

TE Bwvg Beschluss 2024/6/10 W217 2206631-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 10.06.2024

Entscheidungsdatum

10.06.2024

Norm

B-VG Art133 Abs4

PG 1965 §41

VwGVG §34 Abs3

1. B-VG Art. 133 heute
 2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
 3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
 4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
 5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
 6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
 7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
 8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
 9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
 10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
 11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
1. PG 1965 § 41 heute
 2. PG 1965 § 41 gültig ab 16.11.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 134/2023
 3. PG 1965 § 41 gültig von 01.11.2022 bis 15.11.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 175/2022
 4. PG 1965 § 41 gültig von 01.01.2022 bis 31.10.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2021
 5. PG 1965 § 41 gültig von 16.12.2020 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2020
 6. PG 1965 § 41 gültig von 23.10.2019 bis 15.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2019
 7. PG 1965 § 41 gültig von 23.12.2018 bis 22.10.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
 8. PG 1965 § 41 gültig von 23.12.2018 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 99/2018
 9. PG 1965 § 41 gültig von 11.11.2017 bis 22.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
 10. PG 1965 § 41 gültig von 11.11.2017 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 151/2017
 11. PG 1965 § 41 gültig von 01.01.2011 bis 10.11.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
 12. PG 1965 § 41 gültig von 01.01.2011 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
 13. PG 1965 § 41 gültig von 30.12.2008 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
 14. PG 1965 § 41 gültig von 30.12.2008 bis 29.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
 15. PG 1965 § 41 gültig von 21.10.2008 bis 29.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018

16. PG 1965 § 41 gültig von 21.10.2008 bis 09.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 129/2008
17. PG 1965 § 41 gültig von 10.01.2008 bis 20.10.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
18. PG 1965 § 41 gültig von 10.01.2008 bis 09.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2008
19. PG 1965 § 41 gültig von 10.08.2005 bis 09.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
20. PG 1965 § 41 gültig von 10.08.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 80/2005
21. PG 1965 § 41 gültig von 01.01.2005 bis 09.08.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
22. PG 1965 § 41 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 80/2005
23. PG 1965 § 41 gültig von 01.01.2005 bis 20.08.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
24. PG 1965 § 41 gültig von 01.01.2005 bis 20.08.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
25. PG 1965 § 41 gültig von 21.08.2003 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 80/2005
26. PG 1965 § 41 gültig von 21.08.2003 bis 20.08.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
27. PG 1965 § 41 gültig von 01.01.2002 bis 20.08.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
28. PG 1965 § 41 gültig von 01.12.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 5/1999
29. PG 1965 § 41 gültig von 01.01.1999 bis 30.11.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 5/1999
30. PG 1965 § 41 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1997
31. PG 1965 § 41 gültig von 01.12.1998 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 5/1999
32. PG 1965 § 41 gültig von 01.01.1995 bis 30.11.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
33. PG 1965 § 41 gültig von 01.01.1994 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
34. PG 1965 § 41 gültig von 01.07.1971 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 216/1972

1. VwGVG § 34 heute
2. VwGVG § 34 gültig ab 21.07.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 88/2023
3. VwGVG § 34 gültig von 01.07.2021 bis 20.07.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/2021
4. VwGVG § 34 gültig von 01.01.2017 bis 30.06.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2017
5. VwGVG § 34 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2016

Spruch

W217 2206631-1/33Z

BESCHLUSS

Das Bundesverwaltungsgericht beschließt durch die Richterin Mag. Julia STIEFELMEYER als Einzelrichterin über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX , vertreten durch Dr. Martin RIEDL, Rechtsanwalt, gegen den Bescheid der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Pensionservice, vom 03.09.2018, Zl. XXXX , betreffend Ruhebezug: Das Bundesverwaltungsgericht beschließt durch die Richterin Mag. Julia STIEFELMEYER als Einzelrichterin über die Beschwerde von römisch XXXX , geb. römisch XXXX , vertreten durch Dr. Martin RIEDL, Rechtsanwalt, gegen den Bescheid der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Pensionservice, vom 03.09.2018, Zl. römisch XXXX , betreffend Ruhebezug:

A)

Das Verfahren wird gemäß § 34 Abs. 3 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz, BGBl. I Nr. 33/2013 i.d.g.F, bis zur Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes über die ordentliche Revision zum Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts vom 08.03.2024, W228 2246332-1/33E, ausgesetzt. Das Verfahren wird gemäß Paragraph 34, Absatz 3, Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, i.d.g.F, bis zur Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes über die ordentliche Revision zum Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts vom 08.03.2024, W228 2246332-1/33E, ausgesetzt.

B)

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

BEGRÜNDUNG:

I. Verfahrensgang;römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter vom 03.09.2018 wurde festgestellt, dass Herrn Dr. XXXX (in der Folge: „Beschwerdeführer“) ab 01.01.2018 ein Ruhebezug von monatlich brutto € 5.713,22 gebühre.1. Mit Bescheid der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter vom 03.09.2018 wurde festgestellt, dass Herrn Dr. römisch XXXX (in der Folge: „Beschwerdeführer“) ab 01.01.2018 ein Ruhebezug von monatlich brutto € 5.713,22 gebühre.

