
S 3 EG 45/17

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Freistaat Bayern
Sozialgericht	Bayerisches Landessozialgericht
Sachgebiet	Kindergeld-/Erziehungsgeldangelegenheiten
Abteilung	9
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	Elterngeldrechtliches Einkommen Höhe des Elterngeldes Nachzahlungen von Arbeitsentgelt Quartalsweise Zahlungen sonstige Bezüge
Leitsätze	1. Anschluss-Rechtsprechung an BSG, Urteile vom 14.12.2017 - B 10 EG 4/17 R und B 10 EG 7/17 R 2. Der Zufluss von Nachzahlungen von Arbeitsentgelt wird nicht mehr nach einem elterngeldrechtlichen, sondern nach dem steuerrechtlichen Zuflussprinzip beurteilt. 3. Im Einkommensteuergesetz selbst ist das Prinzip angelegt, dass nur solche Nachzahlungen von laufendem Arbeitslohn dem abgelaufenen Kalenderjahr zugeordnet werden dürfen, die kurze Zeit nach dessen Beendigung zugeflossen sind.
Normenkette	BEEG § 2 c Abs. 1 Satz 2 EStG § 11 Abs. 1 EStG § 38a Abs. 1 EStG § 39b Abs. 5 LStR 2015 R 39b.2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8

1. Instanz

Aktenzeichen	S 3 EG 45/17
Datum	24.10.2017

2. Instanz

Aktenzeichen	L 9 EG 36/17
Datum	04.12.2018

3. Instanz

Datum

-

I. Die Berufung gegen das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 24. Oktober 2017 wird zurückgewiesen.

II. Außergerichtliche Kosten sind nicht zu erstatten.

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Der Rechtsstreit betrifft das Begehren der Klägerin, für Betreuung und Erziehung ihrer Tochter hohes Elterngeld nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) zu erhalten.

Die 1984 geborene Klägerin ist deutsche Staatsangehörige und Mutter des am 16.03.2017 geborenen Kindes L. A. Im Elterngeld-Bezugszeitraum war sie mit L.s Vater verheiratet und lebte mit ihm und L. in einem Haushalt. In dem gemeinsamen Haushalt befand sich damals neben L. auch ein älteres gemeinsames Kind, der am 23.04.2014 geborene J. A.

Vor L.s Geburt arbeitete die Klägerin als abhängig beschäftigte Zahnärztin im zeitlichen Umfang von 20 Wochenstunden bei der Zahnärztlichen Tagesklinik Dr. E. MVZ GmbH. Laut Anstellungsvertrag war sie zum 01.05.2013 in Vollzeit als angestellte Zahnärztin eingestellt worden. Die Vergütung war folgendermaßen geregelt: In den ersten drei Monaten ihrer Tätigkeit sollte die Klägerin ein monatliches Bruttogehalt von 5.000 EUR beziehen, das zum Ende des jeweiligen Monats fällig war. Ab dem vierten Monat sollte sie anstelle des Festgehalts ein ausschließlich erfolgsabhängiges, variables monatliches Bruttoentgelt erhalten. Die Höhe der Vergütung wurde in Form eines bestimmten Prozentsatzes des in einem Quartal von ihr erwirtschafteten Umsatzes definiert. Auf den hiernach bestehenden Vergütungsanspruch sollten der Klägerin monatliche Abschlagszahlungen in Höhe von 5.000 EUR ausgezahlt werden, die ebenfalls zum Monatsende fällig waren. Bis zum 15. des auf das jeweilige Quartal folgenden Kalendermonats war der Vergütungsanspruch für das Quartal abzurechnen. Auf die Quartalsvergütung kamen laut Arbeitsvertrag die bereits geleisteten Abschlagszahlungen zur Anrechnung. Sofern die Abschlagszahlungen den Quartalsvergütungsanspruch überstiegen, sollte die Klägerin den übersteigenden Betrag zurückzahlen müssen. In § 2 Abs. 5 des Arbeitsvertrags stand, neben den in Absatz 1 und 2 genannten Bezügen habe die Klägerin keinen weiteren Vergütungsanspruch, etwa aufgrund von Mehrarbeit oder Nachtarbeit; Mehrarbeit sei durch Freizeitgewährung auszugleichen.

Zum 01.10.2015 trat eine Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag in Kraft. Zu diesem Zeitpunkt kam die Klägerin aus der Elternzeit für das erste Kind zurück und arbeitete nur noch 20 Stunden pro Woche. Die Vergütungsregelungen wurden entsprechend angepasst (Halbierung). Eine nachträgliche Umsatzreduzierung

sollte zu Lasten der KlÄgerin gehen; dieser sollte in einem derartigen Fall aber zumindest eine monatliche BruttovergÄtung von 1.000 EUR bleiben. Die Urlaubsregelung der ErgÄnzungsvereinbarung wies 16 Tage Erholungsurlaub pro Jahr bei Zugrundelegung einer Vier-Tage-Woche aus. Bestimmungen zu Zahlungen der Arbeitgeberin bei Erholungsurlaub enthielt sie nicht.

Nach der RÄckkehr der KlÄgerin aus der Elternzeit fÄr das erste Kind funktionierte das ArbeitsverhÄltnis nicht reibungslos; die Arbeitgeberin enthielt der KlÄgerin diverse Teile des Arbeitsentgelts vor. Angesichts der nunmehr ausschlielich erfolgsabhÄngigen VergÄtung rechnete die Arbeitgeberin allein anhand der behandelten FÄlle ab, ohne darauf zu achten, inwieweit Krankheit oder Urlaub angefallen waren. Zwischen der KlÄgerin und ihrer Arbeitgeberin kam es in der zweiten JahreshÄlfte 2016 zu einem Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht NÄrnberg (11 Ca 4676/16), der im Wesentlichen damit zusammenhing, dass die KlÄgerin ab 19.08.2016 einem Ärztlich angeordneten BeschÄftigungsverbot gemÄ [Ä 3 Abs. 2](#) des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) a.F. unterlag. Weiter wollte sie mit dem Rechtsstreit erreichen, dass das zweite Quartal 2016 abgerechnet wÄrde, was bis dato allem Anschein nach unterblieben war. Die Arbeitgeberin, so wurde im arbeitsgerichtlichen Verfahren vorgetragen, habe weder Urlaubsentgelt noch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder FeiertagsvergÄtung geleistet. Stets sei eine Abrechnung auf der Grundlage der erzielten UmsÄtze erfolgt. Es stÄnden die VergÄtung fÄr sechs Krankheitstage im MÄrz (15., 21.) und April 2016 (05. bis 08.) aus, die VergÄtung fÄr fÄnf Tage Urlaub im April (14., 18. bis 21.) sowie FeiertagsvergÄtung fÄr 25.03., 28.03., 05.05., 16.05. und 26.05.2016.

Zur Beendigung des arbeitsgerichtlichen Rechtsstreits schlossen die Arbeitsvertragsparteien folgenden Vergleich: Die Arbeitgeberin verpflichtete sich zur Zahlung von 1.346,16 EUR brutto, um die KlageantrÄge I und II aus dem Schriftsatz der KlÄgerin vom 27.12.2016 abzugelten. Die genannten KlageantrÄge I und II hatten wie folgt gelautet:

"I. Die Beklagte wird verurteilt, der KlÄgerin fÄr den Zeitraum MÄrz und April 2016 2.968,16 EUR nebst Zinsen â sowie einer Verzugs pauschale â zu bezahlen â!

II. Die Beklagte wird verurteilt, an die KlÄgerin Zinsen â aus einem Betrag von 803,71 EUR vom 22.07.2016 bis 11.12.2016 sowie eine Verzugs pauschale â zu zahlen."

In dem arbeitsgerichtlichen Vergleich verpflichtete sich die Arbeitgeberin weiter, das Monatsgehalt fÄr das BeschÄftigungsverbot auf der Grundlage von 2.634,60 EUR brutto abzurechnen.

Die Mutterschutzfrist der KlÄgerin in Bezug auf L. begann am 04.02.2017 und endete am 11.05.2017. WÄhrend des Mutterschutzes erhielt sie Mutterschaftsgeld sowie den Arbeitgeberzuschuss nach [Ä 14 MuSchG](#).

