

Urteil vom 13. August 2026, III R 27/24

Kindergeldanspruch einer Unionsbürgerin aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Anschluss an Schwangerschaft und Geburt

ECLI:DE:BFH:2026:U.130826.IIR27.24.0

BFH III. Senat

§ 62 Abs 1a S 3 EStG, § 2 Abs 2 Nr 1 FreizügG/EU, § 2 Abs 2 Nr 1a FreizügG/EU, § 2 Abs 3 S 1 Nr 1 FreizügG/EU, § 4a Abs 6 Nr 3 FreizügG/EU, Art 45 AEUV, Art 7 Abs 1 Buchst a EGRL 38/2004, Art 7 Abs 3 EGRL 38/2004, Art 11 Abs 2 EGRL 38/2004, Art 16 Abs 3 EGRL 38/2004, Art 15 Abs 2 EUGrdRCh, Art 52 Abs 2 EUGrdRCh, EStG VZ 2023, EStG VZ 2024, Art 2 Abs 1 GG, Art 20 Abs 3 GG

vorgehend FG Düsseldorf, 25. Juni 2024, Az: 10 K 316/24 Kg

Leitsätze

1. Die Voraussetzungen des aus der unionsrechtlichen Freizügigkeit als Arbeitnehmerin abgeleiteten Kindergeldanspruchs gemäß § 62 Abs. 1a Satz 3 des Einkommensteuergesetzes i.V.m. § 2 Abs. 2 Nr. 1 des Freizügigkeitsgesetzes/EU können nach Schwangerschaft und Geburt vorübergehend auch unabhängig von dem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses und einer tatsächlichen Arbeitsuche erfüllt sein.
2. Eine Mutter, die ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitsuche im Spätstadium der Schwangerschaft oder nach der Geburt des Kindes aufgegeben hat, behält ihre freizügigkeitsrechtliche "Arbeitnehmereigenschaft", sofern sie innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach der Geburt ihre Beschäftigung wieder aufnimmt oder eine andere Stelle findet (vgl. Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union Saint Prix vom 19.06.2014 - C-507/12, ECLI:EU:C:2014:2007).
3. Das Finanzgericht als Tatsacheninstanz hat im Betrachtungszeitraum von zwölf Monaten nach der Geburt alle Einzelfallumstände in den Blick zu nehmen, um zu entscheiden, ob der Zeitraum, der zwischen der Geburt des Kindes und der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit oder des Findens einer anderen Stelle seitens der Mutter liegt, noch als angemessen angesehen werden kann.

Tenor

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Finanzgerichts Düsseldorf vom 25.06.2024 - 10 K 316/24 Kg wird als unbegründet zurückgewiesen.

Die Kosten des Revisionsverfahrens hat die Beklagte zu tragen.

Tatbestand

I.

- 1 Streitig ist, ob die Klägerin und Revisionsbeklagte (Klägerin) für die Monate Oktober 2023 bis Januar 2024 (Streitmonate) aufgrund eines Freizügigkeitsrechts einen Kindergeldanspruch für ihre im Februar 2023 geborene Tochter (T) hat.
- 2 Die Klägerin ist rumänische Staatsangehörige. Sie war im Inland ab Mai 2019 und ab April 2021 in X gemeldet. Im September 2022 schloss sie mit einem Dienstleister im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung einen bis zum 25.06.2023 befristeten Arbeitsvertrag als Lagerhelferin (Probezeit sechs Monate, regelmäßige monatliche Arbeitszeit 151,67 Stunden entsprechend durchschnittlicher Wochenarbeitszeit von 35 Stunden). Ausweislich der Gehaltsabrechnungen für September 2022 bis Februar 2023 bezog sie für ihre Tätigkeit ein Entgelt, ab Dezember

2022 in Gestalt von Mutterschutzlohn. Ihre Krankenversicherung bescheinigte der Klägerin zum Zwecke der Vorlage bei der Elterngeldstelle und beim Arbeitgeber den Bezug von Mutterschaftsgeld.