Begründend wurde ausgeführt, dass gemäß § 711 Abs. 1 letzter Satz ASVG eine Pensionserhöhung nicht stattfindet, wenn das Gesamtpensionseinkommen mehr als monatlich € 4.980,-- betrage. Da der Ruhebezug des Beschwerdeführers von monatlich brutto € 5.713,22 im Dezember 2017 den Betrag von monatlich € 4.980,-- überstiegen habe, wäre zum 1. Jänner 2018 keine Erhöhung vorzunehmen gewesen. Begründend wurde ausgeführt, dass gemäß Paragraph 711, Absatz eins, letzter Satz ASVG eine Pensionserhöhung nicht stattfindet, wenn das Gesamtpensionseinkommen mehr als monatlich € 4.980,-- betrage. Da der Ruhebezug des Beschwerdeführers von monatlich brutto € 5.713,22 im Dezember 2017 den Betrag von monatlich € 4.980,-- überstiegen habe, wäre zum 1. Jänner 2018 keine Erhöhung vorzunehmen gewesen.

2. In der fristgerecht erhobenen Beschwerde führte der Beschwerdeführer aus, der Bescheid verstoße gegen EU-Recht und beruhe überdies auf einer verfassungswidrigen Gesetzesbestimmung.

Die von der belangten Behörde angewendete Rechtsgrundlage falle in den Anwendungsbereich der Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit. Die getroffene Regelung widerspreche dem Diskriminierungsverbot des Art 4 Abs. 1 der Richtlinie, da von der Regelung wesentlich mehr Männer als Frauen betroffen seien, weshalb die belangte Behörde die unionsrechtswidrige Regelung nicht anwenden hätte dürfen. Die von der belangten Behörde angewendete Rechtsgrundlage falle in den Anwendungsbereich der Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit. Die getroffene Regelung widerspreche dem Diskriminierungsverbot des Artikel 4, Absatz eins, der Richtlinie, da von der Regelung wesentlich mehr Männer als Frauen betroffen seien, weshalb die belangte Behörde die unionsrechtswidrige Regelung nicht anwenden hätte dürfen.

Der vorliegende Sachverhalt sei auch nicht mit dem dem (abweisenden) Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes (BVwG) Zl. W178 2187548-1 vom 27.06.2018 zugrunde liegenden Sachverhalt vergleichbar, da gegenständlich die Belastung höher sei und die gegenständliche Pension über der Höchstbemessungsgrundlage liege und damit eine andere Rechtsgrundlage (§ 711 Abs. 1 letzter Satz) zur Anwendung komme. Der vorliegende Sachverhalt sei auch nicht mit dem dem (abweisenden) Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes (BVwG) Zl. W178 2187548-1 vom 27.06.2018 zugrunde liegenden Sachverhalt vergleichbar, da gegenständlich die Belastung höher sei und die gegenständliche Pension über der Höchstbemessungsgrundlage liege und damit eine andere Rechtsgrundlage (Paragraph 711, Absatz eins, letzter Satz) zur Anwendung komme.

Die in Frage stehende Pensionsregelung des PAG 2018 verstoße zudem gegen den Gleichheitsgrundsatz und das Grundrecht auf Eigentum, da kein rechtlicher Konnex zwischen dem Entfall jeder Valorisierung der höheren Pensionen gegenüber der überproportionalen Teuerungsabgeltung der niedrigeren Pensionen bestehe – dies weiche zudem von den Gesetzeszielen ab und sei politisch motiviert – und durch das vielfache Ausbleiben bzw. Kürzen des Teuerungsausgleichs in den letzten Jahren mit dem PAG 2018 jene Schwelle überschritten sei, die in einer Gesamtbetrachtung einen verfassungswidrigen Eingriff in den Pensionsanspruch des Beschwerdeführers bewirke.

3. Die Beschwerde wurde dem BVwG am 27.09.2018 zur Entscheidung vorgelegt.

4. Das BVwG hat die belangte Behörde mit Schreiben vom 01.10.2018 aufgefordert, zu dem Vorbringen umfassend Stellung zu nehmen.

5. Mit Stellungnahme vom 25.10.2018 wurde seitens der belangten Behörde zusammengefasst Folgendes vorgebracht:

Das Vorbringen, dass wesentlich mehr Männer als Frauen von der Regelung betroffen seien und damit gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen werde, sei bereits mit dem Erkenntnis des BVwG zu Zl. W178 2187548 vom 27.06.2018 verworfen worden.

Von einer Minderung des Lebensstandards beim Beschwerdeführer könne nicht ernsthaft gesprochen werden. Die Bruttopension des Beschwerdeführers im Jahr 2018 wäre zwar um 8,33% niedriger, als sie es bei ständiger Erhöhung mit dem Anpassungsfaktor wäre und läge dies jedoch noch im – durch den VfGH mit „bis zu 10%“ definierten – Spielraum des Gesetzgebers. Zudem wäre evident, dass bei sehr hohen Pensionen eine geringere Anpassung greifen kann, ohne dass damit der einmal erreichte Lebensstandard gefährdet werde. Bei höheren Pensionen habe der Gesetzgeber somit einen größeren Gestaltungsspielraum.

Es gäbe auch keinen Grundsatz der gleichmäßigen Anpassung aller Pensionen, sondern trete in der sozialen Absicherung bezüglich der Pensionsanpassung immer die Beachtung sozialer Aspekte zutage.

