**Aufgepasst: Mutterschutzlohn bei stark saisonbedingten Vergütungsschwankungen**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Das Bundesarbeitsgericht entschied: bei Frauen mit einem stark schwankenden Einkommen, kann zur Berechnung des Mutterschutzlohns statt der üblichen drei Monate auch ein Zeitraum von zwölf Monaten herangezogen werden.**

Wie dies aussieht, erläutert der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

**Der Fall**

In dem Fall ging es um eine Flugbegleiterin, die mit ihrem Arbeitgeber, eine Fluggesellschaft, über die Höhe des Mutterschutzlohns und die Höhe des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld stritt.

Ende Februar bekam die Flugbegleiterin ihr Baby. Für den Mutterschutzlohn bezog sich die Fluggesellschaft als Referenz auf die durchschnittliche variable Vergütung aus dem Februar bis April 2019 und kürzte diesen um den Teilzeitfaktor in Höhe von 83%.

Die Flugbegleiterin argumentierte, dass ihre Vergütung über das Jahr saisonbedingt stark schwankt. Bei der Berechnung ihres Mutterschutzlohns sei somit der gesetzlich vorgesehene Zeitraum von drei Monaten zu kurz. Der Mutterschutzlohn ist über einen unzumutbar langen Zeitraum auf niedrigstem Gehaltsniveau.

**Das BAG entschied:**

Das Bundesarbeitsgericht stimmte der Flugbegleiterin weitgehend zu. Bei Jahresarbeitszeitmodellen mit saisonal ungewöhnlich stark schwankender variabler Vergütung ist bei der Berechnung des Mutterschutzlohns auf einen Zeitraum von zwölf Monaten abzustellen. Eine andere Berechnungsart würde zu einer erheblichen Verzerrung des Mutterschutzlohnes führen.

**Das muss in der Praxis beachtet werden**

Gemäß § 18 Satz 1 MuSchG muss der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, Mutterschutzlohn zahlen.

Für die Berechnung der Höhe des Mutterschutzlohns zieht § 18 MuSchG einen dreimonatigen Referenzzeitraum heran. Wenn das Abstellen auf einen dreimonatigen Zeitraum nicht sachgerecht erscheint, wird ausnahmsweise der Zeitraum auf zwölf Monaten erweitert. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn im Laufe eines Jahres besonders erhebliche Unterschiede bei der monatlichen Arbeitszeit auftreten.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C%3A%5CUsers%5CM%C3%A4rkle%5CDocuments%5CUnternehmensdepesche%5CDepeschen%20bearbeitet%5C11-2023%5Cwww.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de