

# Diskriminierung aus Gründen des Alters: Rechtsprechung des EuGH

Anwendung des EU-Antidiskriminierungsrechts  
ERA-Webinar

Dr. Petra Weingerl, Mjur, DPhil (Oxford)

20. Januar 2021

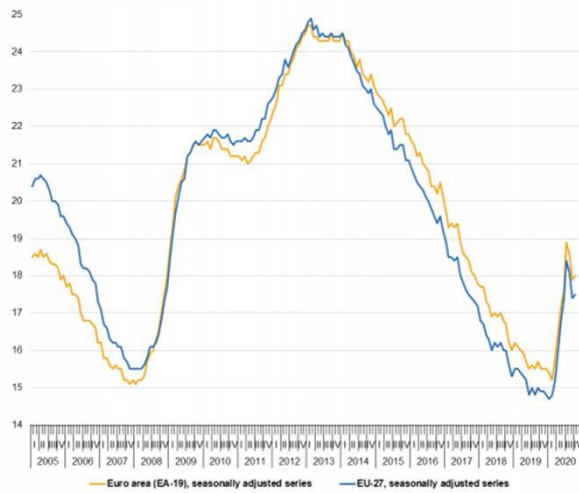
 This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

## Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz



# Jugendarbeitslosigkeit

Youth unemployment rates, EU-27 and EA-19, seasonally adjusted, January 2005 - October 2020

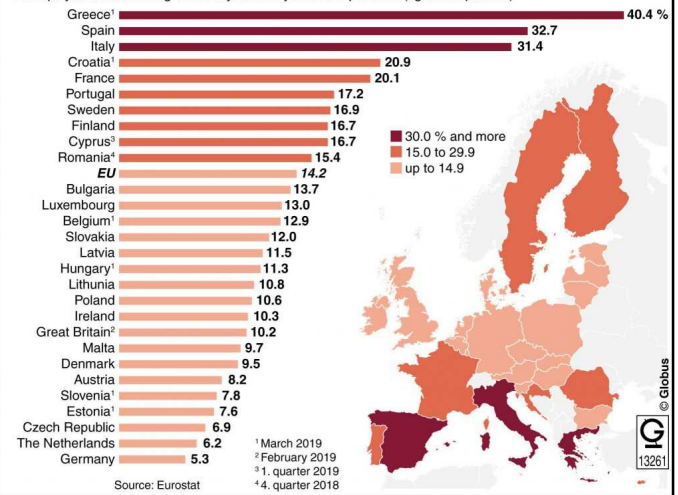


Source: Eurostat (online data code: une\_ft\_m)

eurostat

## Youth unemployment in the EU

Unemployment rate among 15 to 24 years old youths in April 2019 (figures in percent)



# Altersdiskriminierung und Unionsrecht

## - Primärrecht

- EUV (Artikel 2 und 3)
- AEU-Vertrag (Artikel 10 und 19)
- EU-Grundrechtecharta (Artikel 21)

## - Sekundärrecht

- Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf 2000/78/EG



## Die Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung 2000/78

### Artikel 1

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.



## Richtlinie 2000/78

### Geltungsbereich Artikel 3

Diese Richtlinie gilt für alle Personen in **öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen**, in Bezug auf:

- die Bedingungen für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit,
- einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen,
- unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;



## Richtlinie 2000/78

### Artikel 6

#### Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters

(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass **Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind** und im Rahmen des nationalen Rechts **durch ein legitimes Ziel**, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, **gerechtfertigt** sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.



## Der EuGH-Test für Ausnahmen

1. Anwendbarkeit der Richtlinie 2000/78?
2. Liegt eine Ungleichbehandlung im Sinne von Artikel 6 der Richtlinie vor?
3. Ist die Ungleichbehandlung gerechtfertigt?

