



Luxembourg, 13. Dezember 2019

## **PRESSEMITTEILUNG 04/2019**

### **Urteil in der Rechtssache E-1/18 *EFTA-Überwachungsbehörde ./.* *Königreich Norwegen***

#### **DER GERICHTSHOF WEIST DIE KLAGE DER ÜBERWACHUNGSBEHÖRDE BEZÜGLICH DES NORWEGISCHEN ELTERNGELDSYSTEMS AB**

Mit Urteil vom heutigen Tag hat der Gerichtshof eine Klage der EFTA-Überwachungsbehörde abgewiesen. Die EFTA-Überwachungsbehörde begehrte um die Erklärung, dass Norwegen mit der Aufrechterhaltung der Vorschriften §14-13 Absatz 2 und 3 sowie §14-14, Absatz 1 des norwegischen Nationalen Versicherungsgesetzes gegen seine Pflichten aus Artikel 14(1)(c) der Richtlinie 2006/54/EG (“Gleichbehandlungsrichtlinie”) verstösst.

Die norwegischen Gesetzesbestimmungen betreffen eine Geldleistung, welche überwiegend für Zeiträume der Elternzeit nach der Geburt oder Adoption eines Kindes durch das norwegische Sozialsystem gewährt wird. Das Elterngeldsystem macht den Anspruch des Vaters auf Elterngeld im Zeitraum der gemeinsamen Elternzeit von der Situation der Mutter abhängig, wogegen der Anspruch der Mutter nicht gleichermassen von der Situation des Vaters abhängt.

Der Gerichtshof stellte fest, dass die Parteien darin übereinstimmen, dass die Bedingungen für die Gewährung von Elternzeit entsprechend des norwegischen Arbeitsschutzgesetzes „Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen“ im Sinne des Artikel 14(1)(c) der Gleichbehandlungsrichtlinie darstellen. Der vorliegende Fall dreht sich aber darum, ob die Voraussetzungen für den Bezug von Geldleistungen während der Elternzeit als Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu kategorisieren ist.

Der Gerichtshof entschied, dass das durch das norwegische Nationale Versicherungsgesetz eingeführte Elterngeldsystem nicht “Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen” im Sinne des Artikel 14(1)(c) der Gleichbehandlungsrichtlinie betrifft und somit aus dem Anwendungsbereich herausfällt. Der Gerichtshof stellte fest, dass obwohl die Gewährung von Elterngeld die Möglichkeit der Angestellten betrifft, das Recht auf Elternzeit wahrzunehmen, der Zweck der in Frage stehenden Geldleistungen unabhängig von einem Arbeitsverhältnis ist. Weiterhin stellte der Gerichtshof fest, dass eine Reihe von in §14-16 des norwegischen Nationalen Versicherungsgesetzes aufgezählten Aktivitäten ohne Bezug zu einem Arbeitsverhältnis, zum Empfang von Elterngeld berechtigen und dass die im Einklang mit dem norwegischen Nationalen Versicherungsgesetz gezahlten Geldleistungen auf einer anderen Grundlage als dem Einkommen aus einem Arbeitsverhältnis berechnet können, wie dem Einkommen von Selbstständigen, Leistungen aus dem Sozialversicherungssystem oder Sold während des Militärdienstes.

Der Gerichtshof lehnte das Argument ab, dass Elterngeld eng mit dem Recht auf Elternzeit verbunden ist und sich daher auf die Beurteilung der Geldleistung als „Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingung“ auswirkt. Der Gerichtshof wies darauf hin, dass die EWR-Staaten zwar beiden Elternteilen das Recht auf Elternzeit ohne Unterschied, abgesehen von der spezifischen Zeit des

Mutterschutzes, gewähren müssen, es den EWR-Staaten aber freisteht weitergehende Ansprüche auf Sozialleistungen zu gewähren.

Schliesslich stellte der Gerichtshof fest, dass das Konzept des "Entgelts" der Gleichbehandlungsrichtlinie nicht dahingehend erweitert werden kann, dass die in Frage stehenden Sozialleistungen mitumfasst sind. Solche Systeme gewähren Angestellten und anderen Begünstigten Geldleistungen, welche nicht von einem Arbeitsverhältnis bestimmt werden, sondern aus sozialpolitischen Erwägungen. Aus denselben Gründen entschied der Gerichtshof, dass das Konzept "Arbeitsbedingungen" nicht allein aufgrund der Tatsache erweitert werden kann, dass die Anspruchsbedingungen sich auf „Erwerbstätigkeit“ beziehen. Folglich wurde die Klage der Überwachungsbehörde abgewiesen.

Das Urteil kann im Volltext im Internet unter [www.eftacourt.int](http://www.eftacourt.int) heruntergeladen werden.

Die Pressemitteilung ist ein nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.