

Rechtssache C-5/24 [Pauni]ⁱ

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs**

Eingangsdatum:

5. Januar 2024

Vorlegendes Gericht:

Tribunale ordinario di Ravenna (Italien)

Datum der Vorlageentscheidung:

4. Januar 2024

Klägerin:

P.M.

Beklagte:

S.

Gegenstand des Ausgangsverfahrens

Antrag auf Wiedereinstellung einer Arbeitnehmerin, die wegen Überschreitung der zulässigen krankheitsbedingten Abwesenheitsdauer entlassen wurde.

Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage

Auslegung der 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. 2000 L 303, S. 16).

Vorlagefragen

1. Steht die Richtlinie 2000/78 einer nationalen Regelung entgegen, die das Recht auf Beibehaltung des Arbeitsplatzes im Krankheitsfall für 180 bezahlte Tage in

ⁱ Die vorliegende Rechtssache ist mit einem fiktiven Namen bezeichnet, der nicht dem echten Namen eines Verfahrensbeteiligten entspricht.

der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres zusätzlich zu weiteren 120 Tagen unbezahlten Urlaubs (der nur einmal genommen werden kann) auf Antrag des Arbeitnehmers vorsieht, ohne eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern, die als behindert einzustufen sind, und Arbeitnehmern, die nicht behindert sind, vorzunehmen?

2. Sollte die in der Begründung beschriebene nationale Regelung abstrakt als eine mittelbare Diskriminierung erachtet werden, ist die Regelung dann trotzdem durch ein rechtmäßiges Ziel objektiv gerechtfertigt, und sind die zur Erreichung dieses Ziels eingesetzten Mittel angemessen und erforderlich?

3. Kann eine angemessene Vorkehrung, die geeignet und ausreichend ist, um eine Diskriminierung zu vermeiden, darin bestehen, dass dem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch nach Ablauf von 120 krankheitsbedingten Fehltagen unbezahlter Urlaub gewährt wird, der bis zu seinem Ablauf eine Kündigung verhindern kann?

4. Kann eine Vorkehrung als angemessen erachtet werden, wenn sie den Arbeitgeber dazu verpflichtet, nach Ablauf von 180 bezahlten krankheitsbedingten Fehltagen einen weiteren bezahlten Zeitraum vollständig auf seine Kosten zu gewähren, ohne im Gegenzug eine Arbeitsleistung zu erhalten?

5. Kann bei der Beurteilung des diskriminierenden Verhaltens des Arbeitgebers (zur Feststellung der Recht- oder Unrechtmäßigkeit der Kündigung) der Umstand berücksichtigt werden, dass auch ein [möglicher] weiterer, vom Arbeitgeber bezahlter Zeitraum der Stabilität des Arbeitsverhältnisses es der behinderten Person nicht ermöglicht hätte, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, da sie weiterhin krank ist?

Angeführte unionsrechtliche Vorschriften

Richtlinie 2000/78 (Erwägungsgründe 11, 12, 16, 17, 20 und 21; Art. 1, Art. 2 Abs. 1 und 2, Art. 3 Abs. 1 Buchst. c)

Urteile des Gerichtshofs vom 11. April 2013, HK Danmark, C-335/11 und C-337/11 (EU:C:2013:222); vom 18. Januar 2018, Ruiz Conejero, C-270/16 (EU:C:2018:17); vom 1. Dezember 2016, Daouidi, C-395/15 (EU:C:2016:917)

Angeführte nationale Vorschriften

Zivilgesetzbuch, Art. 2110 Abs. 1 und 2

„Wenn das Gesetz bei Unfall, Krankheit, Schwangerschaft oder Mutterschaft [keine] gleichwertigen Formen der Vorsorge oder der Fürsorge [festsetzt], steht dem Arbeitnehmer das Gehalt oder ein Ausgleich in dem Ausmaß und für die Zeit zu, wie sie von speziellen Gesetzen, ..., den Gepflogenheiten oder nach Billigkeit bestimmt sind.

In den im vorstehenden Absatz bezeichneten Fällen ist der Unternehmer berechtigt, den Vertrag ... nach Ablauf der vom Gesetz, ..., den Gepflogenheiten oder nach Billigkeit festgesetzten Frist zu widerrufen.“

Gesetz Nr. 300 vom 20. Mai 1970, Vorschriften zum Schutz der Freiheit und der Würde der Arbeitnehmer, der Koalitionsfreiheit und der gewerkschaftlichen Tätigkeit am Arbeitsplatz sowie Vorschriften über die Arbeitsvermittlung (im Folgenden: Arbeitnehmerstatut) (GURI, Serie Generale Nr. 131 vom 27. Mai 1970), Art. 5

„Dem Arbeitgeber ist es untersagt, die Arbeitsfähigkeit eines Angestellten und sein Gebrechen aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls zu beurteilen.