Die KlÄgerin beantragte am 13.04.2017 Elterngeld fÄr den ersten bis zwÄlften Lebensmonat von L. (16.03.2017 bis 15.03.2018). Im Zuge dessen legte sie

folgende Gehaltsabrechnungen mit folgenden Angaben vor:

â€ Februar 2016: Gehalt 2.500,00 EUR (L)

â€ MÃrz 2016: Gehalt 1.000,00 EUR (L)

â€ April 2016: Gehalt 2.500,00 EUR (L); Provision 678,08 EUR (S)

â€ Mai 2016: Gehalt 2.500,00 EUR (L); Urlaubsabgeltung 2.423,43 EUR (S)

â€ Juni 2016: Gehalt 1.000,00 EUR (L)

â€ Juli 2016: Gehalt 2.000,00 EUR (L)

â€ Juli 2016 1. NB vom 29.12.2016: Gehalt 2.000,00 EUR (L); Provision 803,71 (S);
Urlaubsabgeltung 432,71 EUR (S)

â€ August 2016: Gehalt 580,65 EUR (L); BeschÃftigungsverbot 765,09 EUR (L)

â€ August 2016 2. NB vom 29.12.2016: Gehalt 580,65 EUR + 1.022,93 EUR (L);
BeschÃftigungsverbot 765,09 EUR + 112,29 EUR (L)

â€ September 2016: BeschÃftigungsverbot 1824,45 EUR (L)

â€ September 2016 2. NB vom 29.12.2016: BeschÃftigungsverbot 1824,45 EUR +
431,67 EUR (L)

â€ September 2016 3. NB vom 13.02.2017: BeschÃftigungsverbot 2.256,12 EUR
+ 387,48 EUR (L)

â€ Oktober 2016: BeschÃftigungsverbot 1824,45 EUR (L)

â€ Oktober 2016 2. NB vom 29.12.2016: BeschÃftigungsverbot 1824,45 EUR +
431,67 EUR (L)

â€ Oktober 2016 3. NB vom 13.02.2017: BeschÃftigungsverbot 2.256,12 EUR +
387,48 EUR (L)

â€ November 2016: BeschÃftigungsverbot 1824,45 EUR (L)

â€ November 2016 1. NB vom 29.12.2016: BeschÃftigungsverbot 1824,45 EUR +
431,67 EUR (L)

â€ November 2016 2. NB vom 13.02.2017: BeschÃftigungsverbot 2.256,12 EUR +
387,48 EUR (L)

â€ Dezember 2016: BeschÃftigungsverbot 2.256,12 EUR

â€ Dezember 2016 1. NB vom 13.02.2017: BeschÃftigungsverbot 2.256,12 EUR +
387,48 EUR (L)

â€ Januar 2017 vom 30.01.2017: BeschÃftigungsverbot 2.256,12 EUR

â€ Januar 2017 vom 13.02.2017: BeschÃftigungsverbot 2.643,60 EUR;
Sonderzahlung 1.346,16 EUR (S)

â€ MÃrz 2017: Mutterschaftsgeldzuschuss 1.641,45 (F).

Zudem legte die KlÃgerin in Bezug auf eine geringfÃgige TÃtigkeit in der
Anwaltskanzlei ihres Ehemanns Entgeltbescheinigungen fÃr den Zeitraum
September 2016 bis einschlieÃlich Januar 2017 jeweils mit Lohn/Gehalt in HÃhe
von 450,00 EUR vor.

Mit Bescheid vom 08.06.2017 bewilligte der Beklagte der KlÃgerin unter dem
Vorbehalt des Widerrufs Elterngeld antragsgemÃÃ fÃr L.s Lebensmonate eins
bis zwÃlf. Die monatlichen Leistungen betragen im ersten Lebensmonat Null, im
zweiten 83,76 EUR und in den Ãbrigen 1.142,20 EUR. Als Bemessungszeitraum
zog der Beklagte den Zeitraum Februar 2016 bis Januar 2017 heran. Laut der
Anlage zum Bewilligungsbescheid legte er folgende monatlichen Einnahmen aus
nichtselbstÃndiger Arbeit zugrunde:

â€ Februar 2016 2.500,00 EUR

â€œ MÃ¤rz 2016 1.000,00 EUR
â€œ April 2016 2.500,00 EUR
â€œ Mai 2016 2.500,00 EUR
â€œ Juni 2016 1.000,00 EUR
â€œ Juli 2016 2.000,00 EUR
â€œ August 2016 2.480,96 EUR
â€œ September 2016 2.256,12 EUR + 450 EUR
â€œ Oktober 2016 2.256,12 EUR + 450 EUR
â€œ November 2016 2.256,12 EUR + 450 EUR
â€œ Dezember 2016 2.256,12 EUR + 450 EUR
â€œ Januar 2017 2.643,60 EUR + 450 EUR.

Nach Abzug des Arbeitnehmer-Pauschbetrags von 83,33 EUR pro Monat ergab sich fÃ¼r das Einkommen aus nichtselbstÃ¤ndiger ErwerbstÃ¤tigkeit eine Summe von 26.899,08 EUR. Daraus resultierte ein monatliches Elterngeld-Brutto von 2.241,59 EUR, woraus der Beklagte wiederum ein Elterngeld-Netto von monatlich 1.757,23 EUR errechnete; er wandte einen Leistungssatz von 65% an.

Gegen den Bewilligungsbescheid legte die KlÃ¤gerin am 22.06.2017 Widerspruch ein. Sie trug vor, folgende Einnahmen mÃ¼ssten bei der Bemessung des Elterngelds noch berÃ¼cksichtigt werden:

â€œ Zahlung im Mai 2016 von 2.423,43 EUR brutto
â€œ Zahlung im Juni 2016 von 678,08 EUR brutto
â€œ Zahlungen im Juli 2016 von 803,71 EUR brutto und 432,72 EUR brutto
â€œ Zahlung im Januar 2017 von 1.346,16 EUR brutto.

Zudem, so die KlÃ¤gerin, mÃ¼sse das Elterngeld-Brutto ab 19.08.2016 2.643,60 EUR betragen. Die Arbeitgeberin habe zunÃ¤chst einen geringeren Betrag ausgezahlt, weil sie verschiedene AnsprÃ¼che (zum Beispiel Urlaubs- und Feiertagsentgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) nicht bei der Abrechnung berÃ¼cksichtigt habe. Im Rahmen eines Vergleichs vor dem Arbeitsgericht habe man sich auf den Betrag von 2.643,60 EUR geeinigt. Die Arbeitgeberin habe die Zahlungen entsprechend korrigiert. Bei der Zahlung im Mai 2016 habe es sich um Urlaubsentgelt gehandelt. Die Junizahlung resultiere aus dem Umstand der umsatzabhÃ¤ngigen Entlohnung der KlÃ¤gerin. Gleiches gelte fÃ¼r die Julizahlung von 803,71 EUR. Bei den ebenfalls fÃ¼r Juli zu berÃ¼cksichtigenden 432,72 EUR handle es sich wiederum um Urlaubsentgelt. Die Sonderzahlung im Januar 2017 betreffe ebenfalls Entgeltbestandteile, welche die Arbeitgeberin vorenthalten gehabt habe.

Der Beklagte wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 28.07.2017 als unbegrÃ¼ndet zurÃ¼ck. Zur BegrÃ¼ndung fÃ¼hrte er aus, nach der seit 01.01.2015 geltenden Rechtslage des [Ã§ 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG](#) wÃ¼rden Einnahmen, die im Lohnsteuerabzugsverfahren nach den lohnsteuerrechtlichen Vorgaben als sonstige BezÃ¼ge zu behandeln seien, nicht als Einkommen angesehen. Die Rechtsprechung zur alten Rechtslage finde keine Anwendung mehr. Die von der KlÃ¤gerin begehrte BerÃ¼cksichtigung der Zahlungen in den Monaten Mai bis Juli 2016 und Januar 2017 seien sÃ¤mtlich von der Arbeitgeberin als

sonstiger Bezug ausgewiesen und lohnsteuerrechtlich als solcher behandelt worden. Weiter sei offensichtlich, dass die der KlÄgerin im Zeitraum nach dem Vergleichsvorschlag vom 19.01.2017 und dem Beschluss des Arbeitsgerichts NÄrnberg vom 16.03.2017 zugeflossene Nachberechnung fÄr das Vorjahr nicht innerhalb der ersten drei Wochen des Kalenderjahrs 2017 erfolgt sei. Damit kÄnnten diese Einnahmen nicht als Einkommen bei der Berechnung des Elterngelds berÄcksichtigt werden.

Die dagegen am 18.08.2017 erhobene Klage hat das Sozialgericht NÄrnberg mit Urteil vom 24.10.2017 abgewiesen. Der Beklagte, so das Sozialgericht, habe die nachtrÄglich abgerechneten und als sonstige EinkÄnfte versteuerten Entgeltzahlungen zu Recht nicht als zu berÄcksichtigendes Einkommen gewertet. Durch die Änderung des [Ä 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG](#) mit Wirkung zum 01.01.2015 kÄnnten die Provisionen im Bemessungszeitraum, die der KlÄgerin als sonstige BezÄge zugeflossen seien, nicht mehr als Einkommen angerechnet werden. In den Lohnsteuerrichtlinien 2015 (LStR 2015) sei in R 39b.2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 10 aufgefÄhrt, dass Zahlungen innerhalb eines Kalenderjahres als viertel- oder halbjÄhrliche TeilbetrÄge zu den sonstigen BezÄgen gehÄrten. Nach dieser Regelung seien hier die Provisionen, die als vierteljÄhrliche Teilzahlungen an die KlÄgerin geleistet worden seien, nicht zu berÄcksichtigen. Die weiteren Urlaubsabgeltungen, Sonderzahlung und Nachzahlung gehÄrten ebenfalls nach den LStR 2015 zu den sonstigen BezÄgen (R 39b.2 Abs. 2 Nr. 2, 5 und 8). Da die LStR aber keine NormqualitÄt besÄrzen, sei zu prÄfen, ob eine Auslegung des [Ä 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG](#) vertretbar sei, die sich typisierend am normgemÄßen Ablauf der Besteuerung orientiere. Zu berÄcksichtigen seien hierbei der Zweck des Elterngelds, und ob hierbei eine sachliche Differenzierung gerechtfertigt sei. Die steuerrechtliche Behandlung von bestimmten Einnahmen als sonstige BezÄge sei nur insoweit ein sachlich gerechtfertigter AnknÄpfungspunkt fÄr eine NichtberÄcksichtigung von Einnahmen bei der Elterngeldberechnung, als es um Entgeltkomponenten gehe, die dem Arbeitnehmer einmalig oder ausnahmsweise gezahlt wÄrden. Zu klÄren sei nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG), ob der maÄgebliche Lebensstandard der KlÄgerin auch durch die weiteren Entgeltbestandteile geprÄgt worden sei. Bei der Abschlagssumme von 2.500 EUR monatlich seien sich beide Vertragsparteien offensichtlich einig gewesen, dass von der KlÄgerin ein entsprechendes Ziel immer erreicht werden wÄrde. DarÄber hinaus habe Ungewissheit bestanden, wie hoch der Bonus ausfallen wÄrde. Nur die laufend gezahlte Abschlagssumme in HÄhe von 2.500 beziehungsweise 1.000 EUR sei Einkommen gewesen, mit dem die KlÄgerin rechtssicher und dauerhaft habe rechnen kÄnnen. Mit den restlichen Provisionszahlungen habe die KlÄgerin nicht fest rechnen kÄnnen, weshalb der maÄgebliche Lebensstandard der KlÄgerin auch nicht durch diesen Teil der Provisionen geprÄgt worden sei.

