

26.9.2018 - [Entscheidungen Pressemitteilungen](#)

## **LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil v. 22.8.2018 - L 2 EG 8/18**

Die Berechnung des Elterngeldes erfolgt grundsätzlich nach dem Durchschnittseinkommen der letzten zwölf Monate vor dem Mutterschutz. Dieser Zeitraum verschiebt sich ausnahmsweise bei schwangerschaftsbedingtem Einkommensverlust. Wo die **Grenze zum kündigungsbedingten Einkommensverlust** verläuft, hat das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen mit Urteil vom 22.8.2018 (Az.: L 2 EG 8/18) nun klargestellt.

### **Während Jobsuche mit Zwillingen schwanger**

Geklagt hatte eine Hotelfachfrau aus der Region Hannover, deren Arbeitsplatz nach langer Mobbing-situation gekündigt wurde. Die Frau bemühte sich danach um eine neue Anstellung und war bei zwei Arbeitgebern zum Probe arbeiten. Zu einer Einstellung kam es nicht, denn die Frau wurde mit Zwillingen schwanger und ihre Frauenärztin sprach ein **Beschäftigungsverbot wegen Risikoschwangerschaft** aus.

Nach der Geburt der Zwillinge berechnete die Behörde das Elterngeld einschließlich des Nulleinkommens in den Monaten zwischen Jobverlust und Geburt. Denn die Ursache des Einkommensverlustes liege nach ihrer Ansicht in der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und nicht in der Risikoschwangerschaft. Das **rechnerische Durchschnittseinkommen** der Frau war dadurch rund 1000,- Euro niedriger.

### **Höheres Einkommen ohne schwangerschaftsbedingte Erkrankung**

Nach erfolglosem Klageverfahren hat das LSG der Frau in zweiter Instanz Recht gegeben. Bei der **Bemessung des Elterngeldes** komme es maßgeblich auf den Zusammenhang zwischen einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung und einer dadurch bewirkten Minderung des Erwerbseinkommens an. Dies sei danach zu beurteilen, ob die Mutter ohne die Erkrankung nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge mit Wahrscheinlichkeit einen höheren Verdienst erzielt hätte.

Zur Überzeugung des Gerichts hätte die Frau **ohne die Risikoschwangerschaft** wahrscheinlich eine neue Arbeit gefunden. Denn sie habe sich als erfahrene Mitarbeiterin in einem Gewerbe mit großem Fachkräftebedarf intensiv bemüht und habe schon zur Probe gearbeitet. Weitere gesundheitliche Einschränkungen hätte sie nicht gehabt. Ob die Frau – wie die Behörde meinte – die Aufhebung des

vorherigen Arbeitsverhältnisses grob fahrlässig verschuldet habe, sei ohne Relevanz.

**Quelle:** Pressemitteilung des Landessozialgerichts Niedersachsen-Bremen