

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Ausgangszeitraum
3. Maßgebendes Nettoarbeitsentgelt
 - 3.1 Wahl der Steuerklasse
 - 3.2 Übergangsbereich
 - 3.3 Freiwillige Krankenversicherung
 - 3.4 Berufsständische Versorgungseinrichtungen
 - 3.5 Wintergeld - Umlagen
 - 3.6 Betriebliche Altersversorgung

Information

1. Allgemeines

Während der Schutzfristen nach § 3 MuSchG erhält die Arbeitnehmerin Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse oder dem Bundesamt für Soziale Sicherung. Diese Leistung ist auf 13 EUR kalendertäglich begrenzt.

Die Differenz zwischen 13 EUR und dem vollen durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelt zahlt für diese Zeit der Arbeitgeber (§ 20 Abs. 1 und 2 MuSchG). Der folgende Beitrag informiert Sie über die Ermittlung des Nettoverdienstes.

2. Ausgangszeitraum

Für die Berechnung sind die letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung heranzuziehen. Dauerhafte Verdiensterhöhungen oder -minderungen, die während oder nach dem Referenzzeitraum eintreten, sind zu berücksichtigen. Dabei wird die veränderte Vergütung, wenn die Änderung während des Berechnungszeitraums wirksam wird, für den gesamten Berechnungszeitraum zugrunde gelegt. Wird die Änderung nach dem Berechnungszeitraum wirksam, erfolgt die Berücksichtigung von dem Zeitpunkt an, von dem an die geänderte Vergütung in Kraft tritt (§ 21 Abs. 4 MuSchG). Verdienstkürzungen bleiben außer Betracht, wenn sie auf Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis beruhen. Ist die Verdienstkürzung auf andere Umstände, wie z.B. eine zuvor vereinbarte Verminderung der Arbeitszeit, zurückzuführen, ist dem entsprechend die verminderte Vergütung der Berechnung des Zuschusses zugrunde zu legen (ArbG Hamburg, 13.12.2016 – 9 Ca 333/16). Damit wird das Ziel des § 21 MuSchG , die Frau so zu stellen, als wenn sie arbeiten würde, realisiert. Gleichzeitig wird sichergestellt, dass keine ungerechtfertigte Besserstellung der Mütter eintritt.

Die zur Berechnung des Zuschusses zugrunde zu legenden letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung müssen der Schutzfrist nicht unmittelbar vorausgegangen sein. Daher ist bei einer weiteren Geburt im unmittelbaren Anschluss an die Inanspruchnahme von Elternzeit das Arbeitsentgelt der drei Kalendermonate vor der Elternzeit maßgeblich (BAG, 19.05.2021 - 5 AZR 378/20) .

3. Maßgebendes Nettoarbeitsentgelt

Auszugehen ist vom Arbeitsentgelt im arbeitsrechtlichen Sinne. Dazu gehören alle der Arbeitnehmerin zustehenden Entgeltteile, ohne Rücksicht auf die Steuerpflicht oder die Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Es gelten die gleichen Grundsätze wie für den Mutterschutzlohn (vgl. Mutterschutz - Mutterschutzlohn - Entgeltbestandteile). Zum Arbeitsentgelt im arbeitsrechtlichen Sinne gehört alles, was der Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsverhältnisses als laufende Zahlung gewährt und nicht unter den Aufwendungsersatz fällt. Daher sind auch im Ausgangszeitraum gewährte Kindergarten- und Fahrkostenzuschüsse in die Berechnung

des Durchschnittsverdienstes mit einzubeziehen, soweit sie nicht frei widerruflich sind. Dabei kommt es nicht auf die steuerrechtliche Behandlung dieser Bezüge an (LAG Schleswig-Holstein, 19.03.2014 – 3 Sa 388/13). Darüber hinaus sind auch sonstige Zulagen (wie z.B. Nacht- und Bereitschaftsdienstzulagen) einzubeziehen. Nicht zu berücksichtigen sind Einmalzahlungen (§ 21 Abs. 2 MuSchG).

Für die Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts ist der Bruttoverdienst um die gesetzlichen Abzüge zu vermindern. Dies sind Lohn- und Kirchensteuer, ggf. Solidaritätszuschlag, Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Sozialversicherung. Die Abzüge sind grundsätzlich in der Höhe vorzunehmen, wie sie tatsächlich angefallen sind. Dabei sind die folgenden Besonderheiten zu berücksichtigen:

3.1 Wahl der Steuerklasse

Eheleute können durch die Wahl der Steuerklasse (IV/IV, III/V oder V/III) die Höhe des Nettoeinkommens der Frau selbst beeinflussen. Eine Änderung der Kombination ist einmal jährlich möglich (§ 39 Abs. 6 S. 3 EStG). Zur Minderung der Abzüge kann auch die Eintragung von Steuerfreibeträgen führen. Da zu hohe Steuerabzüge im Rahmen des Jahresausgleichs bzw. des Einkommensteuerbescheides ausgeglichen werden, wäre es grundsätzlich möglich, sich durch den mit einer Änderung der Steuerklasse erreichten höheren Zuschuss einen finanziellen Vorteil zu verschaffen. Das BAG hat entschieden, dass dies rechtsmissbräuchlich sein kann (BAG, 22.10.1986 - 5 AZR 733/85 ; BAG, 16.12.1987 - 5 AZR 367/86). Daher findet die Änderung bei der Ermittlung des Nettoentgelts keine Berücksichtigung, wenn sie ohne sonstigen sachlichen Grund erfolgt. Das BAG (18.09.1991 - 5 AZR 581/90) geht davon aus, dass sich die Ehegatten in der Regel für die Steuerklassenkombination entscheiden, bei der die Summe der laufenden Abzüge am geringsten ist. Auch die erstmalige Wahl der Steuerklasse nach der Eheschließung könne in Bezug auf den Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld rechtsmissbräuchlich sein. Ein Rechtsmissbrauch bei der ersten Wahl der Lohnsteuerklasse liegt in Bezug auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nicht vor, wenn der verheiratete Arbeitnehmer die Steuerklasse III wählt. Sind beide Ehegatten berufstätig, liegt darin ein typisches Verhalten (BAG, 19.05.2021 - 5 AZR 378/20) .

Praxistipp:

Ein Indiz für die rechtsmissbräuchliche Änderung der Steuermerkmale ist die Änderung während der Schwangerschaft - ggf. auch zum Jahresbeginn.

Die Ehegatten können das sogenannte Faktorverfahren wählen. Damit wird erreicht, den bei jedem Ehegatten mindestens die ihm persönlich zustehenden Steuerentlastungen berücksichtigt werden. Die oben genannte Problematik besteht aber nach wie vor, da es sich um ein optionales Verfahren handelt.

Entgegen der Rechtsprechung des BAG hat das BSG (25.06.2009 - B 10 EG 3/08 R u. B 10 EG 4/08 R) zum Elterngeld entschieden. Nach der Begründung des BSG enthält das BEEG weder einen Ausschluss noch eine Einschränkung der Möglichkeit, die Steuerklasse zu wechseln. In der Ausübung dieses legitimen Rechts könne kein unzulässiger Missbrauch liegen. Außerdem habe der Gesetzgeber im BEEG in Kenntnis dieser Wahlmöglichkeit keine gesetzliche Einschränkung vorgenommen.

3.2 Übergangsbereich

Innerhalb des Übergangsbereichs steigen die vom Arbeitnehmer zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge progressiv an, während der Arbeitgeber den üblichen prozentualen Anteil übernehmen muss. Dadurch entstehen geringe Abzüge, der Nettoverdienst ist entsprechend höher. Für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses ist aber dieser höhere Nettoverdienst maßgebend.

3.3 Freiwillige Krankenversicherung

Der eigene Beitragsanteil einer im Arbeitsverhältnis stehenden versicherungsfreien Frau zur freiwilligen Krankenversicherung ist (obwohl kein gesetzlicher Abzug im eigentlichen Sinne) nach § 23c Abs. 1 Satz 2 SGB IV bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts abzuziehen. Diese für die Sozialversicherung maßgebende Regelung ist auch auf den Arbeitgeberzuschuss zu übertragen. Das gilt auch für den Beitragsanteil zur Pflegeversicherung.

3.4 Berufsständische Versorgungseinrichtungen

Die Beiträge von Beschäftigten, die wegen Versicherungspflicht zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Rentenversicherung befreit sind (z.B. Ärzte, Apotheker etc.) werden ebenfalls - vermindert um den Arbeitgeberanteil (§ 172 Abs. 2 SGB VI) - gesetzlichen Abzügen gleichgestellt und vom Brutto abgezogen (analog § 23c Abs. 1 Satz 3 SGB IV).

3.5 Wintergeld - Umlagen

Soweit sich Arbeitnehmer an den Umlagen für Zuschuss-Wintergeld und Mehraufwands-Wintergeld zu beteiligen haben, werden diese in der Sozialversicherung als gesetzliche Abzüge behandelt. Es empfiehlt sich eine analoge Anwendung auf den Arbeitgeberzuschuss.

3.6 Betriebliche Altersversorgung

Zuwendungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung gehören zum Arbeitsentgelt im arbeitsrechtlichen Sinne. Sie sind dem Bruttoarbeitsentgelt zuzurechnen. Dadurch erhöht sich auch die Nettovergütung, die der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses zugrunde zu legen ist. Der entsprechende Betrag wird aber nicht an die Mitarbeiterin ausgezahlt, sondern an die Versorgungseinrichtung abgeführt. Im Verfahren U2 fließen die Zuwendungen zur betrieblichen Altersversorgung aber in den Erstattungsbetrag, den der Arbeitgeber erhält, mit ein (Einzelheiten siehe Abschn. 1.6.7 der Grundsätzlichen Hinweise zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit und für Mutterschaftsleistungen vom 19.11.2019).