## Die Rechtsprechung des EuGH

- Gesetzliches Ruhestandsalter
- Anforderungen in Bezug auf das Höchstalter
- Andere Bereiche

❖ Erwägungsgrund 14 der Richtlinie 2000/78:

*Diese Richtlinie berührt nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.*

## Anwendbarkeit der Richtlinie 2000/78

**C-411/05, Félix Palacios de la Villa**

45 Die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung, die die automatische Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, wenn dieser das 65. Lebensjahr vollendet hat, für gültig erklärt, berührt die Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien und – allgemeiner – die Berufsausübung des betroffenen Arbeitnehmers, indem sie diesen daran hindert, zukünftig am Erwerbsleben teilzunehmen.

46 Eine derartige Regelung ist daher so zu bewerten, dass mit ihr Vorschriften über die „Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassung ... und des Arbeitsentgelts“, im Sinne des Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 geschaffen werden.

## **C-144/04, Mangold**

- Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ist **ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts** (die Umsetzungsfrist für die Richtlinie war noch nicht abgelaufen)
- Eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung stellt in der Regel eine nach Unionsrecht verbotene Diskriminierung dar

**Ist die Ungleichbehandlung  
gerechtfertigt?**

## C-144/04, Mangold

63 Insofern verfügen die Mitgliedstaaten unbestreitbar über einen **weiten Ermessensspielraum** bei der Wahl der Maßnahmen zur Erreichung ihrer Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik.

- Legitime Ziele für Ausnahmen, z.B.:
  - **rechtmäßige Beschäftigungspolitik,**
  - **arbeitsmarktpolitische Ziele,**
  - **Berufsausbildung**

## C-411/05, Félix Palacios de la Villa

- Tarifvertrag, der die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht, wenn ein Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat und Anspruch auf eine Altersrente hat;
- Teil einer nationalen Arbeitspolitik, die darauf abzielt, den Zugang zur Beschäftigung durch eine bessere Verteilung der Arbeit zwischen den Generationen zu fördern;
- Die einschlägige Vorschrift enthält keinen ausdrücklichen Hinweis auf ein solches Ziel;
- Aber - das ist nicht entscheidend!

56 Aus Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 lässt sich nämlich nicht ableiten, dass eine **nationale Regelung**, die das angestrebte Ziel **nicht genau** angibt, automatisch von einer Rechtfertigung nach dieser Bestimmung ausgeschlossen ist.

57 Fehlt es an einer solchen genauen Angabe, so ist allerdings wichtig, dass **andere** – aus dem allgemeinen Kontext der betreffenden Maßnahme abgeleitete – **Anhaltspunkte die Feststellung des hinter dieser Maßnahme stehenden Ziels ermöglichen**, damit dessen Rechtmäßigkeit sowie die Angemessenheit und Erforderlichkeit der zu seiner Erreichung eingesetzten Mittel gerichtlich überprüft werden können.

## Weiter Ermessensspielraum....

**...aber nicht alles ist erlaubt!**

### **C-388/07, Age Concern England**

- Die Umsetzungsvorschriften des Vereinigten Königreichs erlauben es Arbeitgebern ausdrücklich, ihre Arbeitnehmer im Alter von 65 Jahren in den Ruhestand zu versetzen, ohne dass hierin eine Diskriminierung liegt;
- Der „National Council on Ageing“, eine gemeinnützige Einrichtung zur Förderung des Wohls älterer Menschen, stellte die Rechtmäßigkeit der britischen Rechtsvorschriften in Frage, da sie gegen die Richtlinie 2000/78 verstießen, da **in den nationalen Rechtsvorschriften nicht festgelegt sei, welche Art der unterschiedlichen Behandlung gerechtfertigt sei**;
- EuGH:
  - Zwangsversetzung in den Ruhestand mit 65 ist keine Diskriminierung
  - Legitimes Ziel: öffentliches Interesse, Beschäftigungs- oder Sozialpolitik und ein gewisses Maß an Flexibilität für Arbeitgeber