Die Kontrolle der Fehlzeiten wegen Gebrechen darf nur durch die Inspektionsdienste der zuständigen Sozialversicherungsträger vorgenommen werden, die auf Ersuchen des Arbeitgebers dazu verpflichtet sind.“

Verschiedene Bestimmungen des Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo (Nationaler Tarifvertrag für die Angestellten von Unternehmen des Tourismussektors, im Folgenden: CCNL), insbesondere die Art. 173 (Beibehaltung des Arbeitsplatzes für 180 Tage bei Erkrankung oder Unfall des Arbeitnehmers), 174 (unbezahlter Urlaub für 120 Tage nach der vorgenannten Dauer von 180 Tagen des Anspruchs auf Beibehaltung des Arbeitsplatzes) und 175 (Abweichung von den vorgenannten Bestimmungen zugunsten von Arbeitnehmern mit Krebserkrankungen)

Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Verfahrens

- 1 Die Klägerin P.M. wurde am 1. September 2021 als Kellnerin mit einem befristeten Vertrag eingestellt. Das Arbeitsverhältnis wurde zum 1. Januar 2022 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt.
- 2 Der Arbeitgeber, die Gesellschaft S., beschäftigt im Durchschnitt sieben Angestellte und ist im Gaststättengewerbe tätig.
- 3 Seit dem 18. Juni 2022 blieb P.M. ihrem Arbeitsplatz fern, da sie laut dem ersten vorgelegten ärztlichen Attest, das in thailändischer Sprache verfasst und ins Italienische übersetzt wurde, eine „Ruptur eines Aneurysmas“ erlitten hatte. Diese Bescheinigung rechtfertigte die Abwesenheit vom 18. Juni bis 8. August 2022.
- 4 Da das Fernbleiben vom Arbeitsplatz bis zum 8. Januar 2023 ununterbrochen andauerte, entließ der Arbeitgeber P.M. nach 180 Fehltagen, d. h. am 19. Dezember 2022.
- 5 Das italienische Recht sieht für den Fall einer Krankheit oder eines Unfalls des Arbeitnehmers einen sogenannten „Kündigungsschutzzeitraum“ vor, d. h. einen Zeitraum von 180 bezahlten Fehltagen, in denen der Arbeitgeber keine Kündigung

aussprechen darf. Dieser Zeitraum kann auf Antrag des Arbeitnehmers einmalig um weitere (unbezahlte) 120 Tage verlängert werden. Nach Ablauf dieses Zeitraums kann außer im Fall einer Krebserkrankung eine Kündigung erfolgen.

- 6 Im gleichen Zeitraum, genauer gesagt am 4. November 2022, stellte P.M. auf dem Verwaltungsweg einen Antrag auf Anerkennung ihrer Invalidität. Diese Anerkennung wurde ihr am 17. Februar 2023 in Höhe von 35 % erteilt. P.M. wurde nach den einschlägigen italienischen Rechtsvorschriften auch für behindert erklärt.
- 7 S. hatte keine Kenntnis von diesem Verwaltungsverfahren, das im Übrigen zwei Monate nach der Kündigung abgeschlossen wurde. Das einzige Dokument, das den Arbeitgeber S. über die Gründe für die Abwesenheit der Arbeitnehmerin P.M. informierte, war die oben unter Punkt 3 angeführte Bescheinigung in thailändischer Sprache.
- 8 Die Krankheit dauerte auch im Jahr 2023 an, wie aus den zusätzlich vorgelegten ärztlichen Bescheinigungen hervorgeht, von denen die letzte von August 2023 ist.
- 9 In Anbetracht des Vorstehenden hat P.M. mit einer am 16. Oktober 2023 eingereichten Klage die Kündigung vom 19. Dezember 2022 angefochten und beantragt zusätzlich zur Wiedereinstellung (oder hilfsweise der Zahlung von 15 Monatsgehältern) die Entschädigung in Höhe der ab dem Tag der Kündigung bis zur Verkündung des Urteils nicht bezogenen Monatsgehälter, die Zahlung der für denselben Zeitraum nicht gezahlten Sozialversicherungsbeiträge und den Ersatz eines immateriellen Schadens in Höhe von 10 000 Euro.
- 10 S. hat sich nicht auf den Rechtsstreit eingelassen und keine Verteidigung vorgetragen.