Am 27.11.2017 hat die KlÄgerin Berufung eingelegt. Zur BegrÄndung hat sie vorgetragen, das hÄhere Bruttoarbeitsentgelt fÄr den Zeitraum des BeschÄftigungsverbots sei am 16.03.2017 ausgezahlt worden. Bei der angeblichen Urlaubsabgeltung handle es sich um Urlaubsentgelt. Die Nachzahlungen seien noch im laufenden Kalenderjahr geleistet worden, weswegen sie nicht zu den sonstigen

Bezüglich der Zahlen würden außerdem stehe das modifizierte Zuflussprinzip der Anwendung der Drei-Wochen-Regelung entgegen. Bei den "Provisionen" handle es sich nicht um Prämien, sondern um das eigentliche Gehalt der Klägerin. Das Sozialgericht hätte nicht die von der Arbeitgeberin willkürlich gekürzten Abschlagszahlungen in Höhe von 1.000 und 2.000 EUR zugrunde legen dürfen, sondern hätte 2.500 EUR ansetzen müssen. Die Handhabung durch den Beklagten begegne verfassungsrechtlichen Bedenken. Es sei willkürlich, wenn im Rahmen der Bemessung des Elterngelds nicht auf die tatsächlichen Umstände, sondern auf rein formale steuerrechtliche Grundsätze abgestellt werde. Das widerrechtliche Handeln der Arbeitgeberin dürfe nicht zu Lasten der Klägerin gehen. Die so genannte Drei-Wochen-Regelung der LStR dürfe hier nicht übernommen werden. Bei widerrechtlich einbehaltenen Lohnbestandteilen dürfe nicht die Höhe des Elterngelds gemindert werden, nur weil zwischen Fälligkeit und Auszahlung der Jahreswechsel liege. Der Drei-Wochen-Zeitraum sei willkürlich gewählt.

Beim Gehalt für März 2016, so die Klägerin weiter, seien von vornherein statt 2.500 EUR nur 1.000 EUR ausbezahlt worden. Die Arbeitgeberin sei insofern rechtswidrig vorgegangen, als sie die Umsatzreduzierung nicht erst zum Ende des Quartals abgerechnet habe; vermutlich hätte sie überhaupt nicht kürzen dürfen. Die so genannte Urlaubsabgeltung in Höhe von 432,72 EUR brutto betreffe den Zeitraum 26. bis 28.07.2016. Der Betrag von 1.346,16 EUR sei im Wesentlichen hinsichtlich geltend gemachter Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsentgelt und Feiertagsvergütung aus dem Zeitraum 15.03.2016 bis 26.05.2016 gezahlt worden. In diesem Zusammenhang verweist die Klägerin auf ihren Schriftsatz im arbeitsgerichtlichen Verfahren vom 27.12.2016; darin steht:

"Die Beklagte leistet weder Urlaubsentgelt noch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Feiertagsvergütung. Da diese Ansprüche grundsätzlich nie abgerechnet oder ausbezahlt werden, sondern stets eine Abrechnung ausschließlich auf Grundlage der erzielten Umsätze erfolgt, wurden der Klägerin insoweit vorsätzlich ihre gesetzlich zustehenden Ansprüche vorenthalten. Offen stehen derzeit noch folgende Zeiträume:

Am 15.03.2016, 21.03.2016 und vom 05.04.2016 bis 08.04.2016 war die Klägerin erkrankt.

Am 14.04.2016 und vom 18.04.2016 bis 21.04.2016 hatte die Klägerin Urlaub.

Für den 25.03.2016 (Karfreitag), den 28.03.2016 (Ostermontag), den 05.05.2016 (Christi Himmelfahrt), den 16.05.2016 (Pfingstmontag), den 26.05.2016 (Fronleichnam) wurde keine Feiertagsvergütung geleistet.

Insgesamt steht demnach die Vergütung für 16 Tage aus." Die Klägerin trägt weiter vor, für sie sei nicht nachvollziehbar, wie das Arbeitsgericht auf den Betrag von 1.346,16 EUR gekommen sei. Jedoch verbleibe ein Betrag von mindestens 1.226,06 EUR brutto, der auf die besagte Vergütungsnachforderung falle. Für welche Zeiträume die als "Urlaubsabgeltung" bezeichnete Zahlung in Höhe von 2.423,43 EUR geleistet worden sei, lasse sich nicht mehr nachvollziehen.

Die Klägerin beantragt,
das Urteil des Sozialgerichts Nürnberg vom 24.10.2017 aufzuheben und den
Beklagten unter Abänderung des Bescheids vom 08.06.2017 in der Gestalt des
Widerspruchsbescheids vom 28.07.2017 zu verurteilen, für Betreuung und
Erziehung des Kindes L. A. haheres Elterngeld unter Berücksichtigung folgender
weiterer Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit zu gewähren:

 678,08 EUR, gezahlt im April 2016,

 2.423,43 EUR, gezahlt im Mai 2016,

 1.236,43 EUR, gezahlt im Juli 2016,

 1.346,16 EUR, gezahlt im Februar 2017,

 viermal 387,48 EUR (für die Monate September bis Dezember 2016).

Der Beklagte beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Er hält das Urteil des Sozialgerichts für zutreffend.

Am 06.07.2018 hat ein Erörterungstermin stattgefunden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die Gerichtsakten und
die Verwaltungsakten des Beklagten verwiesen. Die Akten haben vorgelegen, sind
als Streit-stoff in das Verfahren eingeführt worden und Gegenstand der
Entscheidungsfindung gewesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Klägerin bleibt ohne Erfolg.

Die Berufung ist zwar zulässig, aber unbegründet. Zu Recht hat das Sozialgericht
die Klage in vollem Umfang abgewiesen.

Gegenstand der Anfechtungsklage  insgesamt liegt eine kombinierte
Anfechtungs- und Leistungsklage vor  ist der Bewilligungsbescheid vom
08.06.2017 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 28.07.2017. Da die
Bewilligung endgaltig und nicht nur vorläufig ausgesprochen worden war, kam
es nicht zum Erlass eines Zweitbescheids. Von dem im Bewilligungsbescheid
enthaltenen Vorbehalt des Widerrufs hat der Beklagte keinen Gebrauch gemacht.
Bei dem hier vorliegenden Hhenstreit ist der Streitgegenstand grundsätzlich
nicht auf ein einzelnes Berechnungselement beschränkt. Vielmehr prüft der
Senat innerhalb der Grenzen des klägerischen Antrags unter allen tatsächlichen
und rechtlichen Facetten, ob der Klägerin hahere Leistungen zustehen.
Andererseits berücksichtigt der Senat auch solche Aspekte, die das von der
Klägerin begehrte Optimum auf anderem Weg wieder reduzieren.

Der Streitgegenstand im Berufungsverfahren hat sich gegenüber dem
erstinstanzlichen Verfahren verändert. Zusätzlich wird jetzt beantragt, auch
viermal 387,48 EUR für die Monate September bis Dezember 2016 als
Bemessungsentgelt für das Elterngeld zu berücksichtigen. Darin liegt eine

Klageänderung im Sinn von [Â§ 99](#) des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) und nicht lediglich eine Ergänzung zum zugrundeliegenden Sachverhalt. Der Streitgegenstand wird hinsichtlich des Klageantrags durch die begehrten Mehrleistungen quantitativ definiert, nicht dagegen durch bloÙe Sachverhaltselemente, welche höhere Leistungen begründen könnten. Im vorliegenden Fall ist in der zweiten Instanz in der Tat das quantitative Begehren erhöht worden. Während nämlich in der ersten Instanz Elterngeld in derjenigen Höhe beantragt worden war, die sich ergibt, wenn vier weitere Entgeltbestandteile in das Bemessungseinkommen einflieÙen, ist in der Berufungsinstanz noch ein zusätzlicher, fünfter Entgeltbestandteil hinzugekommen. Daraus folgt zwingend, dass sich der als Optimum angestrebte Leistungsumfang erhöht hat. Ein Fall des [Â§ 99 Abs. 3 SGG](#) ist nicht gegeben, weil der Klagegrund nicht unberührt geblieben ist. Die Klageänderung ist zulässig und gestaltet damit den aktuellen Streitgegenstand. Da der Beklagte sich in der mündlichen Verhandlung auf die abgeänderte Klage eingelassen hat, ohne der Änderung zu widersprechen, wird seine Einwilligung fingiert (vgl. [Â§ 99 Abs. 1](#) in Verbindung mit Absatz 2 SGG). Ohnedies erachtet das Gericht die Klageänderung für sachdienlich ([Â§ 99 Abs. 1 SGG](#)).