Eine Änderung der Rechtslage verletze nach der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes nur dann den Gleichheitssatz, wenn der Gesetzgeber plötzlich und intensiv in erworbene Rechtspositionen eingreift, auf deren Bestand der Normunterworfenen mit guten Gründen vertrauen konnte und auch nicht besondere Umstände vorliegen, die den Eingriff rechtfertigen. Hinsichtlich der Intensität des Eingriffs wurde auf das Erkenntnis VfSlg. 15.269/199 hingewiesen, wonach ohne Übergangszeitraum eingeführte Abschlagszahlungen bei Beamten, und die damit verbundene durchschnittliche Kürzung des Brutto-Ruhegenusses von rund 12 % bei Beamten, die vor Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt werden, nicht gegen den Gleichheitssatz verstoßen. Die Verschlechterung einer Rechtsposition sei umso beachtlicher, wenn sie die geplante Lebensführung direkt beeinträchtigt. Die Beeinträchtigung der Lebensführung durch die Pensionsanpassung nehme jedoch mit der Höhe der Pension ab. Es müsse im sozialpolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers liegen, sozialen Gesichtspunkten Rechnung zu tragen, dies umso mehr, als bei der Höhe der von der nicht vollen Anpassung betroffenen Pensionen von einer Verminderung des Lebensstandards wohl nicht ernsthaft gesprochen werden kann. Auch habe der Beschwerdeführer nicht dargetan, warum gerade im Beamten-Versorgungssystem, in dem die Versorgungsleistung noch viel weniger durch eigene Beiträge gedeckt wären, eine derartige Pensionsanpassung, die auf soziale Aspekte Rücksicht nimmt, sachlich nicht gerechtfertigt wäre.

Auch dem Vorbringen des Beschwerdeführers betreffend einen Eingriff in sein Eigentumsrecht gemäß Art. 1 1. ZP EMRK trat die belangte Behörde unter Verweis auf Judikatur des VfGH entgegen. Auch dem Vorbringen des Beschwerdeführers betreffend einen Eingriff in sein Eigentumsrecht gemäß Artikel eins, 1. ZP EMRK trat die belangte Behörde unter Verweis auf Judikatur des VfGH entgegen.

6. Darauf hat der Beschwerdeführer mit Stellungnahme vom 05.11.2018 repliziert:

Betreffend die Unionsrechtswidrigkeit bleibe der Beschwerdeführer bei der in seiner Beschwerde geäußerten Ansicht, da der von der belangten Behörde entgegengehaltene langfristige Ausgleich des Geschlechterverhältnisses ihm wenig helfe und er sich noch zu Lebzeiten einen rechtmäßig bemessenen Ruhebezug erwarten dürfe.

Die abgestufte Pensionsanpassung des PAG 2018 und auch § 711 Abs. 1 letzter Satz ASVG seien verfassungswidrig, da in der Regierungsvorlage Sachverhalte als Begründung herangezogen würden, die dem PAG 2018 gar nicht unterliegen würden, weil die überdurchschnittlichen Preiserhöhungen für bestimmte Waren und Leistungen durch einschlägige Statistiken widerlegt würden und weil das im Gesetz eingesetzte Mittel ungeeignet sei, die Gesetzesziele zu erreichen. Die abgestufte Pensionsanpassung des PAG 2018 und auch Paragraph 711, Absatz eins, letzter Satz ASVG seien verfassungswidrig, da in der Regierungsvorlage Sachverhalte als Begründung herangezogen würden, die dem PAG 2018 gar nicht unterliegen würden, weil die überdurchschnittlichen Preiserhöhungen für bestimmte Waren und Leistungen durch einschlägige Statistiken widerlegt würden und weil das im Gesetz eingesetzte Mittel ungeeignet sei, die Gesetzesziele zu erreichen.

Auch bleibe der Beschwerdeführer bei seiner Ansicht, dass die ungleichmäßige Anpassung der Ruhebezüge gleichheitswidrig sei und zudem in seinem Fall das auch in der Judikatur des VfGH als zulässig angesehene Maß überschreite.

7. Mit Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes vom 10.12.2018, Zl. W217 2206631-1/6E, wurde die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

8. Mit Beschluss vom 12.06.2019, E 69/2019-13, hat der Verfassungsgerichtshof die Behandlung der gegen diese Entscheidung gerichteten Beschwerde abgelehnt und die Beschwerde dem Verwaltungsgerichtshof zur Entscheidung abgetreten.

9. Mit Beschluss vom 31. Juli 2020, Zlen EU 2020/0003, EU 2020/0004, EU 2020/0005-1 (Ro 2019/12/0005-5, Ra 2019/12/0006-7, Ra 2019/12/0054-4) hat der Verwaltungsgerichtshof gemäß Artikel 267 AEUV dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist die Einschränkung des zeitlichen Anwendungsbereichs des Gebots der Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen nach dem Urteil in der Rechtssache C-262/88, Barber, sowie gemäß dem Protokoll Nr. 33 zu Art. 157 AEUV und Art. 12 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (im Folgenden: Richtlinie 2006/54/EG) dahin auszulegen, dass sich ein (österreichischer) Pensionsbezieher rechtens nicht oder nur (anteilig) für jenen Teil des Anspruchs, der auf Beschäftigungszeiten nach dem 1.1.1994 zurückgeht, auf das Gebot der Gleichbehandlung berufen kann, um geltend zu machen, dass er durch Regelungen über eine für das Jahr 2018 festgelegte Anpassung von Beamtenpensionen, wie jene, die in den Ausgangsverfahren angewendet wurde, diskriminiert wurde? Ist die Einschränkung des zeitlichen Anwendungsbereichs des Gebots der Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen nach dem Urteil in der Rechtssache C-262/88, Barber, sowie gemäß dem Protokoll Nr. 33 zu Artikel 157, AEUV und Artikel 12, der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (im Folgenden: Richtlinie 2006/54/EG) dahin auszulegen, dass sich ein (österreichischer) Pensionsbezieher rechtens nicht oder nur (anteilig) für jenen Teil des Anspruchs, der auf Beschäftigungszeiten nach dem 1.1.1994 zurückgeht, auf das Gebot der Gleichbehandlung berufen kann, um geltend zu machen, dass er durch Regelungen über eine für das Jahr 2018 festgelegte Anpassung von Beamtenpensionen, wie jene, die in den Ausgangsverfahren angewendet wurde, diskriminiert wurde?