Wesentliche Argumente der Parteien des Ausgangsverfahrens

- 11 P.M. stützt sich auf ein einziges Argument, das im Wesentlichen den diskriminierenden Charakter ihrer Entlassung betrifft, da der im italienischen Recht vorgesehene „Kündigungsschutzzeitraum“ für alle Arbeitnehmer gelte und Behinderungen nicht berücksichtige.

Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage

- 12 Nach Verweis auf die beiden Urteile HK Danmark und Ruiz Conejero stellt das vorliegende Gericht fest, dass das Erste der genannten Urteile eine Frage zur Kündigungsfrist und nicht das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechts des Arbeitgebers auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses betraf, während das Zweite der genannten Urteile eine spanische Rechtsvorschrift betraf, die auf die Bekämpfung von Absentismus am Arbeitsplatz und damit kurze und punktuelle – selbst gerechtfertigte – Fehlzeiten abzielt und dem Arbeitgeber die Möglichkeit

eines Widerrufs einräumt. In dem vor dem vorlegenden Gericht anhängigen Verfahren geht es jedoch um das Recht des Arbeitgebers auf Kündigung bei Fehlzeiten von langer Dauer.

- 13 In beiden Fällen musste sich der Gerichtshof nicht mit dem im 17. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 enthaltenen Grundsatz auseinandersetzen, wonach mit der Richtlinie „unbeschadet der Verpflichtung, für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, nicht die Einstellung, der berufliche Aufstieg, die Weiterbeschäftigung oder die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einer Person vorgeschrieben [wird], wenn diese Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes oder zur Absolvierung einer bestimmten Ausbildung nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist“.
- 14 Was die erste Frage betrifft, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die italienische Regelung mit dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung vereinbar ist, soweit sie für alle Arbeitnehmer – unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung – die gleiche Dauer für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses festlegt.
- 15 Die italienischen Rechtsvorschriften sehen einen „Kündigungsschutzzeitraum“ von 180 Tagen (mit weiteren einmaligen 120 unbezahlten Tagen auf Antrag des Arbeitnehmers) für alle Arbeitnehmerkategorien vor, mit Ausnahme derjenigen, die eine Krebserkrankung haben (für die es keine zeitliche Begrenzung gibt), und sehen für behinderte Personen keine ausdrückliche abweichende Behandlung vor. Der Zeitraum von 180 Tagen wird auf das Kalenderjahr (1. Januar bis 31. Dezember) berechnet und beginnt am 1. Januar des Folgejahres wieder neu.
- 16 Es könnte aber keine Diskriminierung vorliegen, da zum einen der „Kündigungsschutzzeitraum“ so lang ist, dass gerade der Arbeitnehmer mit dem größten Krankheitsrisiko (d. h. die behinderte Person) geschützt wird, und zum anderen eine Krankheit, die eine langfristige Einschränkung mit sich bringt, „unter den Begriff „Behinderung“ im Sinne der Richtlinie 2000/78 fallen kann“ (HK Danmark, Rn. 41).
- 17 Nach Ansicht des vorlegenden Gerichts ist der von den italienischen Rechtsvorschriften vorgesehene „Kündigungsschutzzeitraum“ so lang, dass er sich fast ausschließlich für den Schutz von Fehlzeiten eignet, die auf eine Behinderung und nicht auf eine einfache „gewöhnliche“ Krankheit zurückzuführen sind.
- 18 Abschließend weist das vorlegende Gericht, nachdem es festgestellt hat, dass das Unionsrecht für den „Kündigungsschutzzeitraum“ keine bestimmte Dauer vorschreibt und der italienische Gesetzgeber daher diesbezüglich über einen weiten Ermessensspielraum verfügt, auf die äußerst schwerwiegenden Folgen hin, die sich ergeben würden, wenn in einem solchen Fall eine mittelbare Diskriminierung von behinderten Arbeitnehmern festgestellt würde: Im Wesentlichen wären alle Entlassungen nichtig, und selbst kleine Unternehmen

müssten zur Zahlung von 25 bis 30 Monatsgehältern verurteilt werden, was in der Regel zur Einstellung des Betriebs führen würde.

