

TE Bvwg Beschluss 2024/6/10 W217 2205461-1

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 10.06.2024

Entscheidungsdatum

10.06.2024

Norm

ASVG §711

B-VG Art133 Abs4

PG 1965 §41

VwG VG §34 Abs3

1. ASVG § 711 heute
2. ASVG § 711 gültig ab 11.11.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 151/2017
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 StGBl. 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 2205461-1/30Z

BESCHLUSS

Das Bundesverwaltungsgericht beschließt durch die Richterin Mag. Julia STIEFELMEYER als Einzelrichterin über die Beschwerde von Univ.Prof.i.R. Mag. XXXX , geboren am XXXX , vertreten durch Dr. Martin RIEDL, Rechtsanwalt, gegen den Bescheid der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) Pensionsservice vom 30.04.2018, Zl. XXXX betreffend Ruhebezug:Das Bundesverwaltungsgericht beschließt durch die Richterin Mag. Julia STIEFELMEYER als Einzelrichterin über die Beschwerde von Univ.Prof.i.R. Mag. römisch XXXX , geboren am römisch XXXX , vertreten durch Dr. Martin RIEDL, Rechtsanwalt, gegen den Bescheid der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) Pensionsservice vom 30.04.2018, 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 zulässigDie Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

BEGRÜNDUNG:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Bescheid vom 30.04.2018 wurde festgestellt, dass Herrn Univ.Prof.i.R. Mag XXXX (in weiterer Folge: Beschwerdeführer) ab 01.01.2018 ein monatlicher Ruhebezug von brutto € 6.872,42 Euro gebühre. Der Antrag auf Erhöhung des Ruhebezuges wurde abgewiesen.1. Mit Bescheid vom 30.04.2018 wurde festgestellt, dass Herrn Univ.Prof.i.R. Mag römisch XXXX (in weiterer Folge: Beschwerdeführer) ab 01.01.2018 ein monatlicher Ruhebezug von brutto € 6.872,42 Euro gebühre. Der Antrag auf Erhöhung des Ruhebezuges wurde abgewiesen.

Unter Hinweis auf § 41 Abs. 1 und Abs. 2 PG 1965 sei die Erhöhung seines Ruhebezuges ab 1. Jänner 2018 gemäß 711 Abs. 1 Z. 4 ASVG um einen Prozentsatz vorzunehmen, der von 1,6 % auf 0 % linear absinke. Da das Gesamtpensionseinkommen des Beschwerdeführers mehr als 4.980 Euro monatlich betrage, finde keine Erhöhung statt. Unter Hinweis auf Paragraph 41, Absatz eins und Absatz 2, PG 1965 sei die Erhöhung seines Ruhebezuges ab 1. Jänner 2018 gemäß Paragraph 711, Absatz eins, Ziffer 4, ASVG um einen Prozentsatz vorzunehmen, der von 1,6 % auf 0 % linear absinke. Da das Gesamtpensionseinkommen des Beschwerdeführers mehr als 4.980 Euro monatlich betrage, finde keine Erhöhung statt.

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

Die Richtlinie 79/7/EWG vom 19.12.1978 sei gemäß Art 3 Abs. 1 lit. a auf gesetzliche Systeme anwendbar, die Schutz gegen das Risiko des Alters bieten, dazu gehöre auch das PG 1965. Der Gesetzgeber habe im Pensionsanpassungsgesetz 2018 eine mittelbare Diskriminierung nach dem Geschlecht bei der Pensionsanpassung für das Jahr 2018 vorgenommen, da der Ausschluss der Pensionsanpassung mehr Männer als Frauen treffe und zudem ausschließlich Bezieher von Pensionen, deren Höhe ASVG-Pensionen überschreite. Eine soziale Staffelung der Pensionsanpassung nach der Höhe der Pension verstöße gegen zwingendes Europarecht, soweit sie das Ausmaß der Inflationsrate unterschreite. Die Richtlinie 79/7/EWG vom 19.12.1978 sei gemäß Artikel 3, Absatz eins, Litera a, auf gesetzliche Systeme anwendbar, die Schutz gegen das Risiko des Alters bieten, dazu gehöre auch das PG 1965. Der Gesetzgeber habe im Pensionsanpassungsgesetz 2018 eine mittelbare Diskriminierung nach dem Geschlecht bei der Pensionsanpassung für das Jahr 2018 vorgenommen, da der Ausschluss der Pensionsanpassung mehr Männer als Frauen treffe und zudem ausschließlich Bezieher von Pensionen, deren Höhe ASVG-Pensionen überschreite. Eine soziale Staffelung der Pensionsanpassung nach der Höhe der Pension verstöße gegen zwingendes Europarecht, soweit sie das Ausmaß der Inflationsrate unterschreite.

Der OGH weise ausdrücklich darauf hin, dass eine nationale Regelung, die gegen das Verbot der mittelbaren Diskriminierung verstöße, mit dem Gemeinschaftsrecht unvereinbar sei. Die nationalen Gerichte seien daher gehalten, die betreffende Bestimmung außer Anwendung zu lassen, ohne dass ihre vorherige Aufhebung durch den Gesetzgeber beantragt oder abgewartet werden müsse.