- 3 Seit Dezember 2022 ist die Klägerin unter der Anschrift Y-Straße in X gemeldet, ebenso T seit Juli 2023. Nach Wohnungsgeberbestätigungen sind die Klägerin am 10.10.2022 und T nach ihrer Geburt dort in eine Wohnung eingezogen, deren Mieter laut Mietvertrag seit April 2022 M ist. M erklärte gegenüber dem Prozessbevollmächtigten am 17.02.2023, dass die Klägerin derzeit bei ihm wohne, weil sie noch keine eigene Wohnung habe. Es sei beabsichtigt, dass sie nach der Geburt von T und der Heirat mit seinem Sohn (S) eine eigene Wohnung beziehe. Die Klägerin, so M damals, beteilige sich an den Wohnungskosten mit einem monatlichen Betrag von 300 €, S habe gegenwärtig keine eigenen Einnahmen.
- 4 Im Mai 2023 beantragte die Klägerin Kindergeld für T. Im Antrag gab sie an, ledig zu sein. Als anderen leiblichen Elternteil gab sie S an, der ebenfalls rumänischer Staatsangehöriger ist.
- 5 Die Beklagte und Revisionsklägerin (Familienkasse) forderte die Klägerin mit Schreiben vom 14.09.2023 auf, den vollständigen Elterngeldbescheid vorzulegen und nachzuweisen, mit welchen finanziellen Mitteln sie ihren Lebensunterhalt bestreite. Da die Klägerin dieser Aufforderung zunächst nicht nachkam, lehnte die Familienkasse den Kindergeldantrag mit Bescheid vom 24.10.2023 ab dem Monat August 2023 ab.
- 6 Im Einspruchsverfahren legte die Klägerin den Elterngeldbescheid vom 08.09.2023 vor, mit dem ihr für die Zeit vom 24.05.2023 bis zum 23.01.2025 Elterngeld in Höhe von monatlich 150 € bewilligt wurde. Zum Vorhandensein ausreichender Mittel für den Lebensunterhalt gab die Klägerin an, zusammen mit ihrem Partner im Haushalt seiner Eltern zu leben und nicht über weitere Einnahmen zu verfügen.
- 7 Die Familienkasse forderte die Klägerin auf, eine Arbeitgeberbescheinigung über den Zeitraum des Ruhens des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Elternzeit vorzulegen, alternativ ausreichende Mittel zur Sicherung ihrer Existenz und eines Krankenversicherungsschutzes ab August 2023 nachzuweisen. Die Klägerin legte daraufhin mit Schreiben vom 08.01.2024 eine Kopie ihrer Krankenversicherungskarte vor. Im Übrigen führte sie aus, dass ihr Arbeitsvertrag bis zum 25.06.2023 befristet gewesen sei. Sie lebe mit T ohne eigenen Beitrag zu den Wohnungskosten im Haushalt der Eltern des Kindesvaters. Außer dem Elterngeld verfüge sie über keine eigenen Einnahmen.
- 8 Mit Einspruchsentscheidung vom 17.01.2024 wies die Familienkasse den Einspruch ab Oktober 2023 als unbegründet zurück.
- 9 Nach Abschluss des Einspruchsverfahrens legte die Klägerin der Familienkasse einen am 29.01.2024 abgeschlossenen und vom 11.03.2024 bis zum 09.12.2024 befristeten Arbeitsvertrag als Leiharbeiterin über eine Tätigkeit als Lagerhelferin vor (regelmäßige monatliche Arbeitszeit 130 Stunden, einfache und zuarbeitende Tätigkeiten bei wechselnden Entleihbetrieben des Handels und der Logistik, tatsächliches Eintrittsdatum: 08.04.2024). Ferner legte sie einen befristeten Arbeitsvertrag vom 25.02.2024 vor; ihre Beschäftigung auf dessen Grundlage wurde von den Vertragsparteien durch Aufhebungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen zum 11.03.2024 beendet.
- 10 Das Finanzgericht (FG) gab der von der Klägerin erhobenen Klage durch das in Deutsches Steuerrecht / Entscheidungsdienst 2024, 1178 veröffentlichte Urteil vom 25.06.2024 - 10 K 316/24 Kg statt. Es hob den Ablehnungsbescheid vom 24.10.2023 und die Einspruchsentscheidung vom 17.01.2024 auf und verpflichtete die Familienkasse zur Kindergeldfestsetzung für die Streitmonate.
- 11 Mit ihrer vom FG zugelassenen Revision rügt die Familienkasse die Verletzung von Bundesrecht in Gestalt einer unzutreffenden Auslegung des § 62 Abs. 1a Satz 3 des Einkommensteuergesetzes (EStG), hilfsweise rügt sie Verfahrensfehler. Nach der für sie maßgeblichen Verwaltungsanweisung bleibe die Arbeitnehmereigenschaft bestehen bei einer nur vorübergehenden Erwerbsminderung infolge Krankheit oder Unfall, bei Empfang einer erwerbstätigkeitsbedingten Einkommensersatzleistung (zum Beispiel Krankengeld, Mutterschaftsgeld), bei ruhendem Arbeitsverhältnis (zum Beispiel während der Elternzeit) sowie ab Beginn einer Berufsausbildung. Weitere Konstellationen eines nachwirkenden, das Freizügigkeitsrecht auch weiterhin begründenden Arbeitnehmerstatus seien für die Familienkassen nicht geregelt.
- 12 Die Familienkasse beantragt, das Urteil des FG Düsseldorf vom 25.06.2024 - 10 K 316/24 Kg aufzuheben und die Klage abzuweisen.

