



24.6.2010

MITTEILUNG AN DIE MITGLIEDER

Betrifft: Petition 1689/2009, eingereicht von Angelo Garofalo, italienischer Staatsangehörigkeit, im Namen von 200 im öffentlichen Dienst der Provinz Umbrien Beschäftigten zur Gleichbehandlung von Arbeitnehmern

1. Zusammenfassung der Petition

Der Petent ist Regionalsekretär des Verbandes der Lokalbehörden und berichtet von Lohndiskriminierung zwischen Arbeitnehmern mit identischen Berufsbeschreibungen und Aufgaben. Dies betreffe zum einen öffentlich Bedienstete der Provinz Umbrien und zum anderen Mitarbeiter der staatlichen Nachrichtenagentur Ansa, die in den allgemeinen regionalen öffentlichen Dienst Umbriens integriert wurde. Die von der Ansa kommenden Mitarbeiter erhielten jedoch ein um bis zu 300-400 EUR höheres Monatsgehalt als die bereits in der Regionalverwaltung tätigen Bediensteten. Der Petent führt an, dass für beide Gruppen von Mitarbeitern die gleichen Befähigungsanforderungen gelten, dass sie die gleichen Tätigkeiten ausüben und gleichen Dienstaltes sind.

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

Der Petent berichtet von Lohndiskriminierung und begründet dies damit, dass ehemals bei ANSA beschäftigte Arbeitnehmer, die in den allgemeinen öffentlichen Dienst Umbriens integriert wurden, besser für ähnliche Tätigkeiten bezahlt werden als andere allgemeine öffentlich Bedienstete, die vorher nicht bei ANSA beschäftigt waren.

Das Gemeinschaftsrecht verbietet explizit jede ungerechtfertigte Diskriminierung aufgrund

des Geschlechts¹ sowie der Rasse oder der ethnischen Herkunft². Darüber hinaus schafft die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf einen allgemeinen Rahmen für die Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung³. **Damit wird jedoch nicht die Diskriminierung *per se* verboten. Die Richtlinie verbietet die Diskriminierung aus den in Artikel 1 der Richtlinie aufgeführten Gründen wie folgt:**

Artikel 1 Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Artikel 2 Der Begriff „Diskriminierung“

1. Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

Die vom Petenten beschriebene Situation stellt keine Diskriminierung in dem ausdrücklich durch die vorstehend genannten gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften verbotenen Sinne dar. Richtig ist jedoch, dass zu den Grundrechten als integraler Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts auch der allgemeine Grundsatz der Gleichheit und das Diskriminierungsverbot gehören. Nach ständiger Rechtsprechung⁴ verlangen die Grundsätze der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung, dass gleiche Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, es sei denn, dass eine derartige Behandlung objektiv gerechtfertigt ist.

Der Petent hat nur wenige Anhaltspunkte gegeben, doch die Frage, ob die Ungleichbehandlung objektiv gerechtfertigt ist, muss von den zuständigen nationalen Behörden geprüft werden, die die Integration einer neuen Gruppe von Arbeitnehmern, ihre unterschiedlichen Lohngruppen und Beschäftigungsbedingungen sowie sonstige Beweismittel und Argumente unter Berücksichtigung der lokalen Bedingungen zu untersuchen hätten. Eine solche Frage kann nicht auf Gemeinschaftsebene geprüft werden.

Die offensichtlichen Widersprüche in den von verschiedenen Gerichten vertretenen Standpunkten, auf die der Petent verweist, fallen nicht unter das Gemeinschaftsrecht und sind im Einklang mit dem einzelstaatlichen Recht zu klären.

¹ Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen - Amtsblatt L 269/15 vom 5.10.2002.

² Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft - Amtsblatt L 180 vom 19.7.2000, S. 0022 - 0026.

³ Amtsblatt L 303 vom 2.12.2000, S. 16-22.

⁴ Siehe C-344/04 *International Air Transport Association u. a.* (Randnummer 95), C-13/05, *Chacón Navas* (Randnummer 56), Rechtssache C-81/05 *Cordero Alonso* (Randnummer 37), C-300/04, *Eman und Sevinger* (Randnummer 57), C-227/04, *Lindorfer/Rat*.

Für das Problem des Petenten muss auf nationaler Ebene eine Lösung gefunden werden.