Das BVwG habe im Einklang mit der Rechtsprechung des OGH § 711 Abs. 1 letzter Satz ASVG nicht anzuwenden und seine Pension im Sinne des § 711 Abs. 1 Z 4 ASVG ab Jänner 2018 um 2,08%, mindestens um 1,6% zu erhöhen. Das BVwG habe im Einklang mit der Rechtsprechung des OGH Paragraph 711, Absatz eins, letzter Satz ASVG nicht anzuwenden und seine Pension im Sinne des Paragraph 711, Absatz eins, Ziffer 4, ASVG ab Jänner 2018 um 2,08%, mindestens um 1,6% zu erhöhen.

3. Die Beschwerde samt dem Verwaltungsakt wurde mit Schreiben vom 06.09.2018 dem Bundesverwaltungsgericht (BVwG) zur Entscheidung vorgelegt.

4. Mit Erkenntnis vom 29.11.2018, Zl. W178 2205461-1/4E, hat das BVerfG die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

5. Mit Beschluss vom 12.06.2019, E 106/2019-11, hat der Verfassungsgerichtshof die Behandlung der gegen diese Entscheidung gerichteten Beschwerde abgelehnt und in der Folge die Beschwerde dem Verwaltungsgerichtshof zur Entscheidung abgetreten.

6. 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 ist? 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?

7. Mit Erkenntnis vom 16. November 2022, Ro 2019/12/0005, 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 bezogen, 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 bezogen, 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

nationale 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 Vorabentscheidungssuchern 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 anzugeleichen. 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, 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 Paragraph 711, ASVG, auf den Paragraph 41, Absatz 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.

68 Unter diesen Umständen braucht nicht geprüft zu werden, ob diese Beschränkungen nach Art. 157 Abs. 4 AEUV oder Art. 3 der Richtlinie 2006/54 gerechtfertigt werden können. Jedenfalls ist darauf hinzuweisen, dass diese Bestimmungen nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs nicht auf eine nationale Regelung Anwendung finden können, die sich darauf beschränkt, Frauen einen Aufschlag auf ihre Pension zukommen zu lassen, ohne den Schwierigkeiten abzuhelfen, auf die sie während ihrer beruflichen Laufbahn stoßen können, und die nicht geeignet erscheint, die Nachteile, die Frauen hinzunehmen haben, dadurch auszugleichen, dass ihnen bei ihrer beruflichen Laufbahn geholfen wird, und damit die volle Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben zu gewährleisten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 12. Dezember 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social [Rentenzulage für Mütter], C-450/18, EU:C:2019:1075, Rn. 65 und die dort angeführte Rechtsprechung).⁶⁸ Unter diesen Umständen braucht nicht geprüft zu werden, ob diese Beschränkungen nach Artikel 157, Absatz 4, AEUV oder Artikel 3, der Richtlinie 2006/54 gerechtfertigt werden können. Jedenfalls ist darauf hinzuweisen, dass diese Bestimmungen nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs nicht auf eine nationale Regelung Anwendung finden können, die sich darauf beschränkt, Frauen einen Aufschlag auf ihre Pension zukommen zu lassen, ohne den Schwierigkeiten abzuhelfen, auf die sie während ihrer beruflichen Laufbahn stoßen können, und die nicht geeignet erscheint, die Nachteile, die Frauen hinzunehmen haben, dadurch auszugleichen, dass ihnen bei ihrer beruflichen Laufbahn geholfen wird, und damit die volle Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben zu gewährleisten vergleiche in diesem Sinne Urteil vom 12. Dezember 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social [Rentenzulage für Mütter], C-450/18, EU:C:2019:1075, Rn. 65 und die dort angeführte Rechtsprechung).⁶⁸

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

16 Zur maßgeblichen unionsrechtlichen und innerstaatlichen Rechtslage im vorliegenden Sachzusammenhang wird in sinngemäßer Anwendung des § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG auf deren ausführliche Wiedergabe in dem zitierten Vorabentscheidungersuchen des Verwaltungsgerichtshofes vom 31. Juli 2020, Ro 2019/12/0005, ua, verwiesen.
16 Zur maßgeblichen unionsrechtlichen und innerstaatlichen Rechtslage im vorliegenden Sachzusammenhang wird in sinngemäßer Anwendung des Paragraph 43, Absatz 2, zweiter Satz VwGG auf deren ausführliche Wiedergabe in dem zitierten Vorabentscheidungersuchen des Verwaltungsgerichtshofes vom 31. Juli 2020, Ro 2019/12/0005, ua, verwiesen.

17 Obgleich die Zulässigkeit einer Revision mit einer Divergenz der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts von der eines Landesgerichts schon nicht begründet werden kann (siehe VwGH 20.3.2018, Ra 2018/10/0044; 17.3.2021,

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at