- 13 Die Klägerin beantragt,
die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

II.

- 14 Die Revision ist unbegründet. Das FG hat zu Recht entschieden, dass die Klägerin in den vier Streitmonaten einen Anspruch auf Kindergeld für T hat.
- 15 1. Das FG ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Klägerin die allgemeinen Voraussetzungen des § 62 Abs. 1, § 63 Abs. 1 i.V.m. § 32 Abs. 1 Nr. 1 EStG erfüllte. Deren Vorliegen steht zwischen den Beteiligten nicht im Streit. Insbesondere hatten die Klägerin und ihre im Februar 2023 geborene Tochter in den Streitmonaten einen inländischen Wohnsitz (§ 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG, § 8 der Abgabenordnung --AO--). Gemäß der Aufforderung des FG hat die Klägerin auch die steuerliche Identifikationsnummer der T (vgl. § 139b AO) mitgeteilt.
- 16 2. Ebenfalls zutreffend hat das FG entschieden, dass dem Kindergeldanspruch der Klägerin § 62 Abs. 1a Satz 3 EStG nicht entgegensteht. Zwar ist der persönliche Anwendungsbereich dieser Vorschrift eröffnet, da die Klägerin als Staatsangehörige Rumäniens Unionsbürgerin ist. Das FG hat das in den Streitmonaten fortbestehende Arbeitnehmerfreizügigkeitsrecht der Klägerin jedoch zu Recht bejaht.
- 17 a) Nach Ablauf von drei Monaten ab Begründung des Wohnsitzes oder des gewöhnlichen Aufenthalts im Inland erfordert der Kindergeldanspruch eines Staatsangehörigen eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines Staates, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, dass die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 oder Abs. 3 des Gesetzes über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (Freizügigkeitsgesetz/EU --FreizügG/EU--) vorliegen oder im Fall des § 2 Abs. 2 Nr. 1a FreizügG/EU vorher eine andere der in § 2 Abs. 2 FreizügG/EU genannten Voraussetzungen erfüllt war. Zur Vereinbarkeit der in § 62 Abs. 1a Satz 3 Alternative 1 EStG enthaltenen Regelung mit dem Unions- und Verfassungsrecht hat der Senat im Urteil vom 22.04.2026 - III R 32/24 bereits ausführlich Stellung bezogen (s. dort auch näher zu dem § 62 Abs. 1a Satz 1 EStG und die ersten drei Monate nach dem Zuzug betreffenden Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union --EuGH-- Familienkasse Niedersachsen-Bremen vom 01.08.2022 - C-411/20, ECLI:EU:C:2022:602).
- 18 Das Freizügigkeitsgesetz/EU dient der Umsetzung der Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29.04.2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten (Amtsblatt der Europäischen Union 2004, Nr. L 158, 77) --Richtlinie 2004/38/EG--, die bei dessen Anwendung und Auslegung zu beachten ist. Nach § 2 Abs. 2 FreizügG/EU sind unionsrechtlich freizügigkeitsberechtigt unter anderem Unionsbürger, die sich als Arbeitnehmer oder zur Berufsausbildung aufhalten wollen (Nr. 1), Unionsbürger, die sich zur Arbeitsuche aufhalten, für bis zu sechs Monate und darüber hinaus nur, solange sie nachweisen können, dass sie weiterhin Arbeit suchen und begründete Aussicht haben, eingestellt zu werden (Nr. 1a) sowie nicht erwerbstätige Unionsbürger unter den Voraussetzungen des § 4 FreizügG/EU (Nr. 5), das heißt dann, wenn sie und ihre Familienangehörigen, die den Unionsbürger begleiten oder ihm nachziehen, über ausreichenden Krankenversicherungsschutz und ausreichende Existenzmittel verfügen (s. § 4 Satz 1 FreizügG/EU). Das Freizügigkeitsrecht bleibt nach § 2 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 FreizügG/EU für Arbeitnehmer insbesondere bei vorübergehender Erwerbsminderung infolge Krankheit oder Unfall unberührt. Die Fälle der Schwangerschaft und der ersten Monate nach der Geburt eines Kindes werden demgegenüber in § 2 Abs. 3 FreizügG/EU nicht ausdrücklich geregelt.
- 19 b) Die nationale Vorschrift zur Arbeitnehmerfreizügigkeit in § 2 Abs. 2 Nr. 1 FreizügG/EU beruht auf dem primärrechtlich in Art. 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und sekundärrechtlich in Art. 7 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2004/38/EG geregelten Recht auf Freizügigkeit für Arbeitnehmer (vgl. Hailbronner in Hailbronner, Ausländerrecht - Kommentar, Abschnitt D1 FreizügG/EU, 01.08.2024, § 2 FreizügG/EU, Rz 24, m.w.N. zum unionsrechtlich weit zu verstehenden Arbeitnehmerbegriff und der EuGH-Rechtsprechung hierzu; vgl. EuGH-Urteil Haralambidis vom 10.09.2014 - C-270/13, ECLI:EU:C:2014:2185, Rz 27 ff.; Beschluss des Bundesgerichtshofs vom 28.10.2025 - II ZR 41/24, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2026, 349, Rz 15 f.; Urteil des Bundessozialgerichts --BSG-- vom 09.03.2022 - B 7/14 AS 91/20 R, BSGE 134, 1, Rz 21, und Tillmanns in Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 12. Aufl. 2026, Art. 45 AEUV, Rz 14; vgl. auch Art. 15 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union --EUGrRCh-- sowie zu dessen den Art. 45 AEUV betreffenden

