



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 82/13

Luxemburg, den 4. Juli 2013

Urteil in der Rechtssache C-312/11
Kommission / Italien

Die Mitgliedstaaten müssen alle Arbeitgeber dazu verpflichten, praktikable und wirksame Maßnahmen zugunsten aller Menschen mit Behinderungen zu ergreifen

Italien hat dies nicht getan und damit gegen seine unionsrechtlichen Verpflichtungen verstoßen

Das – durch einen Beschluss des Rates der Europäischen Union¹ in deren Namen genehmigte – Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bezweckt, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.

Die europäische Richtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf² beruht auf der Annahme, dass Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen die Verwirklichung der im Vertrag festgelegten Ziele unterminieren können, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit. Diese Richtlinie schafft daher einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung derartiger Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Um die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen sicherzustellen, verpflichtet die Richtlinie insbesondere den Arbeitgeber, die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um diesen Menschen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Die Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaats ausreichend kompensiert wird.

Das italienische Recht enthält mehrere gesetzgeberische Maßnahmen, die die Hilfe für, die soziale Integration und die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie ihr Recht auf Arbeit betreffen.

Die Kommission hat beim Gerichtshof eine Vertragsverletzungsklage erhoben und geltend gemacht, Italien habe die Richtlinie umgesetzt, ohne dass die für den Umgang mit Menschen mit Behinderungen im Bereich der Beschäftigung vorgesehenen Garantien und Vorkehrungen alle diese Menschen, alle Arbeitgeber und alle verschiedenen Aspekte des Arbeitsverhältnisses erfassten. Darüber hinaus hänge die Anwendung der italienischen Rechtsvorschriften vom Erlass weiterer Maßnahmen durch die örtlichen Behörden oder vom Abschluss besonderer Vereinbarungen zwischen ihnen und den Arbeitgebern ab, so dass den Menschen mit Behinderungen keine Rechte eingeräumt würden, die sie unmittelbar gerichtlich geltend machen könnten.

In seinem heutigen Urteil führt der Gerichtshof aus, dass **der Begriff „Behinderung“** zwar nicht unmittelbar in der Richtlinie definiert ist, aber unter Heranziehung des **Übereinkommens der Vereinten Nationen** so zu verstehen ist, dass er eine **insbesondere auf langfristige physische,**

¹ Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 (ABl. 2010, L 23, S. 35).

² Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16).

geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführende Einschränkung erfasst, die den Betroffenen in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den übrigen Arbeitnehmern, hindern kann.

Das Übereinkommen enthält ferner eine weite Definition des Begriffs „**angemessene Vorkehrungen**“ und versteht darunter Anpassungen, die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorzunehmen sind, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können.

Der Gerichtshof hat zudem bereits entschieden³, dass dieser Begriff die Beseitigung der Barrieren umfasst, die die volle und wirksame Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Berufsleben, gleichberechtigt mit den übrigen Arbeitnehmern, behindern.

Die Mitgliedstaaten müssen daher eine **Verpflichtung der Arbeitgeber** vorsehen, unter Berücksichtigung jedes Einzelfalls **wirksame und praktikable Maßnahmen zu ergreifen** (Gestaltung der Räumlichkeiten, Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus oder der Aufgabenverteilung), um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, ohne jedoch den Arbeitgeber unverhältnismäßig zu belasten.

Der Gerichtshof hebt hervor, dass diese **Verpflichtung alle Arbeitgeber trifft**. Es genügt nicht, dass die Mitgliedstaaten Anreiz- und Hilfemaßnahmen erlassen; sie müssen auch alle Arbeitgeber dazu verpflichten, die im konkreten Fall jeweils erforderlichen wirksamen und praktikablen Maßnahmen zu ergreifen.

Der Gerichtshof untersucht die verschiedenen Maßnahmen, die Italien zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen getroffen hat, und gelangt zu dem Schluss, dass die italienischen Rechtsvorschriften auch bei einer Gesamtbetrachtung nicht alle Arbeitgeber dazu verpflichten, die im konkreten Fall jeweils erforderlichen wirksamen und praktikablen Maßnahmen zugunsten aller Menschen mit Behinderungen und in Bezug auf die verschiedenen Aspekte der Arbeit zu ergreifen, um diesen Menschen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Italien hat folglich gegen seine Verpflichtungen verstoßen.

HINWEIS: Eine Vertragsverletzungsklage, die sich gegen einen Mitgliedstaat richtet, der gegen seine Verpflichtungen aus dem Unionsrecht verstoßen hat, kann von der Kommission oder einem anderen Mitgliedstaat erhoben werden. Stellt der Gerichtshof die Vertragsverletzung fest, hat der betreffende Mitgliedstaat dem Urteil unverzüglich nachzukommen.

Ist die Kommission der Auffassung, dass der Mitgliedstaat dem Urteil nicht nachgekommen ist, kann sie erneut klagen und finanzielle Sanktionen beantragen. Hat ein Mitgliedstaat der Kommission die Maßnahmen zur Umsetzung einer Richtlinie nicht mitgeteilt, kann der Gerichtshof auf Vorschlag der Kommission jedoch bereits mit dem ersten Urteil Sanktionen verhängen.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

³ Urteil vom 11. April 2013, HK Danmark (verbundene Rechtssachen [C-335/11](#) und [C-337/11](#)).