2. Ist das Gebot der Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen (nach Art. 157 AEUV in Verbindung mit Art. 5 der Richtlinie 2006/54/EG) dahin auszulegen, dass sich eine mittelbare Ungleichbehandlung wie jene, die - gegebenenfalls - aus den in den Ausgangsverfahren anwendbaren Regelungen über die Pensionsanpassung 2018 resultiert, auch unter Bedachtnahme auf schon früher gesetzte ähnliche Maßnahmen und den durch die kumulative Wirkung derselben verursachten beträchtlichen Verlust im Verhältnis zu einer inflationsbedingten Anpassung des Realwerts von Ruhebezügen (fallbezogen von 25 %) als gerechtfertigt erweist, insbesondere

- zur Verhinderung einer (bei regelmäßiger Anpassung mit einem einheitlichen Satz entstehenden) „Kluft“ zwischen höheren und niedrigeren Ruhebezügen, wiewohl diese eine rein nominelle wäre und das Verhältnis der Werte unverändert ließe,

- zur Verwirklichung einer allgemeinen „sozialen Komponente“ im Sinne der Stärkung der Kaufkraft der Bezieher geringerer Ruhebezüge, wiewohl a) dieses Ziel auch ohne Einschränkung der Anpassung höherer Bezüge erreichbar wäre und b) der Gesetzgeber eine solche Maßnahme nicht in gleicher Weise auch zur Kaufkraftstärkung bei der Inflationsanpassung geringerer Aktivbezüge der Beamten (zulasten der Anpassung höherer Aktivbezüge) vorsieht und auch keine Regelung zum vergleichbaren Eingriff in die Wertanpassung von Pensionen aus sonstigen betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (ohne staatliche Beteiligung) traf, um (zulasten der Anpassung höherer Pensionen) eine Kaufkraftstärkung geringerer Pensionen zu erreichen,

- zur Erhaltung und Finanzierung „des Systems“, wiewohl die Ruhebezüge der Beamten nicht aus einem versicherungsartig organisierten und beitragsfinanzierten System von einer Versicherungsanstalt geschuldet werden, sondern vom Bund als Dienstgeber der Beamten im Ruhestand als Entgelt für geleistete Arbeit, sodass nicht die Erhaltung oder Finanzierung eines Systems, sondern letztlich nur Haushaltserwägungen ausschlaggebend wären,

- weil es einen eigenständigen Rechtfertigungsgrund bildet oder (dem vorgelagert) die Annahme einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne der Richtlinie 2006/54/EG zu Lasten der Männer von vornherein ausschließt, wenn die statistisch wesentlich höhere Betroffenheit von Männern in der Gruppe der Bezieher höherer Ruhebezüge als Folge einer insbesondere in der Vergangenheit typischerweise fehlenden Chancengleichheit für Frauen

in Arbeits- und Beschäftigungsfragen einzustufen ist, oder

- weil die Regelung als positive Maßnahme im Sinne des Art. 157 Abs. 4 AEUV zulässig ist². Ist das Gebot der Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen (nach Artikel 157, AEUV in Verbindung mit Artikel 5, der Richtlinie 2006/54/EG) dahin auszulegen, dass sich eine mittelbare Ungleichbehandlung wie jene, die - gegebenenfalls - aus den in den Ausgangsverfahren anwendbaren Regelungen über die Pensionsanpassung 2018 resultiert, auch unter Bedachtnahme auf schon früher gesetzte ähnliche Maßnahmen und den durch die kumulative Wirkung derselben verursachten beträchtlichen Verlust im Verhältnis zu einer inflationsbedingten Anpassung des Realwerts von Ruhebezügen (fallbezogen von 25 %) als gerechtfertigt erweist, insbesondere

- zur Verhinderung einer (bei regelmäßiger Anpassung mit einem einheitlichen Satz entstehenden) „Kluft“ zwischen höheren und niedrigeren Ruhebezügen, wiewohl diese eine rein nominelle wäre und das Verhältnis der Werte unverändert ließe,

- zur Verwirklichung einer allgemeinen „sozialen Komponente“ im Sinne der Stärkung der Kaufkraft der Bezieher geringerer Ruhebezüge, wiewohl a) dieses Ziel auch ohne Einschränkung der Anpassung höherer Bezüge erreichbar wäre und b) der Gesetzgeber eine solche Maßnahme nicht in gleicher Weise auch zur Kaufkraftstärkung bei der Inflationsanpassung geringerer Aktivbezüge der Beamten (zulasten der Anpassung höherer Aktivbezüge) vorsieht und auch keine Regelung zum vergleichbaren Eingriff in die Wertanpassung von Pensionen aus sonstigen betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (ohne staatliche Beteiligung) traf, um (zulasten der Anpassung höherer Pensionen) eine Kaufkraftstärkung geringerer Pensionen zu erreichen,

- zur Erhaltung und Finanzierung „des Systems“, wiewohl die Ruhebezüge der Beamten nicht aus einem versicherungsartig organisierten und beitragsfinanzierten System von einer Versicherungsanstalt geschuldet werden, sondern vom Bund als Dienstgeber der Beamten im Ruhestand als Entgelt für geleistete Arbeit, sodass nicht die Erhaltung oder Finanzierung eines Systems, sondern letztlich nur Haushaltserwägungen ausschlaggebend wären,

- weil es einen eigenständigen Rechtfertigungsgrund bildet oder (dem vorgelagert) die Annahme einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne der Richtlinie 2006/54/EG zu Lasten der Männer von vornherein ausschließt, wenn die statistisch wesentlich höhere Betroffenheit von Männern in der Gruppe der Bezieher höherer Ruhebezüge als Folge einer insbesondere in der Vergangenheit typischerweise fehlenden Chancengleichheit für Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen einzustufen ist, oder

- weil die Regelung als positive Maßnahme im Sinne des Artikel 157, Absatz 4, AEUV zulässig ist?