- 20** c) Konkret zum Arbeitnehmerbegriff im Fall der Schwangerschaft hat der EuGH im Urteil Saint Prix vom 19.06.2014 - C-507/12 (ECLI:EU:C:2014:2007) entschieden. Danach ist Art. 45 AEUV dahin auszulegen, dass eine Frau, die ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitsuche wegen der körperlichen Belastungen im Spätstadium ihrer Schwangerschaft und nach der Geburt ihres Kindes aufgibt, die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne dieser Vorschrift behält, sofern sie innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach der Geburt ihre Beschäftigung wieder aufnimmt oder eine andere Stelle findet (vgl. Tenor und Rz 47 des EuGH-Urteils Saint Prix vom 19.06.2014 - C-507/12, ECLI:EU:C:2014:2007, vgl. auch die weiteren Ausführungen in den Rz 24 ff.; zur Erstreckung dieser Rechtsprechung auf selbständig erwerbstätige Unionsbürgerinnen s.a. EuGH-Urteil Daknėviciute vom 19.09.2019 - C-544/18, ECLI:EU:C:2019:761, Schutz bei Art. 49 AEUV gleich wie bei Art. 45 AEUV).
- 21** Gemäß Art. 7 Abs. 3 der Richtlinie 2004/38/EG bleibt die Erwerbstätigeneigenschaft von Unionsbürgern erhalten, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit (zum Beispiel als Arbeitnehmer) nicht mehr ausüben, weil sie wegen einer Krankheit oder eines Unfalls vorübergehend arbeitsunfähig sind. Mit Blick auf diese Bestimmung (vgl. die nationale Umsetzung in § 2 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 FreizügG/EU) hat der EuGH festgestellt, dass sie nicht ausdrücklich die Situation einer Frau erfasse, die sich wegen der körperlichen Belastungen im Spätstadium ihrer Schwangerschaft und nach der Geburt ihres Kindes in einer besonderen Lage befinde (EuGH-Urteil Saint Prix vom 19.06.2014 - C-507/12, ECLI:EU:C:2014:2007, Rz 28). Zugleich hat der EuGH darauf hingewiesen, dass die Schwangerschaft nach seiner ständigen Rechtsprechung eindeutig von einer Krankheit zu unterscheiden sei, da der Zustand der Schwangerschaft nicht mit einem krankhaften Zustand vergleichbar sei (Rz 29). Bei schwangerschaftsbedingter vorübergehender Arbeitsunfähigkeit sei Unionsbürgerinnen allerdings nicht kategorisch die "Arbeitnehmereigenschaft" abzusprechen (Rz 31). Die Richtlinie 2004/38/EG könne den weiten Arbeitnehmerbegriff im Sinne der Grundfreiheit der Arbeitnehmerfreizügigkeit des Art. 45 AEUV nicht einschränken (Rz 32 f., vgl. zum persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich auch Rz 34 ff.).