### **C-388/07, Age Concern England**

- EuGH: Es bestand keine Verpflichtung, diese Unterschiede im nationalen Recht zu präzisieren

Vorausgesetzt, dass

- ein legitimes Ziel, wie in Artikel 6 vorgesehen, gegeben ist und
- die gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind
- Vom EuGH erwähnte rechtmäßige Ziele: "sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt oder berufliche Bildung".
- *"Diese Ziele unterscheiden sich insoweit, als sie im Allgemeininteresse stehen, von rein individuellen Beweggründen, die der Situation des Arbeitgebers eigen sind, wie **Kostenreduzierung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit**, ohne dass allerdings ausgeschlossen werden kann, dass eine nationale Rechtsvorschrift bei der Verfolgung der genannten rechtmäßigen Ziele den **Arbeitgebern einen gewissen Grad an Flexibilität einräumt.**" (Rn. 46)*



### **C-555/07, Seda Küçükdeveci**

- Im Fall Mangold war der Arbeitnehmer zu alt...
- ....Seda Küçükdeveci war **zu jung**
- Nationale Kündigungsvorschriften, die bei der Berechnung der Kündigungsfrist die Beschäftigungszeit, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegt, nicht berücksichtigt.

„[E]s [obliegt] dem nationalen Gericht [...], in einem Rechtsstreit zwischen Privaten die Beachtung des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78 zu gewährleisten, indem es erforderlichenfalls entgegenstehende Vorschriften des innerstaatlichen Rechts unangewendet lässt, unabhängig davon, ob es von seiner Befugnis Gebrauch macht, in den Fällen des Art. 267 Abs. 2 AEUV den Gerichtshof um eine Vorabentscheidung über die Auslegung dieses Verbots zu ersuchen.“



## **C-555/07, Seda Küçükdeveci**

38 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten über einen **weiten Ermessensspielraum** bei der Wahl der Maßnahmen zur Erreichung ihrer Ziele im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik verfügen (vgl. Urteile Mangold, Randnr. 63, und Palacios de la Villa, Randnr. 68).

39 Das vorliegende Gericht führt aus, dass das Ziel der im Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Regelung darin bestehe, dem **Arbeitgeber eine größere personalwirtschaftliche Flexibilität zu verschaffen, indem seine Belastung im Zusammenhang mit der Entlassung jüngerer Arbeitnehmer verringert** werde, denen eine größere berufliche und persönliche Mobilität zugemutet werden könne.

40 Diese Regelung ist jedoch **keine** im Hinblick auf die Erreichung dieses Ziels **angemessene Maßnahme**, weil sie für **alle Arbeitnehmer, die vor Vollendung des 25. Lebensjahrs in den Betrieb eingetreten sind, unabhängig davon gilt, wie alt sie zum Zeitpunkt ihrer Entlassung sind.**[...]

42 Ferner **berührt** die im Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung, wie das vorliegende Gericht ausführt, **junge Arbeitnehmer ungleich**, weil sie diejenigen **jungen Menschen trifft, die ohne oder nach nur kurzer Berufsausbildung früh eine Arbeitstätigkeit aufnehmen, nicht aber die, die nach langer Ausbildung später in den Beruf eintreten.**



## **268/09, Georgiev**

- Zwangsweise Versetzung von Universitätsprofessoren in den Ruhestand mit Vollendung des 68. Lebensjahrs
- Die Weiterbeschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus ist nur im Rahmen von befristeten Einjahresverträgen möglich, die höchstens zweimal verlängert werden können (Beschäftigungsbedingungen ab einem bestimmten Alter)

Mit dem EU-Recht vereinbar, wenn:

- dieser Regelung **ein legitimes Ziel** insbesondere im Zusammenhang mit der Beschäftigungs- und der Arbeitsmarktpolitik verfolgt wird, bspw.
  - die Schaffung einer hochwertigen Lehre
  - und die optimale Verteilung der Professorenstellen auf die Generationen,
- und sofern sie ermöglicht, dieses Ziel durch **angemessene und erforderliche Mittel** zu erreichen.
- Die Förderung von Einstellungen im Bereich der Hochschulbildung durch das Angebot von Professorenstellen an jüngere Personen kann ein solches legitimes Ziel darstellen.