10. Mit Erkenntnis vom 16. November 2022, Ra 2019/12/0054, hob der VwGH das angefochtene Erkenntnis wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes auf und verwies auf das Leiterkenntnis vom 13.09.2022, Ro 2020/12/0002. In diesem hat der Verwaltungsgerichtshof Folgendes ausgesprochen:

„14 Mit Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Union vom 5. Mai 2022, BVAEB, C-405/20, wurde über dieses Vorabentscheidungsersuchen wie folgt zu Recht erkannt:

,1. Das dem AEU-Vertrag beigefügte Protokoll (Nr. 33), zu Art. 157 AEUV und Art. 12 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Ro 2020/12/0002-13 13. September 2022 Arbeits- und Beschäftigungsfragen sind dahin auszulegen, dass die darin vorgesehene zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht für eine nationale Regelung gilt, die eine jährliche Anpassung der aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit, das nach dem in diesen Bestimmungen genannten Zeitpunkt anwendbar ist, gewährten Pensionen vorsieht. ,1. Das dem AEU-Vertrag beigefügte Protokoll (Nr. 33), zu Artikel 157, AEUV und Artikel 12, der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Ro 2020/12/0002-13 13. September 2022 Arbeits- und Beschäftigungsfragen sind dahin auszulegen, dass die darin vorgesehene zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht für eine nationale Regelung gilt, die eine jährliche Anpassung der aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit, das nach dem in diesen Bestimmungen genannten Zeitpunkt anwendbar ist, gewährten Pensionen vorsieht.

2. Art. 157 AEUV und Art. 5 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung, die eine degressive jährliche Anpassung des Betrags der Pensionen der nationalen Beamten nach Maßgabe seiner Höhe vorsieht, wobei die Anpassung ab einem bestimmten Pensionsbetrag ganz entfällt, in dem Fall, dass sich diese

Regelung auf einen signifikant höheren Anteil männlicher als weiblicher Pensionsbezieher ungünstig auswirkt, nicht entgegenstehen, sofern mit ihr in kohärenter und systematischer Weise die Ziele der Gewährleistung einer nachhaltigen Finanzierung der Pensionen und einer Verringerung des Niveauunterschieds zwischen den staatlich finanzierten Pensionen verfolgt werden, ohne dass sie über das hinausgeht, was zur Erreichung dieser Ziele erforderlich ist.“ 2. Artikel 157, AEUV und Artikel 5, Buchst. c der Richtlinie 2006/54 sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung, die eine degressive jährliche Anpassung des Betrags der Pensionen der nationalen Beamten nach Maßgabe seiner Höhe vorsieht, wobei die Anpassung ab einem bestimmten Pensionsbetrag ganz entfällt, in dem Fall, dass sich diese Regelung auf einen signifikant höheren Anteil männlicher als weiblicher Pensionsbezieher ungünstig auswirkt, nicht entgegenstehen, sofern mit ihr in kohärenter und systematischer Weise die Ziele der Gewährleistung einer nachhaltigen Finanzierung der Pensionen und einer Verringerung des Niveauunterschieds zwischen den staatlich finanzierten Pensionen verfolgt werden, ohne dass sie über das hinausgeht, was zur Erreichung dieser Ziele erforderlich ist.“

15 Aus seiner Begründung sind dabei folgende Ausführungen hervorzuheben (siehe EuGH 5.5.2022, BVAEB, C-405/20, Rn. 47 ff):

,47 In Bezug auf die Frage, ob eine solche Regelung zu einer mittelbaren Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54 führt, ergibt sich aus dem Vorabentscheidungsersuchen, dass nach § 41 Abs. 4 PG 1965 in Verbindung mit § 711 Abs. 1 ASVG die österreichischen Bundesbeamten, deren monatliche Pension einen bestimmten Betrag übersteigt, gegenüber den Beziehern niedrigerer Pensionen benachteiligt werden, da die Erhöhung ihrer Pension geringer ausfällt oder ganz entfällt. Eine solche Regelung schafft somit eine Ungleichbehandlung der österreichischen Bundesbeamten anhand eines dem Anschein nach neutralen Kriteriums, und zwar der Höhe ihrer Pension. ,47 In Bezug auf die Frage, ob eine solche Regelung zu einer mittelbaren Diskriminierung im Sinne von Artikel 2, Absatz eins, Buchst. b der Richtlinie 2006/54 führt, ergibt sich aus dem Vorabentscheidungsersuchen, dass nach Paragraph 41, Absatz 4, PG 1965 in Verbindung mit Paragraph 711, Absatz eins, ASVG die österreichischen Bundesbeamten, deren monatliche Pension einen bestimmten Betrag übersteigt, gegenüber den Beziehern niedrigerer Pensionen benachteiligt werden, da die Erhöhung ihrer Pension geringer ausfällt oder ganz entfällt. Eine solche Regelung schafft somit eine Ungleichbehandlung der österreichischen Bundesbeamten anhand eines dem Anschein nach neutralen Kriteriums, und zwar der Höhe ihrer Pension.