- 22** Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet zwar grundsätzlich die Arbeitnehmereigenschaft. Zum einen kann sie jedoch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestimmte Folgewirkungen haben und zum anderen ist derjenige, der tatsächlich eine Arbeit sucht, ebenfalls als Arbeitnehmer zu qualifizieren (Rz 35). Die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne von Art. 45 AEUV und die sich aus ihr ergebenden Rechte hängen somit nicht unbedingt vom tatsächlichen Bestehen oder Fortbestehen eines Arbeitsverhältnisses ab (Rz 37). Art. 7 Abs. 3 der Richtlinie 2004/38/EG enthält keine abschließende Aufzählung der Umstände, unter denen einem Wanderarbeitnehmer, der sich nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis befindet, dennoch weiterhin die Arbeitnehmereigenschaft zuerkannt werden kann (Rz 38, vgl. Rz 39 f. zu körperlichen Belastungen im Spätstadium der Schwangerschaft und unmittelbar nach der Geburt des Kindes). Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt kann trotz des fehlenden tatsächlichen Zur-Verfügung-Stehens "während einiger Monate" fortbestehen, sofern die Mutter innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach der Geburt des Kindes ihre Beschäftigung wieder aufnimmt oder eine andere Beschäftigung findet (Rz 41). Bei der Feststellung, ob der zwischen der Geburt des Kindes und der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit liegende Zeitraum als angemessen angesehen werden kann, hat das nationale Gericht alle konkreten Einzelfallumstände und die für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs geltenden nationalen Vorschriften im Einklang mit dem schwangere Arbeitnehmerinnen betreffenden Richtlinienrecht zu berücksichtigen (vgl. Rz 42 ff.).
- 23** Der EuGH erinnert daran, dass das Unionsrecht Frauen im Zusammenhang mit der Mutterschaft einen besonderen Schutz gewährt; er weist auf Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 2004/38/EG hin, wonach eine einzige Abwesenheit von höchstens zwölf aufeinander folgenden Monaten aufgrund eines wichtigen Ereignisses wie einer Schwangerschaft oder Niederkunft die Kontinuität des fünfjährigen Aufenthalts im Aufnahmemitgliedstaat, die für die Gewährung des Rechts auf Daueraufenthalt erforderlich ist, unberührt lässt (Rz 45 f., vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 7 i.V.m. § 4a FreizügG/EU und insbesondere § 4a Abs. 6 Nr. 3 FreizügG/EU).
- 24** d) Durch die EuGH-Urteile Saint Prix vom 19.06.2014 - C-507/12 (ECLI:EU:C:2014:2007) und Daknėviciute vom 19.09.2019 - C-544/18 (ECLI:EU:C:2019:761) sind die unionsrechtlichen Rechtsgrundsätze, die auch bei der Auslegung des § 2 Abs. 2 FreizügG/EU und des § 62 Abs. 1a Satz 3 EStG zu berücksichtigen sind, hinreichend geklärt. Der erkennende Senat leitet daraus die folgenden Prüfungsmaßstäbe für die Beurteilung des aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit resultierenden Kindergeldanspruchs und insbesondere für die tatrichterliche Überprüfung einer fortwirkenden Arbeitnehmereigenschaft im Fall der Schwangerschaft ab:

- 25** Ist eine schwangere Frau am Beginn des Mutterschutzes Arbeitnehmerin, so bleibt sie es auch während der in § 3 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) normierten Schutzfristen vor und nach der Entbindung. Ausgehend von einer im Normalfall achtwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung (§ 3 Abs. 2 Satz 1 MuSchG) führt dies wegen des im Kindergeldrecht geltenden Monatsprinzips (vgl. § 66 Abs. 2 EStG) regelmäßig dazu, dass der Kindergeldanspruch jedenfalls noch im Monat der Geburt des Kindes und in den beiden folgenden Kalendermonaten fortbesteht.
- 26** Darüber hinaus hat das FG als Tatsacheninstanz vor dem Hintergrund des schwangere Arbeitnehmerinnen betreffenden Richtlinienrechts einen Zeitraum von zwölf Monaten ab der Geburt zu betrachten (vgl. Art. 11 Abs. 2 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 2004/38/EG). In diesem Betrachtungszeitraum hat das FG alle Einzelfallumstände in den Blick zu nehmen, um zu entscheiden, ob der Zeitraum zwischen der Geburt beziehungsweise dem Ende des Mutterschutzes einerseits und der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit oder dem Finden einer anderen Stelle andererseits als noch angemessen im Sinne der EuGH-Rechtsprechung angesehen werden kann.
- 27** Soweit im einjährigen Betrachtungszeitraum ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis der Mutter (fort)besteht oder neu begründet wird, ist die Arbeitnehmereigenschaft in den diesbezüglichen Monaten schon deshalb zu bejahen. Im Fall des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses bleiben die unionsrechtliche Arbeitnehmereigenschaft und der daraus gegebenenfalls abgeleitete Kindergeldanspruch auch während der Zeit eines Elternurlaubs erhalten (vgl. EuGH-Urteil Dicu vom 04.10.2018 - C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, Rz 35; zu Erziehenden in Elternzeit, deren Arbeitsverhältnis nach nationalem Recht ruht, BSG-Urteil vom 09.03.2022 - B 7/14 AS 91/20 R, BSGE 134, 1, Rz 23).
- 28** Zugunsten der Mutter zu berücksichtigen sind gleichfalls Monate, in denen eine tatsächliche Arbeitsuche festgestellt werden kann; denn insoweit ist zu beachten, dass nach der EuGH-Rechtsprechung eine Person, die tatsächlich eine Arbeit sucht, aus diesem Grund als Arbeitnehmerin im Sinne von Art. 45 AEUV zu qualifizieren ist (EuGH-Urteile Saint Prix vom 19.06.2014 - C-507/12, ECLI:EU:C:2014:2007, Rz 35, und Caves Krier Frères vom 13.12.2012 - C-379/11, ECLI:EU:C:2012:798, Rz 26, m.w.N.; vgl. zum Fall der Arbeitsuche den Freizügigkeitstatbestand des § 2 Abs. 2 Nr. 1a FreizügG/EU und § 62 Abs. 1a Satz 3 Alternative 2 EStG, Freizügigkeitsrecht von mindestens sechs Monaten bei Aufenthalt zur Arbeitsuche; vgl. BSG-Urteil vom 29.03.2022 - B 4 AS 2/21 R, BSGE 134, 45, Rz 29).