## C-45/09, Rosenblatt

44 Es ist darauf hinzuweisen, dass die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die die das Alter und die Beitragszahlung betreffenden Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen, seit Langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich ist. Dieser Mechanismus beruht auf einem **Ausgleich zwischen** politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen und hängt von der Entscheidung ab, die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer zu verlängern oder, im Gegenteil, deren früheren Eintritt in den Ruhestand vorzusehen ...

47 Die Zulässigkeit von Klauseln über die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Beschäftigte das Rentenalter erreicht, kann grundsätzlich nicht als eine übermäßige Beeinträchtigung der berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer angesehen werden..



## C-159/10 und C-160/10, Fuchs

- Zwangsweise Versetzung in den Ruhestand für Beamte mit Vollendung des 65. Lebensjahrs; dürfen bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres weiter arbeiten
- EuGH: "Vorschriften über die automatische Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das Ruhestandsalter erreicht haben, [können] im Interesse einer Verteilung der Beschäftigung zwischen den Generationen die berufliche Eingliederung jüngerer Arbeitnehmer fördern. " (Rn. 64)
- „[D]ie Förderung von Einstellungen [stellen] nach ständiger Rechtsprechung unbestreitbar ein legitimes Ziel der Sozial- oder Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten [dar], zumal wenn es darum geht, den Zugang jüngerer Personen zur Ausübung eines Berufs zu fördern.“ (Rn. 49)
- EuGH: Maßnahme darf im Hinblick auf das Ziel nicht unverhältnismäßig erscheinen und **muss durch Beweise gestützt werden**



## **286/12, Kommission gegen Ungarn**

- Obligatorische, plötzliche Versetzung von Richtern in den Ruhestand mit 62 statt 70 Jahren
- Rechtfertigung: Vereinheitlichung der Bestimmungen über den Ruhestand und Erleichterung des Zugangs junger Juristen zu den Gerichten zu dem Zweck, eine „ausgeglichene Altersstruktur“ zu schaffen
- Nicht angemessen: kann nicht zu einer ausgewogenen Altersstruktur führen
- Nicht erforderlich: Die Regelung ist in dem Regelungskontext zu betrachten, in den sie sich einfügt, wobei sowohl die Nachteile, die sie für die Betroffenen bewirken kann, als auch die Vorteile zu berücksichtigen sind, die sie für die Gesellschaft im Allgemeinen und die diese bildenden Individuen bedeutet.
- **Berechtigte Erwartung**, dass sie bis zum 70. Lebensjahr im Amt bleiben können
- Die in Rede stehende Regelung nahm eine **plötzliche und erhebliche** Senkung der Altersgrenze für das zwingende Ausscheiden aus dem Dienst vor, **ohne Übergangsmaßnahmen vorzusehen**, die geeignet gewesen wären, das berechnete Vertrauen der Betroffenen zu schützen.



## **C-515/13, Tekniq**

27 Die Entlassungsabfindung allein für Arbeitnehmer vorzusehen, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung keine Volksrente beziehen können, ist aber im Hinblick auf das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel, **Arbeitnehmer stärker zu schützen, deren Übergang in eine andere Beschäftigung sich aufgrund der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit als schwierig darstellt**, nicht unvernünftig. § 2a Abs. 2 des Angestelltengesetzes erlaubt es auch, die Möglichkeiten eines Missbrauchs zu begrenzen, der darin läge, dass ein Arbeitnehmer eine Abfindung bezöge, die ihn bei seiner Suche nach einer neuen Beschäftigung unterstützen soll, obwohl er in den Ruhestand tritt ...