48 Zu der Frage, ob diese Ungleichbehandlung Personen eines Geschlechts im Vergleich zu Personen des anderen Geschlechts besonders benachteiligt, weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass es nach den von den Klägern der Ausgangsverfahren vorgelegten Nachweise und den Feststellungen des Bundesverwaltungsgerichts nicht ausgeschlossen sei, dass die Voraussetzungen für eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts statistisch gesehen erfüllt seien. Insbesondere sei in Bezug auf zwei der Kläger der Ausgangsverfahren unstreitig, dass von § 41 Abs. 4 PG 1965 in Verbindung mit § 711 Abs. 1 letzter Satz ASVG sehr viel mehr Männer als Frauen betroffen seien, da zu der Gruppe von Personen, die Pensionen über der in dieser Regelung festgelegten Obergrenze bezögen, mehr Männer gehörten. 48 Zu der Frage, ob diese Ungleichbehandlung Personen eines Geschlechts im Vergleich zu Personen des anderen Geschlechts besonders benachteiligt, weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass es nach den von den Klägern der Ausgangsverfahren vorgelegten Nachweise und den Feststellungen des Bundesverwaltungsgerichts nicht ausgeschlossen sei, dass die Voraussetzungen für eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts statistisch gesehen erfüllt seien. Insbesondere sei in Bezug auf zwei der Kläger der Ausgangsverfahren unstreitig, dass von Paragraph 41, Absatz 4, PG 1965 in Verbindung mit Paragraph 711, Absatz eins, letzter Satz ASVG sehr viel mehr Männer als Frauen betroffen seien, da zu der Gruppe von Personen, die Pensionen über der in dieser Regelung festgelegten Obergrenze bezögen, mehr Männer gehörten.

49 Insoweit hat der Gerichtshof entschieden, dass das Vorliegen eines solchen besonderen Nachteils u. a. dann festgestellt werden kann, wenn nachgewiesen wird, dass sich eine nationale Regelung auf einen signifikant höheren Anteil von Personen eines Geschlechts im Vergleich zu Personen des anderen Geschlechts ungünstig auswirkt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 24. September 2020, YS [Betriebspensionen leitender Angestellter], C-223/19, EU:C:2020:753, Rn. 49 und die dort angeführte Rechtsprechung). 49 Insoweit hat der Gerichtshof entschieden, dass das Vorliegen eines solchen besonderen Nachteils u. a. dann festgestellt werden kann, wenn nachgewiesen wird, dass sich eine

ationale Regelung auf einen signifikant höheren Anteil von Personen eines Geschlechts im Vergleich zu Personen des anderen Geschlechts ungünstig auswirkt vergleiche in diesem Sinne Urteil vom 24. September 2020, YS [Betriebspensionen leitender Angestellter], C-223/19, EU:C:2020:753, Rn. 49 und die dort angeführte Rechtsprechung).

50 Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine mittelbare Diskriminierung schließen lassen, obliegt dem einzelstaatlichen Gericht nach den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten, die insbesondere vorsehen können, dass eine mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, u. a. anhand statistischer Daten, festgestellt werden kann. Es ist daher Sache des einzelstaatlichen Gerichts, zu beurteilen, inwieweit die ihm vorgelegten statistischen Daten zuverlässig sind und ob es sie berücksichtigen kann, d. h. insbesondere, ob sie nicht rein zufällige oder konjunkturelle Erscheinungen widerspiegeln und ob sie hinreichend aussagekräftig sind (Urteil vom 24. September 2020, YS [Betriebspensionen leitender Angestellter], C-223/19, EU:C:2020:753, Rn. 50 und 51 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

51 Sollte sich aus den Statistiken, die das vorlegende Gericht heranziehen kann, in der Tat ergeben, dass die Arbeitnehmer eines Geschlechts von der in Rede stehenden nationalen Regelung prozentual erheblich stärker betroffen sind als die ebenfalls in den Anwendungsbereich dieser Regelung fallenden Arbeitnehmer des anderen Geschlechts, wäre davon auszugehen, dass eine solche Situation eine gegen Art. 5 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 verstoßende mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, es sei denn, die Regelung ist durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 6. Dezember 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 24. September 2020, YS [Betriebspensionen leitender Angestellter], C-223/19, EU:C:2020:753, Rn. 54). 51 Sollte sich aus den Statistiken, die das vorlegende Gericht heranziehen kann, in der Tat ergeben, dass die Arbeitnehmer eines Geschlechts von der in Rede stehenden nationalen Regelung prozentual erheblich stärker betroffen sind als die ebenfalls in den Anwendungsbereich dieser Regelung fallenden Arbeitnehmer des anderen Geschlechts, wäre davon auszugehen, dass eine solche Situation eine gegen Artikel 5, Buchst. c der Richtlinie 2006/54 verstoßende mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, es sei denn, die Regelung ist durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben vergleiche in diesem Sinne Urteile vom 6. Dezember 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 24. September 2020, YS [Betriebspensionen leitender Angestellter], C-223/19, EU:C:2020:753, Rn. 54).

52 Wie sich aus Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54 ergibt, müsste das vorlegende Gericht in einem solchen Fall sodann prüfen, inwieweit eine solche Ungleichbehandlung gleichwohl durch Faktoren gerechtfertigt werden kann, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. 52 Wie sich aus Artikel 2, Absatz eins, Buchst. b der Richtlinie 2006/54 ergibt, müsste das vorlegende Gericht in einem solchen Fall sodann prüfen, inwieweit eine solche Ungleichbehandlung gleichwohl durch Faktoren gerechtfertigt werden kann, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