1. Die Voraussetzungen für die Entstehung eines Anspruchs dem Grunde nach liegen unzweifelhaft vor. Dies folgt aus [Â§ 1 Abs. 1 Satz 1 BEEG](#) in der ab 01.01.2015 geltenden Fassung. Nach [Â§ 1 Abs. 1 Satz 1 BEEG](#) hat Anspruch auf Elterngeld, wer

1. einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
2. mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,
3. dieses Kind selbst betreut und erzieht und
4. keine oder keine volle Erwerbstatigkeit ausübt.

Alle diese Voraussetzungen erfüllte die Klägerin. Sie hatte während des gesamten Bezugszeitraums ihren Wohnsitz und gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland, lebte mit L. in einem Haushalt, betreute und erzog sie selbst und bte während des Bezugszeitraums keine Erwerbstatigkeit aus. Der Ausschlusstatbestand des [Â§ 1 Abs. 8 BEEG](#) ist nicht erfüllt, weil das zu versteuernde Einkommen beider Elternteile zusammen im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum vor der Geburt deutlich unter 500.000 EUR blieb. Ein ordnungsgemÙer Antrag lag vor.

2. Die Höhe des Elterngelds hat der Beklagte entgegen der Meinung der Klägerin zutreffend festgesetzt. Er musste keine weiteren Entgeltbestandteile als Bemessungsentgelt für das Elterngeld der Klägerin heranziehen.

Die Basisnorm für die Bemessung des Elterngelds ist [Â§ 2 Abs. 1 und 2 BEEG](#). Soweit für den vorliegenden Fall von Bedeutung, lauten diese Regelungen wie folgt:

- (1) 1 Elterngeld wird in Höhe von 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstatigkeit vor der Geburt des Kindes gewährt. 2 Es wird bis zu einem Höchstbetrag von 1 800 Euro monatlich für volle Monate gezahlt, in denen die berechnete Person kein Einkommen aus Erwerbstatigkeit hat. 3 Das Einkommen

aus Erwerbstatigkeit errechnet sich nach Maßgabe der §§ 2c bis 2f aus der um die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben verminderten Summe der positiven Einkünfte aus

1. nichtselbständiger Arbeit nach [§ 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4](#) des Einkommensteuergesetzes sowie

2. Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb und selbständiger Arbeit nach [§ 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3](#) des Einkommensteuergesetzes, die im Inland zu versteuern sind und die die berechtigte Person durchschnittlich monatlich im Bemessungszeitraum nach § 2b hat.

(2) In den Fällen, in denen das Einkommen aus Erwerbstatigkeit vor der Geburt höher als 1 200 Euro war, sinkt der Prozentsatz von 67 Prozent um 0,1 Prozentpunkte für je 2 Euro, um die dieses Einkommen den Betrag von 1 200 Euro überschreitet, auf bis zu 65 Prozent.

Der Beklagte hat mit den Monaten Februar 2016 bis Januar 2017 den zutreffenden Bemessungszeitraum herangezogen. Eine zeitliche Spezifizierung des Normteils "vor der Geburt des Kindes" erfolgt in [§ 2b BEEG](#). Danach sind für die Ermittlung des Einkommens aus nichtselbständiger Erwerbstatigkeit vor der Geburt die zwölf Kalendermonate vor dem Monat der Geburt des Kindes maßgeblich. Im Fall der Klägerin, die nur Einkommen aus nichtselbständiger Erwerbstatigkeit bezog, handelt es sich grundsätzlich um die zwölf Kalendermonate vor März 2017. Wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld während des Beschäftigungsverbots vor der Geburt verlagerte sich der Bemessungszeitraum gemäß [§ 2b Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BEEG](#) um einen Kalendermonat in die Vergangenheit. Eine Verschiebung des Bemessungszeitraums gemäß [§ 2b Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 BEEG](#) aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung kommt nicht in Betracht. Zwar litt die Klägerin während des Bemessungszeitraums möglicherweise an einer solchen schwangerschaftsbedingten Erkrankung. Jedoch fehlt es an einem darauf beruhenden Einkommensverlust; Entsprechendes hat die Klägerin nie behauptet.

Das Einkommen aus Erwerbstatigkeit im Bemessungszeitraum hat der Beklagte richtig angesetzt; insbesondere hat er die Vorschrift des [§ 2c Abs. 1, 2 BEEG](#) korrekt angewandt. Diese Bestimmung lautet:

(1) Der monatlich durchschnittlich zu berücksichtigende Überschuss der Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit in Geld oder Geldeswert über ein Zwölftel des Arbeitnehmer-Pauschbetrags, vermindert um die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben nach den §§ 2e und 2f, ergibt das Einkommen aus nichtselbständiger Erwerbstatigkeit. Nicht berücksichtigt werden Einnahmen, die im Lohnsteuerabzugsverfahren nach den lohnsteuerlichen Vorgaben als sonstige Bezüge zu behandeln sind. Maßgeblich ist der Arbeitnehmer-Pauschbetrag nach [§ 9a Satz 1 Nummer 1](#) Buchstabe a des Einkommensteuergesetzes in der am 1. Januar des Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes für dieses Jahr geltenden Fassung.

(2) Grundlage der Ermittlung der Einnahmen sind die Angaben in den für die maßgeblichen Monate erstellten Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Arbeitgebers. Die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben in den maßgeblichen Lohn- und Gehaltsbescheinigungen wird vermutet.

Aus [Â§ 2c Abs. 1 Satz 1 BEEG](#) geht hervor, dass die Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit in Geld oder Geldeswert die Ausgangsgröße für die Elterngeldberechnung bei abhängig Beschäftigten verkörpern. Diese Ausgangsgröße hat der Beklagte korrekt quantifiziert. Insbesondere ist er im Rahmen der Prüfung von [Â§ 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG](#) zu dem richtigen Ergebnis gekommen, alle von der Klägerin zusätzlich für bemessungsrelevant gehaltenen Entgeltbestandteile seien nach den lohnsteuerrechtlichen Vorschriften sonstige Bezüge.

[Â§ 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG](#) ist zum 01.01.2015 neu gefasst worden. Mit dem Elterngeld-Plus-Gesetz hat der Gesetzgeber den bis 31.12.2014 geltenden [Â§ 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG](#) "Nicht berücksichtigt werden Einnahmen, die im Lohnsteuerabzugsverfahren als sonstige Bezüge behandelt werden" ersetzt durch die Formulierung "Nicht berücksichtigt werden Einnahmen, die im Lohnsteuerabzugsverfahren nach lohnsteuerrechtlichen Vorgaben als sonstige Bezüge zu behandeln sind". [Â§ 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG](#) liegt die Unterscheidung zwischen den einkommensteuerrechtlichen Kategorien "laufender Arbeitslohn" und "sonstige Bezüge" zugrunde. Laufender Arbeitslohn ist bemessungsrelevant, sonstige Bezüge sind es nicht. Für die Auslegung des Tatbestandsmerkmals "sonstige Bezüge" in [Â§ 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG](#) muss auf das Einkommensteuerrecht, und zwar speziell auf das Lohnsteuerrecht, abgestellt werden. Eine autarke elterngeldrechtliche Begriffsbildung scheidet aus.

Mit der Novellierung von [Â§ 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG](#) zum 01.01.2015 hat das BSG die Kriterien für die Qualifizierung von Zuflüssen als sonstige Bezüge im Sinn von [Â§ 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG](#) in zwei Urteilen vom 14.12.2017 ([B 10 EG 4/17 R](#) und [B 10 EG 7/17 R](#)) neu justiert, und zwar in einer Weise, die von der bis dahin geltenden BSG-Rechtsprechung massiv abweicht. Vorher war die BSG-Rechtsprechung dadurch gekennzeichnet, dass die Einordnung als laufender Arbeitslohn letztlich davon abhängen sollte, ob ein bestimmter Entgeltbestandteil die Einkommens- und Lebensverhältnisse der Betroffenen prägt. Das einkommensteuerrechtliche Ergebnis war grundsätzlich offen für eine spezifisch elterngeldrechtliche Modifikation; elterngeldrechtliche Sonderwege waren also zugelassen. Das einkommensteuerrechtliche Ergebnis wurde daraufhin geprüft, ob es elterngeldrechtlich gerechtfertigt sei.