## **Nichtberücksichtigung von vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegten Schulzeiten**

### **C-529/13, Georg Felber**

- 31 ... Die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung diene zur Vereinheitlichung des Zeitpunkts des Beginns der Leistung von Beiträgen zum Versorgungssystem und damit zur Einhaltung des Pensionseintrittsalters. In diesem Zusammenhang sei der **Ausschluss einer Anrechnung der vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegten Schulzeit dadurch gerechtfertigt, dass der Betreffende in dieser Zeit grundsätzlich keine Erwerbstätigkeit ausübe, in deren Rahmen Versorgungsbeiträge geleistet würden.**
- Dieses Ziel kann ein legitimes beschäftigungspolitisches Ziel darstellen

### **C-159/15, Lesar**



## **C-143/16, Abercrombie & Fitch Italia Srl**

- Gelegenheitsarbeitsverträge, die mit Personen geschlossen werden können, die noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben
- Automatische Beendigung des Arbeitsvertrags, sobald der Arbeitnehmer das 25. Lebensjahr vollendet zur Erleichterung des Eintritts junger Menschen in den Arbeitsmarkt
- Italienische-Regierung: **das wichtigste konkrete Ziel** der im Ausgangsverfahren fraglichen Bestimmung sei es nicht, **jüngeren Menschen einen Zugang zum Arbeitsmarkt auf stabiler Basis zu gewähren, sondern nur, ihnen eine erste Gelegenheit zum Eintritt in den Arbeitsmarkt zu verschaffen.** .
- EuGH: legitimes Ziel und angemessen und erforderliche Mittel



### **C-670/18, Comune di Gesturi**

- Öffentlicher Aufruf zur Interessensbekundung
- Ausschluss von in den Ruhestand versetzten Personen im öffentlichen oder privaten Bereich
- Kein direkter Bezug zu bestimmtem Alter
  
- EuGH: Die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung beruht durch die Bezugnahme auf den Ruhestand mittelbar auf einem Kriterium in Verbindung mit dem Alter, da der Bezug einer Altersrente voraussetzt, dass eine bestimmte Anzahl an Arbeitsjahren geleistet und ein bestimmtes Alter erreicht wurde
- Verfolgung eines doppelten Ziels:
  1. zum einen die Umsetzung einer wirksamen Überprüfung der öffentlichen Ausgaben durch die Verringerung der Kosten für das Funktionieren der öffentlichen Verwaltung, ohne die wesentlichen für die Bürger erbrachten Dienstleistungen zu beeinträchtigen,
  2. und zum anderen die Erleichterung der Verjüngung des Personals der öffentlichen Verwaltungen, indem der Zugang jüngerer Personen zum öffentlichen Dienst gefördert wird.



### **C-670/18, Comune di Gesturi**

34 ... **Haushaltserwägungen** [können] den sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats zugrunde liegen und die Art oder das Ausmaß der von ihm zu treffenden Beschäftigungsschutzmaßnahmen beeinflussen, jedoch können sie als solche kein mit dieser Politik verfolgtes Ziel darstellen [...].

35 Hieraus folgt, dass **das Ziel der wirksamen Verringerung der öffentlichen Ausgaben**, da Art. 5 des Decreto-legge Nr. 95/2012 in einem allgemeinen wirtschaftlichen Kontext zu den Maßnahmen zählt, die erforderlich sind, um die übermäßigen Defizite der öffentlichen Verwaltung in Italien zu reduzieren, und konkret verhindern soll, dass aus öffentlichen Mitteln stammende Gehälter und Altersrenten kumuliert werden, die Art oder das Ausmaß der Beschäftigungsschutzmaßnahmen beeinflussen kann, **aber als solches kein legitimes Ziel darstellen kann**.