- 19 Was die zweite Frage betrifft, ersucht das vorliegende Gericht für den Fall, dass das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung festgestellt wird, den Gerichtshof, über den mehr oder weniger gerechtfertigten Charakter dieser Diskriminierung im Hinblick auf ein rechtmäßiges Ziel zu entscheiden, das in einem Kompromiss besteht, zum einen den erkrankten Arbeitnehmer dadurch zu schützen, dass er seinen Arbeitsplatz für einen langen Zeitraum behält, und zum anderen den Arbeitgeber, dem die Möglichkeit gegeben wird, ein Arbeitsverhältnis zu beenden, das keine rentable Erfüllung ermöglicht.
- 20 Zur Angemessenheit der eingesetzten Mittel wird darauf hingewiesen, dass das italienische Krankenversicherungsrecht vor allem Menschen mit einer Behinderung zu schützen scheint, da es eine bestimmte Anzahl krankheitsbedingter Fehltag garantiert, die in der Regel nur von Menschen mit Behinderung erreicht werden können.
- 21 Erst wenn der „Kündigungsschutzzeitraum“ überschritten ist, können die wirtschaftlichen und organisatorischen Interessen des Arbeitgebers überwiegen.
- 22 Zur Erforderlichkeit der eingesetzten Mittel wird angemerkt, dass die italienischen Rechtsvorschriften die Möglichkeit der Kündigung bei offensichtlicher objektiver Ineffizienz des Arbeitsverhältnisses vorsehen (d. h. wenn in einem Kalenderjahr die Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheit die Dauer der Anwesenheit am Arbeitsplatz übersteigt).
- 23 Nach Ansicht des vorliegenden Gerichts sind die nationalen Rechtsvorschriften das Ergebnis eines Kompromisses zwischen der Unternehmensorganisation und dem Interesse des Arbeitnehmers, seinen Arbeitsplatz auch während einer Krankheit zu behalten, aber auch das Ergebnis der Notwendigkeit, die Privatsphäre des Menschen mit Behinderung zu schützen, der dem Arbeitgeber weder seinen Zustand der Behinderung noch die Gründe für seine Abwesenheit im Krankheitsfall offenlegen muss. Dem Arbeitgeber ist es dagegen ausdrücklich untersagt (Art. 5 des Arbeitnehmerstatuts), eigene Gesundheitskontrollen beim Arbeitnehmer vorzunehmen.
- 24 Nach den nationalen Rechtsvorschriften kennt der Arbeitgeber also nicht den Grund für die Abwesenheit des Arbeitnehmers, da er keine Bescheinigungen mit einer Diagnose (d. h. mit dem Grund der Krankheit), sondern nur mit einer Prognose erhält.
- 25 Daraus folgt, dass der Arbeitgeber, wenn er von der Möglichkeit Gebrauch macht, den Arbeitnehmer wegen langfristiger Fehlzeiten zu entlassen, dies tut, ohne die Gründe für die krankheitsbedingten Fehlzeiten zu kennen, und dass er nicht in der Lage ist, konkrete Annahmen über das Vorliegen oder Nichtvorliegen von Behinderungen zu treffen, da dies eine vollständige Vorlage aller medizinischen Unterlagen des Patienten erfordern würde.