Mit seiner neuen Rechtsprechung hat das BSG jedem elterngeldrechtlichen Sonderweg eine Absage erteilt. Untrennbar verknüpft und begründet hat es seine neue Linie mit der ab 01.01.2015 geänderten Fassung von [Â§ 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG](#) (vgl. nur Urteil vom 14.12.2017 â [B 10 EG 7/17 R](#), Rn. 25 a.E.: "Unter der neuen Gesetzesfassung â"), was die bisherige Rechtsprechung nicht als von Anfang an falsch, sondern quasi durch nachträglichen Eintritt veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen hinfällig erscheinen lässt.

Kernelement der neuen Rechtsprechung ist eine abstrakte definitorische Abgrenzung der Begriffe laufender Arbeitslohn und sonstige Bezüge, der sich der Senat vollumfänglich anschließt. Dabei vermeidet das BSG anders als bisher jeglichen elterngeldrechtlichen Einschlag. Vielmehr nimmt es eine Auslegung allein

auf der einkommensteuerrechtlichen Ebene vor; es interpretiert die Begriffe in ihrem Kontext in [Â§ 38a](#) des Einkommensteuergesetzes (EStG). Das entscheidende Abgrenzungskriterium sieht das BSG in der Eigenschaft "fortlaufend" (vgl. nur Urteil vom 14.12.2017 â [B 10 EG 7/17 R](#), Rn. 27). Den fortlaufenden Charakter einer Zahlung bejaht das BSG im Wesentlichen nur dann, wenn diese im regulÃren, dem ArbeitsverhÃltnis zugrundeliegenden Zahlungsturnus â zumeist also monatlich â erfolgt; allenfalls unwesentliche Abweichungen von den regulÃren Zahlungsintervallen sollen unschÃdlich sein (vgl. Urteil vom 14.12.2017 â [B 10 EG 7/17 R](#), Rn. 31). Neben dem regulÃren Zahlungsturnus kann es keinen zweiten mit grÃÃeren Intervallen geben, der ebenfalls die Eigenschaft "fortlaufend" vermitteln kÃnnte (vgl. Urteil vom 14.12.2017 â [B 10 EG 7/17 R](#), Rn. 32).

Allein die Zahlungsweise im regulÃren Turnus macht ZufliÃsse jedoch noch nicht automatisch zu laufendem Arbeitslohn. Vielmehr hat das BSG die materiell-rechtliche Abgrenzung unter Berufung auf eine Kommentierung von Stache in Bordewin/Brandt, Kommentar zum Einkommensteuergesetz (Â§ 38a Rn. 33 (Stand: August 2017)), dahin formuliert, einen sonstigen Bezug stellten Zahlungen dar, die entweder nicht fÃr bestimmte, aufeinanderfolgende ZeitrÃume erfolgten oder solche, die den Ãblichen Lohnzahlungszeitraum erheblich Ãberschreiten wÃrden (Urteil vom 14.12.2017 â [B 10 EG 7/17 R](#), Rn. 31). Neben dem formalen Abstellen auf den Auszahlungsturnus â dieser Gesichtspunkt war in den beiden BSG-Urteilen Ausschlag gebend â existiert fÃr das Vorliegen von laufendem Arbeitslohn also ein kumulatives Erfordernis einer spezifischen Zweckbestimmung der Zahlungen. Die neue BSG-Rechtsprechung verneint unter Rekurs auf die oben genannte Kommentierung von Stache laufenden Arbeitslohn nÃmlich auch dann, wenn ein Bezug nicht fÃr bestimmte aufeinanderfolgende ZeitrÃume gezahlt wird. Nicht nur die Zahlung selbst muss sich als fortlaufend darstellen, vielmehr auch der Zahlungszweck.

Gemessen daran ist es nicht mÃglich, weitere Entgeltbestandteile der KlÃgerin dem Bemessungsentgelt zuzuordnen. Das gilt sowohl fÃr die von der Arbeitgeberin als sonstige BezÃge ausgewiesenen Zahlungen, die zeitnah zugeflossen sind, als auch fÃr Nachzahlungen.

Der Senat lÃsst dahinstehen, inwieweit die VollstÃndigkeits- und Richtigkeitsvermutung der von der Arbeitgeberin ausgestellten Lohn- und Gehaltsabrechnungen gemÃÃ [Â§ 2c Abs. 2 Satz 2 BEEG](#) dem Berufungsbegehren der KlÃgerin entgegensteht; die meisten der streitigen Entgeltkomponenten wurden in den Abrechnungen als sonstige BezÃge gekennzeichnet. Offen gelassen werden kann insbesondere, auf welche Tatsachen und UmstÃnde â insbesondere auf Ergebnisse rechtlicher WÃrdigungen â sich die Vermutungswirkung Ãberhaupt bezieht. So wÃre es nicht abwegig anzunehmen, dass die lohnsteuerrechtliche Einstufung, um die es hier geht, als rechtliche Bewertung von vornherein nicht von der Vermutungswirkung erfasst wird (vgl. dazu insbesondere Senatsurteil vom 16.01.2018 â [L 9 EG 68/15](#) (Revision beim BSG anhÃngig)).

Sollte sich die Vermutungswirkung des [Â§ 2 Abs. 2 Satz 2 BEEG](#) tatsÃchlich auch

auf die Richtigkeit der lohnsteuerrechtlichen Behandlung durch den Arbeitgeber beziehen, spräche Einiges dafür, dass der Klägerin die Vollständigkeits- und Richtigkeitsvermutung der Lohn- und Gehaltsabrechnungen zum Nachteil gereicht, ohne dass es auf die materiell-rechtlichen Verhältnisse überhaupt noch ankommt. Zwar ist diese Vermutung widerlegbar (vgl. dazu Senatsurteil vom 23.10.2018 [âĀĀ L 9 EG 28/18](#)), allerdings kann sich der Senat nicht des Eindrucks erwehren, dass der Vortrag der Klägerin von vornherein nicht zur Widerlegung geeignet ist. Dabei gilt es zu betonen, dass an die Widerlegung der Vermutung keine überzogenen Anforderungen gestellt werden dürfen (vgl. Senatsurteile vom 16.01.2018 [âĀĀ L 9 EG 68/15](#) (Revision beim BSG anhängig) und vom 23.10.2018 [âĀĀ L 9 EG 28/18](#)). Bereits in der Vergangenheit hat der Senat verdeutlicht, dass der Beklagte dabei nicht in den Genuss eines Irrtumsprivilegs kommen kann und dafür nicht ein wie auch immer geartetes "qualifiziertes Falschsein" verlangt werden darf. Jedoch vermag der Senat kein hinreichend substantiiertes Vorbringen der Klägerin auszumachen, die lohnsteuerrechtliche Behandlung durch die Arbeitgeberin könnte falsch gewesen sein. Gerade darauf kommt es für die Widerlegung der Vollständigkeits- und Richtigkeitsvermutung an. Stattdessen hat sich die Klägerin auf die sinngemäße Argumentation verlegt, angesichts der zahlreichen arbeitsvertraglichen Verfehlungen der Arbeitgeberin verstoße es gegen Treu und Glauben, wenn die Klägerin im Rahmen des Elterngeldrechts daraus Nachteile erleiden würde.

Auf die Vollständigkeits- und Richtigkeitsvermutung kommt es aber letztlich nicht an, weil die streitigen Entgeltbestandteile auch nach der dargestellten materiell-rechtlichen Abgrenzung zwischen laufendem Arbeitslohn und sonstigen Bezügen, die das BSG in seinen Urteilen vom 14.12.2017 entwickelt hat, ausnahmslos sonstige Bezüge darstellen.

(a) Sämtliche Entgeltbestandteile, die Nachzahlungen verkörpern, also Zahlungen, die nicht zum vereinbarten Fälligkeitstermin, sondern erst später erbracht wurden, sind im vorliegenden Fall von der Berücksichtigung als Bemessungsentgelt ausgeschlossen. Dabei handelt es sich um folgende Zahlungen:

- âĀĀ für die Phase September bis Dezember 2016 nachgezahlte Beträge von monatlich 387,48 EUR,
- âĀĀ Sonderzahlung in Höhe von 1.346,16 EUR,
- âĀĀ "Urlaubsabgeltung" in Höhe von 2.423,43 EUR (im Mai 2016 ausbezahlt),
- âĀĀ für Juli 2016 ausgewiesene Urlaubsabgeltung in Höhe von 432,71 EUR.

(aa) Anders als in früheren Entscheidungen (zum Beispiel Urteile vom 23.11.2017 [âĀĀ L 9 EG 10/16](#) und [L 9 EG 27/16](#) (Revision jeweils beim BSG anhängig)) vertritt der Senat nicht mehr die auf der vormaligen BSG-Rechtsprechung basierende Auffassung, dass für die Frage, ob überhaupt eine verspätete Zahlung vorliegt, ein eigenes elterngeldrechtliches Zuflussprinzip zur Anwendung gelangt. Denn mit den Urteilen vom 14.12.2017 hat das BSG auch insoweit eine Zäsur gesetzt (vgl. dazu Senatsurteil vom 11.09.2018 [âĀĀ L 9 EG 16/16](#)).

Wie schon mehrfach erwähnt, ist an der neuen BSG-Rechtsprechung wesentlich, dass die Abgrenzung der sonstigen Bezüge vom laufenden Arbeitslohn sich einzig

und allein nach dem Lohnsteuerrecht richtet. Das bedeutet aber, dass auch der Zufluss des Einkommens als solcher ausschließlich steuerrechtlich zu beurteilen ist.