- 29** Einer besonderen Prüfung bedürfen schließlich die Monate des Betrachtungszeitraums, in denen die Mutter weder ein (fort)bestehendes Arbeitsverhältnis noch das Fortwirken der Arbeitnehmereigenschaft oder eine Arbeitsuche nachweisen kann. Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt kann hier nach entsprechender Gesamtwürdigung aller Umstände trotz des vorübergehenden tatsächlichen Fehlens des "Zur-Verfügung-Stehens" auf dem Arbeitsmarkt noch "während einiger Monate" (vgl. Rz 41 des EuGH-Urteils Saint Prix vom 19.06.2014 - C-507/12, ECLI:EU:C:2014:2007) als fortbestehend angesehen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Mutter ihre Beschäftigung spätestens ab dem ersten Geburtstag des Kindes wieder aufnimmt oder bis dahin eine andere Stelle findet und zeitnah danach aufnimmt.
- 30** e) Nach diesen Grundsätzen ist das mit der Revision angegriffene FG-Urteil im Ergebnis nicht zu beanstanden. Die tatrichterliche Würdigung hält der revisionsrechtlichen Überprüfung insofern stand, als das FG in allen vier Streitmonaten die Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin bejaht hat. Es hat im Ergebnis zutreffend entschieden, dass die Klägerin sich innerhalb einer angemessenen Frist nach der Geburt von T erneut und auch erfolgreich um eine neue Anstellung bemüht hat. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH hat das FG nach einer entsprechenden Angemessenheitsprüfung und einer umfassenden Würdigung aller Einzelfallumstände zu Recht die Freizügigkeitsberechtigung der Klägerin im gesamten ersten Lebensjahr von T bejaht.
- 31** Vor der Geburt der T im Februar 2023 hatte die Klägerin im September 2022 einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Er erfüllte sämtliche Kriterien eines vergüteten Arbeitsverhältnisses mit Abhängigkeitsverhältnis und Arbeitsentgeltzahlung. Auf der Grundlage dieses bis zum 25.06.2023 befristeten Arbeitsvertrags war die Klägerin bis zum Beginn des Mutterschutzes einer echten abhängigen und entgeltlichen Erwerbstätigkeit nachgegangen. Die Klägerin war infolgedessen bis zum Beginn des Mutterschutzes Arbeitnehmerin im Sinne des § 2 Abs. 2 Nr. 1 FreizügG/EU und blieb es auch während der gesetzlichen Mutterschutzfristen gemäß § 3 MuSchG.
- 32** Über die Monate des achtwöchigen Mutterschutzes (bis April 2023) hinaus war die Klägerin aufgrund ihres bis zum 25.06.2023 befristeten Arbeitsverhältnisses Arbeitnehmerin, das heißt auch noch in den Monaten Mai und Juni 2023. Nach etwas mehr als einem halben Jahr ohne Bestehen eines Arbeitsverhältnisses begründete die Klägerin die Arbeitnehmereigenschaft durch den am 29.01.2024 abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag und die dem