53 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass dies nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs insbesondere dann der Fall ist, wenn die gewählten Mittel einem legitimen sozialpolitischen Ziel dienen und zur Erreichung des mit der in Rede stehenden Regelung verfolgten Ziels geeignet und erforderlich sind, wobei solche Mittel nur dann als zur Erreichung des geltend gemachten Ziels geeignet angesehen werden, wenn sie tatsächlich dem Anliegen gerecht werden, dieses Ziel zu erreichen, und wenn sie in kohärenter und systematischer Weise angewandt werden (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 17. Juli 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, Rn. 53 und 54 sowie die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 24. September 2020, YS [Betriebspensionen leitender Angestellter], C-223/19, EU:C:2020:753, Rn. 56). 53 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass dies nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs insbesondere dann der Fall ist, wenn die gewählten Mittel einem legitimen sozialpolitischen Ziel dienen und zur Erreichung des mit der in Rede stehenden Regelung verfolgten Ziels geeignet und erforderlich sind, wobei solche Mittel nur dann als zur Erreichung des geltend gemachten Ziels geeignet angesehen werden, wenn sie tatsächlich dem Anliegen gerecht werden, dieses Ziel zu erreichen, und wenn sie in kohärenter und systematischer Weise angewandt werden vergleiche in diesem Sinne Urteile vom 17. Juli 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, Rn. 53 und 54 sowie die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 24. September 2020, YS [Betriebspensionen leitender Angestellter], C-223/19, EU:C:2020:753, Rn. 56).

54 Außerdem hat der Gerichtshof entschieden, dass die Mitgliedstaaten bei der Wahl der zur Verwirklichung ihrer sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele geeigneten Maßnahmen über einen weiten Entscheidungsspielraum

verfügen (Urteil vom 24. September 2020, YS [Betriebspensionen leitender Angestellter], C-223/19, EU:C:2020:753, Rn. 57 und die dort angeführte Rechtsprechung).

55 Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich ferner, dass es zwar letztlich Sache des für die Beurteilung des Sachverhalts und die Auslegung des nationalen Rechts allein zuständigen innerstaatlichen Gerichts ist, festzustellen, ob und in welchem Umfang die Rechtsvorschrift, um die es in der ihm unterbreiteten Rechtssache geht, durch einen solchen objektiven Faktor gerechtfertigt ist, doch kann der Gerichtshof, der die Fragen dieses Gerichts sachdienlich zu beantworten hat, ihm geeignete Hinweise zur Ermöglichung seiner Entscheidung geben (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 24. September 2020, YS [Betriebspensionen leitender Angestellter], C-223/19, EU:C:2020:753, Rn. 58). 55 Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich ferner, dass es zwar letztlich Sache des für die Beurteilung des Sachverhalts und die Auslegung des nationalen Rechts allein zuständigen innerstaatlichen Gerichts ist, festzustellen, ob und in welchem Umfang die Rechtsvorschrift, um die es in der ihm unterbreiteten Rechtssache geht, durch einen solchen objektiven Faktor gerechtfertigt ist, doch kann der Gerichtshof, der die Fragen dieses Gerichts sachdienlich zu beantworten hat, ihm geeignete Hinweise zur Ermöglichung seiner Entscheidung geben vergleiche in diesem Sinne Urteil vom 24. September 2020, YS [Betriebspensionen leitender Angestellter], C-223/19, EU:C:2020:753, Rn. 58).

56 Im vorliegenden Fall geht aus den dem Gerichtshof vorgelegten Akten hervor, dass die in den Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung darauf abzielt, die Kaufkraft der Pensionsempfänger dadurch zu erhalten, dass die niedrigeren Pensionen gegenüber den höchsten mittels eines ‚sozialen Ausgleichs‘ begünstigt werden, um zu verhindern, dass zwischen ihnen eine zu große Kluft entsteht, und um ihre dauerhafte Finanzierung sicherzustellen.

57 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs können Haushaltserwägungen zwar eine Diskriminierung zum Nachteil eines der Geschlechter nicht rechtfertigen, aber Zielsetzungen in Form der nachhaltigen Sicherung der Finanzierung von Pensionsleistungen und der Verringerung des Unterschieds bei der Höhe staatlich finanzierter Pensionen können als legitime sozialpolitische Ziele angesehen werden, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 24. September 2020, YS [Betriebspensionen leitender Angestellter], C-223/19, EU:C:2020:753, Rn. 61, und vom 21. Januar 2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, Rn. 38). 57 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs können Haushaltserwägungen zwar eine Diskriminierung zum Nachteil eines der Geschlechter nicht rechtfertigen, aber Zielsetzungen in Form der nachhaltigen Sicherung der Finanzierung von Pensionsleistungen und der Verringerung des Unterschieds bei der Höhe staatlich finanzierter Pensionen können als legitime sozialpolitische Ziele angesehen werden, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben vergleiche in diesem Sinne Urteile vom 24. September 2020, YS [Betriebspensionen leitender Angestellter], C-223/19, EU:C:2020:753, Rn. 61, und vom 21. Januar 2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, Rn. 38).

58 Folglich werden mit der in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung legitime sozialpolitische Ziele verfolgt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

59 Hinsichtlich der Frage, ob diese Regelung den oben in Rn. 53 genannten Anforderungen an die Verhältnismäßigkeit genügt, und insbesondere in Bezug auf ihre Angemessenheit ergibt sich aus den dem Gerichtshof vorliegenden Informationen, dass sie es ermöglicht, nur Pensionen von durchschnittlicher oder geringer Höhe anzuheben, wobei insbesondere sichergestellt wird, dass die niedrigsten Pensionen in einem die Inflation übersteigenden Maß angehoben werden, somit zu einer dauerhaften Finanzierung dieser Pensionen beizutragen und die Unterschiede zwischen ihnen zu verringern.

60 Zwar ändert, wie das vorlegende Gericht ausgeführt hat, eine Inflationsindexierung der Pensionen als solche nichts an den Niveauunterschieden zwischen den verschiedenen Pensionen, und der Abstand zwischen ihnen bleibt mathematisch gesehen unverändert. Preiserhöhungen wirken sich jedoch stärker auf den Lebensstandard der Bezieher von geringen Pensionen aus. Außerdem führt die in den Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung, da sie nur Leistungen über einem gewissen Schwellenwert betrifft, dazu, dass Letztere sich dem Niveau der niedrigeren Pensionen annähern.