Vor den besagten Urteilen vom 14.12.2017 hatte das BSG in Bezug auf die Abgrenzung der sonstigen Bez^{1/4}ge vom laufenden Arbeitslohn die alleinige Maßgeblichkeit der lohnsteuerrechtlich zutreffenden Behandlung oder gar der tatsächlichen (m^{1/4}glicherweise falschen) Handhabung durch den jeweiligen Arbeitgeber erheblich relativiert. Insbesondere in den Urteilen vom 26.03.2014 [â B 10 EG 7/13 R](#) und [B 10 EG 14/13 R](#) pl^{1/4}dierte es f^{1/4}r eine spezifisch elterngeldrechtliche Betrachtungsweise. Einnahmen seien nur insoweit von der Elterngeldberechnung ausgeschlossen, als die steuerrechtlich motivierte Differenzierung auch mit Blick auf den Zweck des Elterngelds sachlich gerechtfertigt sei. Im Kontext dazu vertrat das BSG f^{1/4}r Nachzahlungen von Arbeitsentgelt in nahezu st^{1/4}ndiger Rechtsprechung zur bis 31.12.2010 geltenden Rechtslage die Ansicht, die so genannte Drei-Wochen-Regelung des Lohnsteuerrechts (gemeint ist R 39b.2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 Satz 2 LStR) greife nicht f^{1/4}r die Abgrenzung der sonstigen Bez^{1/4}ge und des laufenden Arbeitslohns im Rahmen der elterngeldrechtlichen Leistungsbemessung (Urteile vom 03.12.2009 [â B 10 EG 3/09 R](#), vom 30.09.2010 [â B 10 EG 19/09 R](#), vom 18.08.2011 [â B 10 EG 5/11 R](#) sowie vom 20.05.2014 [â B 10 EG 11/13 R](#)). Dies begr^{1/4}ndete das BSG damit, f^{1/4}r Eink^{1/4}nfte aus nichtselbst^{1/4}ndiger Arbeit gelte im Elterngeldrecht das modifizierte Zuflussprinzip. Das modifizierte Zuflussprinzip bewirke, dass der Zufluss in dem Monat anzunehmen sei, in dem das ^â versp^{1/4}xtet ausgezahlte ^â Arbeitsentgelt eigentlich geschuldet gewesen sei. Bei Geltung des modifizierten Zuflussprinzips fehle schon bei formaler Betrachtung jeglicher Ansatzpunkt f^{1/4}r die Anwendung der Drei-Wochen-Regelung des R 39b2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 Satz 2 LStR.

Davon muss man sich nach den BSG-Urteilen vom 14.12.2017 l^{1/4}sen. Maßgeblich ist nicht ein wie auch immer geartetes elterngeldrechtliches Zuflussprinzip, sondern das einkommensteuerrechtliche, mithin ein strenges Zuflussprinzip. Der Streit, ob im Elterngeldrecht f^{1/4}r Einkommen aus nichtselbst^{1/4}ndiger T^{1/4}tigkeit immer noch das modifizierte oder mittlerweile ein strenges Zuflussprinzip gilt, ist im Hinblick auf Nachzahlungen bedeutungslos geworden, soweit es um Leistungszeitr^{1/4}ume ab 01.01.2015 geht. Im vorliegenden Fall darf angesichts dessen nicht fingiert werden, die Nachzahlung sei in den jeweiligen Monaten zugeflossen, in denen das Arbeitsentgelt f^{1/4}llig war. Vielmehr ist allein der lohnsteuerrechtlich relevante tatsächliche Zufluss maßgebend.

Dass der Zufluss nicht mehr elterngeldrechtlich ins Kalenderjahr der Erwirtschaftung "zur^{1/4}ckfingiert" werden darf, sorgt daf^{1/4}r, dass all die oben genannten Zahlungen tats^{1/4}chlich auch Nachzahlungen verk^{1/4}rn. Und die Eigenschaft als Nachzahlung bringt mit sich, dass die Einstufung der Entgeltbestandteile entweder als laufender Arbeitslohn oder sonstige Bez^{1/4}ge Probleme aufwirft.

(bb) Bei all den streitigen Nachzahlungen handelt es sich materiell-lohnsteuerrechtlich um sonstige Bez^{1/4}ge, die

â□□ mit Ausnahme der nachgezählten BetrÃ¼ge fÃ¼r die Phase September bis Dezember 2016

â□□ auch sÃ¼mmtlich als solche in den Entgeltabrechnungen deklariert worden waren.

Die Eigenschaft als sonstige BezÃ¼ge ergibt sich aus den Regelungen des EStG und nicht allein aus R 39b.2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 LStR.

Zu Recht hat die KlÃ¼gerin gefordert, die Einstufung der Nachzahlungen als laufender Arbeitslohn oder sonstige BezÃ¼ge dÃ¼rfe sich nicht unmittelbar und ausschlieÃ¼lich nach der Verwaltungsvorschrift des R 39b.2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 LStR richten. Nach dieser verwaltungsinternen Bestimmung gehÃ¼ren zu den sonstigen BezÃ¼gen Nachzahlungen und Vorauszahlungen, wenn sich der Gesamtbetrag oder ein Teilbetrag der Nachzahlung oder Vorauszahlung auf LohnzahlungszeitrÃ¼ume bezieht, die in einem anderen Jahr als dem der Zahlung enden, oder wenn Arbeitslohn fÃ¼r LohnzahlungszeitrÃ¼ume des abgelaufenen Kalenderjahres spÃ¼ter als drei Wochen nach Ablauf dieses Jahres zuflieÃ¼t.

Eine unmittelbare Bindung des Elterngeldrechts an die Vorgaben der LStR existiert nicht. Auch das haben die BSG-Urteile vom 14.12.2017 â□□ [B 10 EG 4/17 R](#) und [B 10 EG 7/17 R](#) verdeutlicht. Dort hat das BSG in Einklang mit seiner frÃ¼heren Rechtsprechung betont, dass die LStR weder die ElterngeldbehÃ¼rden noch die Sozialgerichte binden. Und im Hinblick auf die LStR stelle sich kein verfassungsrechtliches Problem der dynamischen Verweisung (vgl. Urteil vom 14.12.2017 â□□ [B 10 EG 7/17 R](#), Rn. 27 a.E.); zu diesem Ergebnis kann das BSG nur gelangen, wenn es den LStR tatsÃ¼chlich jegliche Bindungswirkung fÃ¼r das Elterngeldrecht abspricht. Dabei fÃ¼hrt auf, dass das BSG eine "materiell-rechtliche" Abgrenzung der sonstigen BezÃ¼ge zum laufenden Arbeitslohn herausgearbeitet hat, die den LStR sogar partiell widerspricht: So wÃ¼ren nach R 39b.2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 10 LStR in zweimonatlichen Intervallen gezahlte Provisionen beispielsweise dem laufenden Arbeitslohn zuzurechnen, nach der neuen BSG-Rechtsprechung aber den sonstigen BezÃ¼gen, sofern die GrundvergÃ¼tung nur monatlich ausbezahlt wird. Dass das BSG an anderer Stelle sein im konkreten Fall gefundenes Ergebnis dann doch mit den LStR abgeglichen hat (Urteil vom 14.12.2017 â□□ [B 10 EG 7/17 R](#), Rn. 33), mag inkonsequent sein, Ã¼ndert aber nichts am Fehlen einer Regelungswirkung der LStR fÃ¼r das Elterngeldrecht.

Ã¼berdies wÃ¼re es im Licht des verfassungsrechtlichen Demokratieprinzips und des Rechtsstaatsprinzips hÃ¼chst bedenklich, eine wie auch immer geartete Bindungswirkung des Elterngeldrechts an die LStR anzunehmen. Der parlamentarische Gesetzgeber darf sich im Elterngeldrecht seiner Aufgabe, die wesentlichen Regelungen selbst zu treffen, nicht entÃ¼uÃ¼ern. Dazu gehÃ¼rt, dass die Abgrenzung der bemessungsrelevanten Entgeltbestandteile im Elterngeldrecht im Wesentlichen durch formelles Gesetzesrecht angelegt sein muss. MÃ¼Ã¼e man insoweit den LStR konstitutive Wirkung bei, wÃ¼rde das Elterngeldrecht durch bloÃ¼es Binnenrecht der Verwaltung gestaltet, welches noch dazu in einem Bereich ergeht (Einkommensteuerrecht), der zunÃ¼chst einmal nichts mit dem Elterngeldrecht zu tun hat. Der vom Beklagten an dieser Stelle immer wieder gegebene Hinweis auf [Art. 108 Abs. 7](#) des Grundgesetzes (GG) verfehlt das

Problem. In [Art. 108 Abs. 7 GG](#) geht es um die Kompetenzabgrenzung zwischen Bund und Ländern. Nur aus dem kompetenzrechtlichen Blickwinkel erscheint es schlüssig, dass das Grundgesetz eine Regelung zu steuerrechtlichen Verwaltungsvorschriften trifft; denn grundsätzlich setzt der Erlass von Verwaltungsvorschriften gerade keine grundgesetzliche Ermächtigung voraus. Wenn der Hintergrund von [Art. 108 Abs. 7 GG](#) aber ein kompetenzrechtlicher ist, dann erschließt es sich nicht, auf welche Weise die Norm der Bundesregierung eine besondere demokratische Legitimation verleihen soll, die der des parlamentarischen Gesetzgebers gleicht. Das gilt umso mehr, als es hier nicht um die Funktion und Wirkung der LStR im Steuerrecht geht, sondern in einem komplett anderen Rechtssegment.