Vertragsschluss vorausgegangene Stellensuche spätestens im Januar 2024 und mithin innerhalb der Jahresfrist nach der Geburt der T von neuem.

- 33** Ebenso wie das FG hat der erkennende Senat keine Bedenken, den zwischen Juni 2023 und Januar 2024 liegenden Zeitraum des zweiten Halbjahrs 2023 (Juli bis Dezember 2023) als im Sinne der EuGH-Rechtsprechung noch angemessene Unterbrechung der Arbeitstätigkeit und der Arbeitsuche der Klägerin infolge der Schwangerschaft und der Geburt von T zu qualifizieren.
- 34** Die Klägerin hat die tatsächliche Arbeit aufgrund des Vertrags vom 29.01.2024 zwar erst im April 2024 aufgenommen, davor hat sie aber am 25.02.2024 auch noch einen weiteren Arbeitsvertrag geschlossen und die Beschäftigung auf dessen Grundlage begonnen. Dass der weitere Arbeitsvertrag schon zum 11.03.2024 einvernehmlich wieder beendet wurde, ändert nichts daran, dass die Klägerin eine neue Stelle zeitnah nach dem ersten Geburtstag ihrer Tochter angetreten hat. Insofern kommt es auf die von der Familienkasse aufgeworfene Frage, ob die Klägerin hinsichtlich des Vertrags vom 29.01.2024 über ihren tatsächlichen Arbeitsbeginn mitentscheiden konnte, nicht entscheidungserheblich an.
- 35** Angesichts des vom EuGH betonten besonderen unionsrechtlichen Schutzes von Frauen im Zusammenhang mit der Mutterschaft und unter ergänzender Berücksichtigung seiner Rechtsprechung, dass eine Person, die tatsächlich eine Arbeit sucht, ebenfalls als Arbeitnehmerin zu qualifizieren ist, ist das Ergebnis der tatrichterlichen Einzelfallwürdigung des FG nicht zu beanstanden.
- 36** f) Soweit die Familienkasse in der Revisionsbegründung auf die für sie maßgebliche Weisungslage verweist, kommt es für den erkennenden Senat hierauf nicht an. Entscheidend abzustellen ist nach Recht und Gesetz (Art. 20 Abs. 3 des Grundgesetzes) auf die unionsrechtskonforme Auslegung des § 2 Abs. 2 FreizügG/EU gemäß der Rechtsprechung des EuGH.
- 37** g) Aufgrund ihres in den Streitmonaten gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 1 FreizügG/EU bestehenden Freizügigkeitsrechts als Arbeitnehmerin kann dahinstehen, ob die Klägerin in den Streitmonaten daneben auch noch einen weiteren Freizügigkeitstatbestand erfüllt haben könnte. Insbesondere muss nicht mehr auf die Frage eingegangen werden, ob das FG die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 Nr. 5 i.V.m. § 4 Satz 1 FreizügG/EU verneinen durfte, obwohl es keine Feststellungen zu einer Inanspruchnahme von Sozialhilfeleistungen seitens der Klägerin in den Streitmonaten getroffen und das Bestehen eines ausreichenden Krankenversicherungsschutzes nicht in Frage gestellt hat.
- 38** 3. Die von der Familienkasse nicht näher konkretisierten Verfahrensmängel liegen ungeachtet der Frage, ob die Revisionsbegründung insoweit den Anforderungen des § 120 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. b der Finanzgerichtsordnung (FGO) genügt, jedenfalls nicht vor. Die Revision war deshalb als unbegründet zurückzuweisen (§ 126 Abs. 2 FGO).
- 39** 4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 135 Abs. 2 FGO.

Quelle: www.bundesfinanzhof.de