61 Zur kohärenten und systematischen Umsetzung dieser Regelung ist festzustellen, dass sie, wie sich aus dem Vorabentscheidungsersuchen und den schriftlichen Erklärungen der österreichischen Regierung ergibt, für alle Beamtenpensionen gilt, aber auch für die Bezieher von Pensionen sowohl aus betrieblichen Systemen der sozialen

Sicherheit von staatlich kontrollierten Unternehmen als auch aus der gesetzlichen Rentenversicherung nach dem ASVG. Die jährliche Anpassung der in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden Renten soll demnach für alle Bezieher staatlicher Renten gelten; dies zu prüfen ist jedoch Sache des vorlegenden Gerichts.

62 In Anbetracht des oben in Rn. 54 angesprochenen weiten Entscheidungsspielraums der Mitgliedstaaten bei der Wahl geeigneter Maßnahmen zur Erreichung ihrer sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele kann die Kohärenz der Durchführung der Anpassungsmaßnahme nicht allein deshalb in Frage gestellt werden, weil es bereits andere spezifische sozialpolitische Instrumente zur Erreichung des Ziels einer Stützung niedriger Einkommen gibt.

63 Das Gleiche gilt für den Umstand, dass sich die betreffende Anpassungsmaßnahme weder auf die Pensionen der privaten betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit noch auf die Bezüge der Beamten im aktiven Dienst erstreckte.

64 Zum einen sind diese privaten Systeme, vorbehaltlich der Überprüfung durch das vorlegende Gericht, nämlich nicht vom Staat abhängig. Zum anderen ist zu den Beamten im aktiven Dienst zu sagen, dass zwar ihre Ernennung nach dem innerstaatlichen Recht ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit begründet und dass ihre Pension einem vom Staat als Ausgleich für Dienste während der aktiven Dienstzeit geschuldeten Entgelt entspricht, doch geht aus dem Vorabentscheidungsersuchen und den schriftlichen Erklärungen der österreichischen Regierung ebenfalls hervor, dass das System der Beamtenpensionen in den letzten etwa 20 Jahren mehrfach geändert wurde, um es dem System des ASVG anzugleichen. Insbesondere folgte die Anpassung ihrer Pensionen nicht mehr der Entwicklung der Bezüge der Beamten im aktiven Dienst, sondern im Prinzip - wie bei den im Rahmen des letztgenannten Systems gezahlten Pensionen - der Entwicklung der Inflationsrate. Im Übrigen scheinen sich die Ruhestandsbeamten und die Beamten im aktiven Dienst in Anbetracht der Ziele, die mit der in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung verfolgt werden, nicht in einer vergleichbaren Situation zu befinden, da insbesondere das Ziel, den Unterschied zwischen den Pensionen zu verringern, um zu verhindern, dass sich im Lauf der Zeit eine Kluft zwischen ihren Niveaus auftut, eine Trennung zwischen ihrer Verwaltung und derjenigen der Dienstbezüge erforderlich macht.

65 Auch der Umstand, dass die Pensionen der Beamten nicht von einer Versicherungsanstalt gezahlt werden, an die sie ihre Beiträge entrichtet haben, sondern unmittelbar vom Staat, dürfte im Hinblick auf das vom österreichischen Gesetzgeber mit dem Erlass der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung verfolgte Ziel einer nachhaltigen Finanzierung der Pensionen und einer Verringerung des Unterschieds zwischen ihnen nicht ausschlaggebend sein. Zudem ist eine Anpassung der Pensionen keine Leistung, die eine Gegenleistung für die gezahlten Beiträge darstellt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 20. Oktober 2011, Brachner, C-123/10, EU:C:2011:675, Rn. 79). 65 Auch der Umstand, dass die Pensionen der Beamten nicht von einer Versicherungsanstalt gezahlt werden, an die sie ihre Beiträge entrichtet haben, sondern unmittelbar vom Staat, dürfte im Hinblick auf das vom österreichischen Gesetzgeber mit dem Erlass der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung verfolgte Ziel einer nachhaltigen Finanzierung der Pensionen und einer Verringerung des Unterschieds zwischen ihnen nicht ausschlaggebend sein. Zudem ist eine Anpassung der Pensionen keine Leistung, die eine Gegenleistung für die gezahlten Beiträge darstellt vergleiche in diesem Sinne Urteil vom 20. Oktober 2011, Brachner, C-123/10, EU:C:2011:675, Rn. 79).

66 Diese Regelung wurde somit - vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht insoweit vorzunehmenden Prüfungen - in systematischer und kohärenter Weise umgesetzt.

67 Die Regelung dürfte auch nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung der verfolgten Ziele erforderlich ist. Die Kläger der Ausgangsverfahren machen zwar geltend, ihre Pensionen hätten im Vergleich zu dem Fall, dass sie seit ihrer Versetzung in den Ruhestand gemäß dem nationalen Recht jährlich einen Inflationsausgleich erhalten hätten, erheblich an Wert verloren. Die in den Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung trägt jedoch der Leistungsfähigkeit der Betroffenen Rechnung. Die in § 711 ASVG, auf den § 41 Abs. 4 PG 1965 verweist, vorgesehenen Beschränkungen bei der Erhöhung der Pensionen sind nämlich nach Maßgabe der Höhe der gewährten Leistungen gestaffelt, und nur bei den höchsten Pensionen ist eine solche Erhöhung ausgeschlossen. 67 Die Regelung dürfte auch nicht über das hinausgehen,

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at