Jedoch stellt sich das von der Klägerin in den Fokus gerückte Problem, inwieweit Elterngeldbehörden und Gerichte sich an die Regelungen der LStR halten dürfen/müssen, nicht. Denn der formell-gesetzliche Verweis in [Â§ 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG](#) auf das Einkommensteuerrecht stellt die Abgrenzung des laufenden Arbeitslohns zu den sonstigen Bezügen im Elterngeldrecht nicht unter das Regime einer bloßen steuerrechtlichen Verwaltungsvorschrift. Vielmehr verweist [Â§ 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG](#) auf eine Handhabung, die durch hinreichend bestimmte und hinreichend dichte formell-gesetzliche Regelungen im EStG determiniert ist. Die hier in Streit stehende Abgrenzung zwischen laufendem Arbeitslohn und sonstigen Bezügen lässt sich dem EStG selbst entnehmen. Entgegen der Ansicht der Klägerin konkretisiert R 39b.2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 LStR lediglich, was schon hinreichend bestimmt und eindeutig im formellen Gesetz angelegt ist. Die fragliche Drei-Wochen-Regelung in R 39b.2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 LStR verwendet der Senat lediglich als Auslegungshilfe, nicht aber als konstitutive Vorgabe. Da die Deklaration aller Nachzahlungen, die später als drei Wochen nach Ablauf des Kalenderjahrs zufließen, im formellen Gesetzesrecht angelegt ist, muss der Klägerin darin widersprochen werden, die Drei-Wochen-Grenze sei willkürlich durch die Steuerverwaltung bestimmt worden.

Letztlich knüpft die Drei-Wochen-Regelung an [Â§ 11 Abs. 1 und 2 EStG](#) an: 1Einnahmen sind innerhalb des Kalenderjahres bezogen, in dem sie dem Steuerpflichtigen zugeflossen sind. 2Regelmäßig wiederkehrende Einnahmen, die dem Steuerpflichtigen kurze Zeit vor Beginn oder kurze Zeit nach Beendigung des Kalenderjahres, zu dem sie wirtschaftlich gehören, zugeflossen sind, gelten als in diesem Kalenderjahr bezogen.

In [Â§ 11 Abs. 1 EStG](#) wird die materiell-rechtliche Grundentscheidung getroffen, welchen Kalenderjahren Einnahmen zuzuordnen sind. Der Gesetzgeber hat sich in [Â§ 11 Abs. 1 Satz 1 EStG](#) für ein strenges Zuflussprinzip entschieden. [Â§ 11 Abs. 1 Satz 2 EStG](#) greift das Problem von Nachzahlungen auf und legt insoweit eine Ausnahme zum strengen Zuflussprinzip fest: Nachzahlungen, die kurze Zeit nach Ablauf des Kalenderjahrs, zu dem sie wirtschaftlich gehören, zufließen, sollen gleichwohl dem Kalenderjahr ihrer Erwirtschaftung zugewiesen werden. Jedoch trifft [Â§ 11 Abs. 1 Satz 4 EStG](#) für Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit eine Sonderregelung: Für diese gelten [Â§ 38a Abs. 1 Satz 2](#) und 3 sowie [Â§ 40 Abs. 3 Satz 2 EStG](#). [Â§ 11 Abs. 1 Satz 4](#) geht den Sätzen 1 und 2 als *lex specialis* vor (vgl.

Seiler in: Kirchhof, EStG, 17. Auflage 2018, Â§ 11 Rn. 42).

WÃ¤hrend [Â§ 40 Abs. 3 Satz 2 EStG](#) hier nicht von Bedeutung ist, richtet sich die zeitliche Zuordnung der streitigen Entgeltbestandteile nach [Â§ 38a Abs. 1 Satz 2](#) und 3 EStG. [Â§ 38a Abs. 1 EStG](#) lautet:

1Die Jahreslohnsteuer bemisst sich nach dem Arbeitslohn, den der Arbeitnehmer im Kalenderjahr bezieht (Jahresarbeitslohn).

2Laufender Arbeitslohn gilt in dem Kalenderjahr als bezogen, in dem der Lohnzahlungszeitraum endet; in den FÃ¤llen des Â§ 39b Absatz 5 Satz 1 tritt der Lohnabrechnungszeitraum an die Stelle des Lohnzahlungszeitraums.

3Arbeitslohn, der nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt wird (sonstige BezÃ¼ge), wird in dem Kalenderjahr bezogen, in dem er dem Arbeitnehmer zuflieÃ¶t.

Damit knÃ¼pft das Einkommensteuerrecht bei Einnahmen aus nichtselbstÃ¤ndiger Arbeit den Zuflusszeitpunkt allein an die Eigenschaft entweder als laufender Arbeitslohn oder als sonstiger Bezug. Vor diesem Hintergrund mÃ¼ssen bei der Abgrenzung der beiden Kategorien voneinander auch die allgemeinen Wertungen einflieÃ¶en, die das Einkommensteuerrecht fÃ¼r die zeitliche Zuordnung von Einnahmen prÃ¤gen. ZunÃ¤chst entnimmt der Senat [Â§ 11 Abs. 1 SÃ¤tze 1 und 2 EStG](#) die â¶ auch fÃ¼r Einnahmen aus nichtselbstÃ¤ndiger Arbeit relevante â¶ Wertung, dass grundsÃ¤tzlich der tatsÃ¤chliche Zufluss die zeitliche Zuordnung von Einnahmen determiniert. Ausnahmen sind zwar mÃ¶glich, jedoch nur im Rahmen Ã¤berschaubarer zeitlicher Verschiebungen und nur bei wiederkehrenden Einnahmen. Die Definition der Begriffe "laufender Arbeitslohn" auf der einen und "sonstige BezÃ¼ge" auf der anderen Seite hat dies zu berÃ¼cksichtigen.

FÃ¼r die Definition von laufendem Arbeitslohn resultieren daraus besondere Anforderungen. Denn [Â§ 38a Abs. 1 Satz 2 EStG](#) stellt fÃ¼r die zeitliche Zuordnung von laufendem Arbeitslohn allein auf das Ende des Lohnzahlungszeitraums ab; wann die Zahlung tatsÃ¤chlich erfolgt, ist unerheblich. Damit IÃ¶sst es das Gesetz an sich zu, dass auch Zahlungen, die eine erhebliche VerspÃ¤tung aufweisen, unter UmstÃ¤nden gleichwohl noch dem vorherigen Kalenderjahr zuzuordnen sind, wenn sie nur fÃ¼r einen Zeitraum bestimmt sind, der im alten Kalenderjahr geendet hat. Das aber wÃ¼rde der Wertung von [Â§ 11 Abs. 1 Satz 2 EStG](#) zuwiderlaufen, wonach nur Einnahmen, die kurze Zeit nach Beendigung des Kalenderjahrs zuflieÃ¶en, noch dem alten Kalenderjahr zuzuordnen sind; das soll bei Einnahmen aus nichtselbstÃ¤ndiger Arbeit letztlich nicht anders sein (in diesem Sinn wohl auch Stache in Bordewin/Brandt, Kommentar zum Einkommensteuergesetz, Â§ 38a Rn. 19a (Stand: August 2017)). Einen grÃ¶Ã¶eren zeitlichen Abstand zwischen Ende des Kalenderjahrs und tatsÃ¤chlichem Zahlungszufluss IÃ¶sst im Ã¼brigen auch das Reglement zur Erhebung der Lohnsteuer nicht zu. Denn grundsÃ¤tzlich kommt die Einbehaltung der Lohnsteuer durch den Arbeitgeber (als besondere Form der Steuererhebung) fÃ¼r ein bestimmtes Kalenderjahr nicht mehr in Betracht, sobald eine entsprechende Lohnsteuerbescheinigung eingereicht worden ist. Bis spÃ¤testens zum 28. Februar des Folgejahrs muss dies geschehen sein (vgl. [Â§ 41b Abs. 1 Satz 2 EStG](#)).

Zusammenfassend ist im EStG das Prinzip angelegt, dass nur solche Nachzahlungen

von laufendem Arbeitslohn dem abgelaufenen Kalenderjahr zugeordnet werden dürfen, die kurze Zeit nach dessen Beendigung tatsächlich geflossen sind. Diese Vorgabe hat der Gesetzgeber in [§ 38a Abs. 1 Satz 2 EStG](#) nicht in der Weise umgesetzt, dass er einen zeitlichen Höchstabstand zwischen Ende des Kalenderjahrs und tatsächlicher Zahlung festgeschrieben hat; vielmehr soll dies über die Begriffe "laufender Arbeitslohn" und "sonstige Bezüge" bewerkstelligt werden. Es bedarf also einer Auslegung des Begriffs "laufender Arbeitslohn", die dem gesetzlich angelegten Prinzip Rechnung trägt. Das bedeutet, dass Nachzahlungen von genuin laufendem Arbeitslohn nur insoweit ebenfalls als laufender Arbeitslohn behandelt werden dürfen, als sie innerhalb kurzer Zeit nach Ablauf des Kalenderjahrs erfolgen. Nichts anderes als diesen zeitlichen Abstand definiert die "kurze Zeit" konkretisiert R 39b.2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 LStR.

