
KUG April endgültig(netto)	1.005,03

Der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers für April beträgt EUR 1.005,03 für gezahltes KUG. Entweder stellt der Arbeitgeber den Antrag erst nachträglich, wenn die im April erwirtschafteten Provisionen ausbezahlt wurden, oder, wenn die Aprilprovisionen noch später ausbezahlt werden, kann der Arbeitgeber auch einen vorläufigen Antrag über das volle KUG stellen (hier EUR 1.647,17) und im Auszahlungsmonat dann einen korrigierten Antrag einreichen..

In jedem Fall ist es wichtig, auf die 3-Monatsfrist zu achten!

1. Ob diese Vorgehensweise schon bei allen örtlichen Arbeitsagenturen bekannt ist, bleibt abzuwarten. Arbeitnehmer sind gut beraten, das Schreiben des ZDK hierzu als Argumentationshilfe heranzuziehen. Dieses finden Sie hier:

https://www.kfz-sh.de/fileadmin/user_upload/Management/Corona/Abrechnungsprobleme-KUG.pdf

Allgemeine Hinweise:

Die vorstehenden Ausführungen dienen lediglich als Information und ersetzen keine individuelle Beratung im Einzelfall.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an unsere für Arbeitsrecht zuständige Rechtsanwältin, Frau Runge (Tel. 08247/ 9670-34).

Haftungsausschluss:

Die vorstehenden Ausführungen wurden sorgfältig recherchiert und basieren auf den aktuell von den Behörden und der Regierung herausgegebenen Informationen.

Wir bitten um ihr Verständnis, dass wir keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernehmen können.

Haftungsansprüche, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern unsererseits kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

Stand 30.04.2020