



24.6.2010

MITTEILUNG AN DIE MITGLIEDER

Betrifft: Petition 1688/2009, eingereicht von Luigi Caligiuri, italienischer Staatsangehörigkeit, im Namen der Vereinigung „Coordinamento Sindacale Autonomo Regioni e Autonomie Locali (CSA/RAL)“, unterzeichnet von vier weiteren Personen, zur Urlaubsregelung bei der Agenzia Interregionale per il fiume Po

1. Zusammenfassung der Petition

Der Petent ist der Auffassung, die neuen Bedingungen der Urlaubsregelung der A.I.Po verstießen gegen EU-Rechtsvorschriften über Arbeitsbedingungen. Die Leidtragenden der neuen Bestimmungen seien vornehmlich Personen mit Behinderungen und Arbeitnehmer, die behinderte Personen betreuen. Zudem seien die Vorschriften von Nachteil für Familien und stünden zudem im Widerspruch zur Sozialpolitik, zur sozialen Solidarität, zum Schutz von Minderheiten und älteren Menschen sowie zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer. Der Petent ersucht das Europäische Parlament um Durchführung einer Untersuchung der Vorschriften.

2. Zulässigkeit

Für zulässig erklärt am 25. Februar 2010. Die Kommission wurde um Auskünfte gebeten (Artikel 202 Absatz 6 der Geschäftsordnung).

3. Antwort der Kommission, eingegangen am 24. Juni 2010

Die Petition

Der Petent beklagt, dass eine staatliche Stelle in Italien (die Agenzia Interregionale per il fiume Po) neue Bedingungen für den Fall erlassen habe, dass ihre Beschäftigten ihren Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub gemäß einem nationalen Tarifvertrag aus dem Jahre

1995 wahrnehmen wollten.

Die Petition bezieht sich insbesondere auf die Genehmigungskriterien für die Inanspruchnahme von drei Tagen bezahlten Urlaubs pro Jahr, die aus besonderen persönlichen und familiären Gründen gewährt werden (Artikel 19.2 des nationalen Tarifvertrags EE.LL. vom 6.7.1995). In der Petition wird erklärt, dass die neuen Regelungen besonders nachteilig für Personen mit Behinderungen seien und Fragen nach der Vereinbarkeit mit den Menschen- /Grundrechten aufwürfen.

Anmerkungen der Kommission

Auf europäischer Ebene sieht Richtlinie 2003/88/EG Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung vor. Durch die Richtlinie werden unter anderem bestimmte Aspekte im Zusammenhang mit dem Jahresurlaub geregelt. In Artikel 7 der Richtlinie heißt es: „Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.“ Weiter wird erklärt: „Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

Im maßgeblichen Urteil des Gerichtshofs in BECTU aus dem Jahre 2001 wurden die Bedeutung und die Ziele des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub präzisiert. Das Gericht erklärte, dass „der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders wichtiger Grundsatz des gemeinschaftlichen Sozialgesetzes anzusehen sei, von dem es keine Ausnahme geben kann und dessen Umsetzung durch die zuständigen nationalen Behörden innerhalb der ausdrücklich in Richtlinie 93/104 festgelegten Grenzen erfolgen muss“.¹

Die Richtlinie 2000/78/EG² zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf schafft einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf. Unter anderem untersagt sie Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. Der Europäische Gerichtshof erklärte in der Rechtssache Coleman³ dass der Schutz vor unmittelbarer Diskriminierung und Belästigung im Zusammenhang mit der Richtlinie 2000/78/EG nicht auf Personen beschränkt sei, die selbst behindert sind, sondern auch dann zutrefte, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer unmittelbar diskriminiert oder belästigt und die Ursache dieser Diskriminierung oder Belästigung die Behinderung des Kindes des Arbeitnehmers ist, für das er im Wesentlichen die Pflegeleistungen erbringt.

Italien setzte diese Richtlinie mit der Annahme des „Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n.216 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro“ um, das später durch das „Legge 6 giugno 2008, n. 101 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 aprile 2008, n. 59, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitari e l'esecuzione di sentenze della

¹ BECTU (Rechtssache C-173/99), Abs. 43.

² ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16-22.

³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:223:0006:0007:DE:PDF>.

Corte di giustizia delle Comunità europee“ ersetzt wurde.