## **C-670/18, Comune di Gesturi**

37 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs stellt die **Förderung von Einstellungen** unbestreitbar ein legitimes Ziel der Sozial- oder Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten dar, zumal, wenn es darum geht, für bestimmte Arbeitnehmergruppen die Chancen auf Eingliederung in das Erwerbsleben zu verbessern, insbesondere, den Zugang jüngerer Menschen zur Ausübung eines Berufs zu fördern ....

44 **Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ist nämlich im Licht des in Art. 15 Abs. 1 der Charta der Grundrechte anerkannten Rechts, zu arbeiten, zu sehen.** Daraus folgt, dass auf die Teilnahme älterer Arbeitnehmer am Berufsleben und damit am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben besonderes Augenmerk zu richten ist. Ihr Verbleiben im Berufsleben fördert insbesondere die Vielfalt im Bereich der Beschäftigung. Der Belang des Verbleibens dieser Personen im Berufsleben ist jedoch unter Wahrung anderer gegebenenfalls gegenläufiger Belange zu berücksichtigen...



## **C-670/18, Comune di Gesturi**

47 Dagegen ist [...] nicht sicher, dass es die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Maßnahme, die darin besteht, Personen im Ruhestand die Teilnahme an Interessensbekundungen für die Vergabe von Aufträgen über Studien und Beratung zu untersagen, tatsächlich vermag, die Chancen Jüngerer auf Eingliederung in das Erwerbsleben zu verbessern. Da sich nämlich die Durchführung von Studien- und Beratungsaufträgen als heikel und komplex herausstellen kann, ist eine ältere Person angesichts ihrer Erfahrung wahrscheinlich besser geeignet, die ihr übertragene Aufgabe zu erfüllen. Deshalb ist ihre Einstellung sowohl für die öffentliche Verwaltung, auf die die Interessensbekundung zurückgeht, als auch im Hinblick auf das Allgemeininteresse von Vorteil. [...]

48 Darüber hinaus wäre zu prüfen, ob das im Ausgangsverfahren in Rede stehende Verbot nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung des verfolgten Ziels erforderlich ist, indem die berechtigten Erwartungen der Personen im Ruhestand übermäßig beeinträchtigt werden, da das Verbot nur auf dem Kriterium des Alters, das den Bezug einer Altersrente ermöglicht, beruht und nicht berücksichtigt, ob die Höhe der Altersrente, die die Betroffenen am Ende ihrer beruflichen Laufbahn erhalten, angemessen ist.

## **Keine Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters...**

### ***C-154/18, Horgan und Keegan***

- Neu eingestellte Lehrkräfte
- Ungünstigere Entgeltskala und Einstufung bei der Einstellung als bei bereits im Amt befindlichen Lehrkräften

EuGH: Die von Irland eingeführten neuen Entgeltregeln beruhen nicht auf einem Kriterium, das untrennbar mit dem Alter der Lehrkräfte verbunden ist oder mittelbar daran anknüpft, so dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass die neue Regelung zu einer Ungleichbehandlung wegen des Alters führt





## Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf...

**... muss von allen Organen des Staates  
geschützt werden!**



### ***C-378/17, Minister for Justice and Equality und Commissioner of An Garda Síochána***

- Anforderungen in Bezug auf das Höchstalter
- Einstellung von Polizeibediensteten
- Nationale Stelle, die durch Gesetz eingerichtet wurde, um die Durchsetzung des Unionsrechts in einem bestimmten Bereich zu gewährleisten
- Befugnis, unionsrechtswidrige nationale Rechtsvorschriften unangewendet zu lassen (Vorrang des Unionsrechts)

*„[... Die] Pflicht, dem Unionsrecht entgegenstehende nationale Rechtsvorschriften unangewendet zu lassen, [obliegt] nicht nur den nationalen Gerichten, sondern **allen staatlichen Stellen einschließlich der Verwaltungsbehörden**, die im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten das Unionsrecht anzuwenden haben [...]“ (Rn. 38).*



[petra.weingerl@um.si](mailto:petra.weingerl@um.si)