(cc) Die oben genannten Entgeltbestandteile sind samt und sonders unabhängig von R 39b.2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 LStR nicht "kurze Zeit" nach Beendigung des Kalenderjahrs, für das sie bestimmt sind, gezahlt worden.

Die für Juli 2016 gezahlte "Urlaubsabgeltung" der Senat geht ebenso wie die Klägerin davon aus, dass es sich nicht um eine Urlaubsabgeltung im rechtlichen Sinn, sondern um eine Urlaubsvergütung handelte

in Höhe von 432,71 EUR wurde zur Überzeugung des Senats erst Mitte Februar 2017 ausbezahlt, und damit nicht mehr innerhalb kurzer Zeit nach Ablauf des Kalenderjahrs 2016. Die Gehaltsabrechnung, die diese Position erstmals auswies, stammt vom 29.12.2016. Bereits mit Schreiben vom 27.11.2016 hatte der Senat bei der Klägerin angefragt, wann die Zahlungen, die unter dem 29.12.2016 abgerechnet wurden, tatsächlich zur Auszahlung gelangten. In der mündlichen Verhandlung hat der Prozessbevollmächtigte der Klägerin nach Rückfrage bei deren Ehemann zu Protokoll gegeben "12.12. eine Anpassung und dann die vom Vergleich am 15.02." Daraus erschließt sich eindeutig, dass nach der Entgeltabrechnung vom 29.12.2016 erst am 15.02.2017 die tatsächliche Zahlung erfolgte.

Die für die Phase September bis Dezember 2016 nachgezählten Beträge von monatlich 387,48 EUR scheiden ebenfalls für die Berücksichtigung aus; auch sie sind sonstige Bezüge. Sie wurden erst im Februar oder März 2017 gezahlt (die entsprechende Nachberechnung trägt das Datum 13.02.2017) und damit nicht mehr innerhalb kurzer Zeit nach Ablauf des Kalenderjahrs 2016. Die erste Nachzahlung in Höhe von monatlich 431,67 EUR, die Ende Dezember 2016 abgerechnet wurde, hatte der Beklagte ohnehin berücksichtigt. Das geschah übrigens zu Unrecht. Denn wie eben ausgeführt worden ist, wurden laut der Auskunft des Ehemanns der Klägerin sämtliche unter dem Datum 29.12.2016 abgerechneten Entgeltbestandteile erst am 15.02.2017 ausbezahlt; materiell-rechtlich handelte es sich also auch dabei um sonstige Bezüge. Dass die Arbeitgeberin die Zahlungen von monatlich 387,48 EUR in den Entgeltabrechnungen jeweils als laufenden Arbeitslohn ausgewiesen hatte, vermag an der Einstufung als sonstige Bezüge nichts zu ändern. Dabei kann offen bleiben, ob allein schon aufgrund der erwiesenermaßen falschen Deklaration durch die Arbeitgeberin als laufenden Arbeitslohn die Vollständigkeits- und Richtigkeitsvermutung der Entgeltbescheinigungen widerlegt ist. Der Senat neigt

dazu, dies zu bejahen. Jedoch kommt es darauf nicht an. Denn erstaunlicher Weise hatte die Arbeitgeberin die Zahlungen sehr wohl als sonstige Bezüge versteuert. Schon dieser in der Sphäre der Arbeitgeberin vorzufindende Widerspruch sorgt dafür, dass die Entgeltabrechnungen der Vermutung ihrer Vollständigkeit und Richtigkeit entbehren.

â Aus dem gleichen Grund kann auch die Sonderzahlung in Höhe von 1.346,16 EUR keine Berücksichtigung finden. Auch insoweit erfolgte die Abrechnung erst am 13.02.2017. Die tatsächliche Zahlung innerhalb kurzer Zeit nach Ablauf des Kalenderjahrs 2016 ist damit ausgeschlossen.

â Auch die so genannte Urlaubsabgeltung in Höhe von 2.423,43 EUR, die im Mai oder Juni 2016 ausbezahlt worden war, verkörperte eine Nachzahlung. Zwar geht der Senat mit der Klägerin davon aus, dass es sich nicht um eine Urlaubsabgeltung im rechtlichen Sinn, sondern um Vergütung für Urlaubstage handelte. Allerdings hat die Klägerin nicht rekonstruieren können, für welche Zeiträume diese Urlaubsvergütung bestimmt war. Mit Sicherheit handelt sich um vergütete Tage, die vor März 2016 lagen. Zudem spricht sehr viel dafür, dass ein großer Teil der Vergütung für Urlaub bezahlt worden ist, der bereits im Kalenderjahr 2015 genommen worden war. Insoweit wäre die Qualifizierung der Arbeitgeberin als sonstige Bezüge völlig korrekt. Nachdem die Klägerin nicht ansatzweise in der Lage war aufzuzeigen, wie viel von den 2.423,43 EUR auf im Jahr 2016 gelegene Zeiträume fiel, muss es bei der Vollständigkeits- und Richtigkeitsvermutung der Verdienstbescheinigung, welche die "Urlaubsabgeltung" als sonstigen Bezug kennzeichnete, bleiben.

(bb) Auch die beiden als Provisionen bezeichneten Zahlungen in Höhe von 678,08 EUR (April 2016) und 803,71 EUR (Juli 2016) dürfen nicht als leistungsrelevantes Einkommen berücksichtigt werden. Zwar flossen diese Entgeltkomponenten zeitnah zu, es handelte sich nicht um Nachzahlungen. Allerdings steht ihrer Berücksichtigung die vom BSG in den Urteilen vom 14.12.2017 dargestellte materiell-rechtliche Abgrenzung von laufendem Arbeitslohn und sonstigen Bezügen entgegen. Danach kann nicht laufender Arbeitslohn sein, was nicht in der Frequenz zufließt, die den regulären Lohnzahlungszeitraum abbildet. Im Verhältnis der Klägerin zu ihrer Arbeitgeberin galt als Lohnzahlungszeitraum der Kalendermonat. Die hohen Vorausleistungen, welche die Klägerin monatlich erhielt, haben den Lohnzahlungszeitraum definiert und den Monats-Rhythmus als maßgebende Frequenz festgelegt. Angesichts dessen wurden die vierteljährlich anfallenden Abschlusszahlungen, um die es hier geht, nicht im regelmäßigen Turnus geleistet. Die Vorausleistungen waren trotz ihrer Vorliebigkeit in der Lage, den Lohnzahlungszeitraum zu fixieren. Das ergibt sich zwanglos aus [Â§ 39b Abs. 5 EStG](#). Wenn das Gesetz dem Arbeitgeber bei Abschlagszahlungen die Möglichkeit einräumt, als Lohnzahlungszeitraum ausnahmsweise den längeren Lohnabrechnungszeitraum heranzuziehen (wovon die GmbH keinen Gebrauch gemacht hat), dann impliziert das, dass grundsätzlich auch Abschlagszahlungen den Lohnzahlungszeitraum definieren. Daher darf aus dem Charakter der monatlichen Zahlungen als Abschlagszahlungen nicht gefolgert werden, lohnsteuerrechtlich sei nur das Quartal regelmäßiger Auszahlungszeitraum. Das verbietet sich nicht zuletzt auch deswegen, weil die Abschlagszahlungen so hoch waren, dass sie geeignet erschienen, den gesamten Vergütungsanspruch für

einen Monat abzudecken. Der Einkommenszufluss der Klägerin wurde durch die monatlichen Zahlungen dominiert. Die quartalsweise Abschlusszahlung spielte insoweit nur eine untergeordnete Rolle; diese konnte sogar negativ sein.

Die hier streitigen Abschlusszahlungen lassen sich auch nicht mit der Begründung dem laufenden Arbeitslohn zuordnen, sie seien ihrem Wesen nach mit den monatlichen Vorausleistungen identisch und hätten lediglich dafür gesorgt, dass die Vergütung geschwankt habe. Der Umstand, dass das Arbeitsentgelt eine schwankende Höhe aufweise, würde aber für sich allein nichts an seinem Charakter als laufender Arbeitslohn ändern. Diese Argumentation würde verkennen, dass im Fall der Klägerin die Abschlusszahlungen nicht lediglich zu Bezügen in schwankender Höhe führten, sondern eine eigenständige Entgeltkomponente erzeugten. Denn die Abschlusszahlungen durchbrachen gerade den Monats-Rhythmus. Sie wurden in einem vierteljährlichen Rhythmus und für ein ganzes Quartal gezahlt. Nach der neuen BSG-Rechtsprechung kann es aber neben dem regulären Zahlungsturnus keinen zweiten mit größeren Intervallen geben, der ebenfalls die Eigenschaft "fortlaufend" vermitteln könnte (vgl. Urteil vom 14.12.2017 – [B 10 EG 7/17 R](#), Rn. 32).

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor.

Erstellt am: 11.12.2019

Zuletzt verändert am: 22.12.2024