- 26 Da es nicht auf die Krankheit als solche ankommt, sondern auf die mögliche Wechselwirkung mit dem Arbeitsumfeld, die diese mit sich bringt – eine Wechselwirkung, die im vorliegenden Fall ausschließlich in der längeren Abwesenheit besteht – müsste man, um zu wissen, ob diese Einschränkung von Dauer ist – und damit, ob der Arbeitnehmer eine Behinderung hat – die konkrete Ursache für eine Reihe von miteinander verbundenen Abwesenheiten kennen, die die „Einschränkung von langer Dauer“ darstellen.
- 27 Die Annahme, dass der Arbeitgeber in Streitfällen wie dem vorliegenden von einer „Behinderung des Arbeitnehmers“ Kenntnis haben könnte, hätte daher keinen Sinn, da die Person mit Behinderung aus gewöhnlichen Gründen der Arbeit fernbleiben könnte.
- 28 Unter diesem Gesichtspunkt könnten die Erfordernisse des Schutzes der Behinderung durch die Anwendung einer hypothetischen differenzierten Vorteilsregelung und die Erfordernisse des Schutzes der medizinischen Privatsphäre der behinderten Person unvereinbar erscheinen.
- 29 Wird dem Arbeitgeber ein Fehlverhalten vorgeworfen, wäre dieses in der Regel unverschuldet, da (angesichts der Unkenntnis der Diagnose für die Abwesenheit) das subjektive Element des Vorsatzes oder Verschuldens fehlt.
- 30 Da das nationale Arbeitsrecht jedoch nicht die Möglichkeit vorsieht, einen Schaden zu ersetzen, der nicht vom Vorliegen eines subjektiven Elements des Schädigers abhängt, wäre es eine unangemessene Härte, eine solche Haftung ausschließlich auf die objektive Ebene der mittelbaren (und im Übrigen hypothetischen) Diskriminierung zu stützen.
- 31 Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass die italienischen Rechtsvorschriften (insbesondere die Legge n. 68 – Norme per il diritto al lavoro dei disabili [Gesetz Nr. 68 – Vorschriften über das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit] vom 12. März 1999) Menschen mit Behinderungen auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses und ganz allgemein auf dem Arbeitsmarkt schützen: Arbeitgeber, die mehr als 14 Angestellte beschäftigen, müssen eine variable Quote von Arbeitsplätzen Menschen mit Behinderungen vorbehalten, die über spezielle Listen eingestellt werden, nachdem ihr Behindertenstatus überprüft wurde.
- 32 Schließlich besteht die Gefahr, dass die Grenzen der Anwendung der Befugnis zum Widerruf des Vertrags (nach Ablauf des Kündigungsschutzzeitraums) ohne rechtfertigenden Grund unsicher würden, was den Widerruf zu riskant und beschwerlich machen und zu einer Art faktischer Aufhebung des Widerrufs führen könnte, wodurch die Führung des Unternehmens oder des Betriebs ernsthaft gefährdet würde.
- 33 Letzten Endes kann eine etwaige mittelbare Diskriminierung nach Ansicht des vorlegenden Gerichts dennoch den Anforderungen der Rechtmäßigkeit, Angemessenheit und Erforderlichkeit genügen.

- 34 Was die dritte Frage betrifft, fragt das vorlegende Gericht, welche Vorkehrungen abstrakt getroffen werden könnten. Seiner Auffassung nach bestätigt das mögliche Fehlen anderer angemessener Vorkehrungen als der in den Rechtsvorschriften bereits vorhandenen die Erforderlichkeit dieser Rechtsvorschriften und damit die Rechtmäßigkeit der Kündigung.
- 35 Unter den im italienischen Recht vorgesehenen Vorkehrungen verweist es zunächst auf den im CCNL vorgesehenen unbezahlten Urlaub auf Antrag des Arbeitnehmers und ersucht den Gerichtshof um Prüfung, ob er angemessen und ausreichend ist, um eine diskriminierende Behandlung auszuschließen.
- 36 Der Umstand, dass ein solcher Urlaub vom Arbeitnehmer beantragt werden muss, ergibt sich offensichtlich aus der Tatsache, dass er allein im Besitz der erforderlichen Unterlagen ist und von seinem Behindertenstatus Kenntnis hat. Außerdem ist der Arbeitnehmer sicherlich die Partei, die an einer möglichen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses interessiert ist.
- 37 Andererseits könnte selbst eine mögliche Kenntnis (wie im vorliegenden Fall) des Arbeitgebers von einigen der Gründe für die Abwesenheit schwerlich berücksichtigt werden, um eine Pflicht des Arbeitgebers zu begründen, insbesondere wenn der unmittelbar betroffene Arbeitnehmer beschlossen hat, von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch zu machen.
- 38 Was die vierte Frage betrifft, nennt das vorlegende Gericht zwei weitere theoretisch verwendbare Instrumente, die jedoch in ihrer Anwendung problematisch und daher möglicherweise unangemessen erscheinen könnten.
- 39 Das Erste besteht darin, Abwesenheiten, die aufgrund von Behinderung verursacht wurden, bei der Berechnung des „Kündigungsschutzzeitraums“ nicht zu berücksichtigen. Nach Ansicht des vorlegenden Gerichts verstößt dieses Instrument jedoch gegen den 17. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78, da es die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines dauerhaft arbeitsunfähigen Arbeitnehmers verhindern könnte, wodurch Abwesenheit für einen potenziell unendlichen Zeitraum zulässig würde.
- 40 Das Zweite besteht darin, der behinderten Person einen längeren bezahlten Zeitraum der Beibehaltung des Arbeitsplatzes zuzugestehen, der sich offensichtlich von dem bereits im CCNL vorgesehenen unbezahlten Urlaub von 120 Tagen unterscheidet. Das vorlegende Gericht ist jedoch der Ansicht, dass dieses Instrument zu Ungewissheit bei der Fristsetzung durch den Arbeitgeber führen würde, der die medizinischen Unterlagen des Arbeitnehmers nicht kennt. Dies würde die Rechtssicherheit und die Rechtmäßigkeit der Kündigung beeinträchtigen, da das später angerufene Gericht die vom Arbeitgeber eingeräumte weitere Frist als zu kurz ansehen könnte. Dieses zweite Instrument könnte auch im Widerspruch zu den im 17. Erwägungsgrund geforderten Schutzmaßnahmen stehen.