Italien hat das Recht auf bezahlten Jahresurlaub im Zusammenhang mit der Arbeitszeitrichtlinie durch die legislative Verordnung 66/2003 umgesetzt, in dessen Artikel 10 gesagt wird, dass jeder Arbeitnehmer ein Recht auf bezahlten Jahresurlaub von mindestens vier Wochen hat. Die Veränderungen, auf die diese Petition verweist, beeinträchtigen diese Bestimmung nicht.

Besondere Formen des Urlaubs, wie die in Artikel 19.2 des nationalen Tarifvertrags vom 6.7.1995 vorgesehenen, die aus besonderen persönlichen und familiären Gründen gewährt werden, bestehen damit zusätzlich zu den in Artikel 10 geforderten Rechten und können daher nicht in den Geltungsbereich der Richtlinie 2003/88/EG fallen. Es steht also den Mitgliedstaaten frei – solange sie einen Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von mindestens vier Wochen vorsehen (wie er in der Richtlinie gefordert wird) - , Kriterien für die Gewährung zusätzlicher Formen von bezahltem Urlaub festzulegen, wobei vor allem zu berücksichtigen ist, dass sich der Zweck dieser besonderen Formen von Urlaub von dem Zweck des bezahlten Jahresurlaubs unterscheidet, wie er in der Richtlinie vorgesehen ist.

Weiterhin erklärt der Petent, die angefochtenen Regelungen würden nicht mit anderen nationalen italienischen Maßnahmen übereinstimmen, darunter dem „Civil Service Circular No 8/2008“. Damit wird offensichtlich keine Frage des Gemeinschaftsrechts angesprochen.

Bezüglich der Anwendung der Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist anzumerken, dass der Petent betont, die neue Urlaubsregelung bei der Agenzia Interregionale per il fiume Po stelle eine gewisse restriktive Auslegung der geltenden italienischen Vorschriften dar. Unter den neuen Bedingungen kann bezahlter Sonderurlaub aus Gründen einer ernsten Erkrankung eines Familienangehörigen nur im Falle einer Einweisung ins Krankenhaus oder der medizinischen Notversorgung gewährt werden.

Nach Ansicht der Kommission stellen diese Regelungen offensichtlich weder eine Diskriminierung von Arbeitnehmern mit Behinderung noch von Arbeitnehmern dar, die behinderte Kinder haben. Im letzteren Fall betreffen sie eigentlich sowohl Arbeitnehmer, die Kinder mit Behinderungen haben, als auch Arbeitnehmer, deren Kinder nicht behindert sind. So könnten schließlich unter bestimmten Umständen die erstgenannten Arbeitnehmer durch diese neue Regelung weniger benachteiligt sein – da ihre Kinder in Abhängigkeit von den konkreten Fällen möglicherweise sogar öfter ins Krankenhaus müssen.

Abschließend ist die Kommission ausgehend von den zur Verfügung stehenden Informationen der Meinung, dass die angefochtene nationale Regelung nicht den Anforderungen der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf widerspricht.

Wenn daher ein Bürger - da der Grundsatz des Verbots von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, wie er in der Richtlinie 2000/78/EG verankert ist, in Italien umgesetzt wurde – der Ansicht ist, er oder sie würde diskriminiert, dann kann er/sie beim nationalen Gericht auf Grundlage der entsprechenden einzelstaatlichen und europäischen Rechtsvorschriften Klage erheben. Die Kontrolle der Anwendung der Richtlinien auf den Einzelfall obliegt prinzipiell der nationalen Rechtsprechung.

Was den Verweis des Petenten auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union betrifft, so muss schließlich darauf hingewiesen werden, dass gemäß Artikel 6 des Vertrags über die Europäische Union „durch die Bestimmungen der Charta (...) die in den Verträgen festgelegten Zuständigkeiten der Union in keiner Weise erweitert“ werden. Darüber hinaus besagt Artikel 51 der Charta, dass die Charta für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union gilt. Somit trifft die vorstehende Schlussfolgerung durchaus zu.

Schlussfolgerungen

Aus den vorhandenen Informationen geht nicht hervor, dass die angefochtene nationale Regelung den Anforderungen der Arbeitszeitrichtlinie bzw. der Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf entgegensteht. Nach Auffassung der Kommission betrifft diese Petition Fragen, die außerhalb des Geltungsbereichs des Gemeinschaftsrechts liegen und/oder in die Zuständigkeit der einzelstaatlichen Behörden fallen.