- 41 Man sollte sich auch die Frage stellen, ob es angemessen ist, dass der Arbeitgeber (auch erhebliche) wirtschaftliche Kosten zu tragen hat, die nicht der Erbringung der Gegenleistung durch den Arbeitnehmer dienen, sondern mit ihr in keinerlei Zusammenhang stehen.
- 42 Was die fünfte Frage betrifft, ersucht das vorlegende Gericht den Gerichtshof darum, in Anbetracht des Kausalzusammenhangs zwischen dem unterbliebenen Erlass angemessener Vorkehrungen und der Kündigung zu beurteilen, ob die etwaige Gewährung einer weiteren Aussetzung des Arbeitsverhältnisses der behinderten Person tatsächlich die Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglicht und damit die Kündigung verhindert hätte.
- 43 Im vorliegenden Fall wurde P.M. auch 20 Tage nach dem Überschreiten der 180 Tage als „krankgeschrieben“ eingestuft. Außerdem befand sich P.M. viele Monate nach ihrer Entlassung immer noch in einem so schlechten Gesundheitszustand, dass sie nicht in der Lage war, ihre Arbeit wieder aufzunehmen. Das vorlegende Gericht fragt sich, ob diese – wenn auch nach der Kündigung liegende – Tatsache bei der Beurteilung eines möglichen diskriminierenden Verhaltens des Arbeitgebers berücksichtigt werden kann oder muss. Denn es könnte zu weit gehen, wenn dem Arbeitgeber, auch einem kleinen Arbeitgeber oder einem Arbeitgeber, der kein Unternehmer ist, der den Arbeitnehmer nach den geltenden Rechtsvorschriften – die Abwesenheiten von langer Dauer bereits schützen – entlässt, hohe Entschädigungszahlungen auferlegt würden, weil er dem Arbeitnehmer keinen weiteren (bezahlten) Zeitraum der Beibehaltung des Arbeitsplatzes gewährt hat, obwohl dieser ohnehin nicht in der Lage gewesen wäre, seine Arbeit wieder aufzunehmen.
- 44 Abschließend bringt das vorlegende Gericht den Zweifel zum Ausdruck, dass angesichts der italienischen Rechtsvorschriften eine punktuelle und teilweise Korrektur der mittelbaren Diskriminierung ohne eine erhebliche Beeinträchtigung anderer betroffener Interessen nicht möglich zu sein scheint, wodurch das allgemeine Konzept des Systems, das durch die Festlegung der Höchstdauer der Aussetzung des Arbeitsverhältnisses, den Schutz der Privatsphäre der behinderten Person, den Schutz des Arbeitgebers in Bezug auf das subjektive Element zum Zeitpunkt der Kündigung und das Funktionieren des Systems der sozialen Sicherheit gekennzeichnet und in das Ermessen des Gesetzgebers gestellt ist, gefährdet wird. Daher könnten die bestehenden Rechtsvorschriften in diesem Punkt nicht ausreichend sein.
- 45 Das vorlegende Gericht beantragt, die Rechtssache nach Art. 105 Abs. 1 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs im beschleunigten Verfahren zu behandeln. In diesem Zusammenhang stützt es sich auf den Grundsatz der angemessenen Verfahrensdauer und das Erfordernis, der Arbeitnehmerin die notwendige rasche Wiederverwendung an ihrem Arbeitsplatz zu gewährleisten und den Arbeitgeber im Falle des Unterliegens nicht mit einem zu hohen Schadensersatzbetrag zu belasten, da dieser Betrag vom Zeitpunkt des Urteils abhängen würde.