



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

24. September 2020*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Richtlinien 2000/78/EG und 2006/54/EG – Geltungsbereich – Verbot mittelbarer Diskriminierungen wegen des Alters oder des Geschlechts – Rechtfertigungsgründe – Nationale Rechtsvorschriften, die einen Abzug von den Pensionen, die von mehrheitlich vom Staat kontrollierten Unternehmen unmittelbar an die Bezugsberechtigten ausbezahlt werden, sowie die Aufhebung der Indexierung der Höhe der Pensionen vorsehen – Art. 16, 17, 20 und 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Anwendbarkeit – Diskriminierung wegen des Vermögens – Eingriff in die Vertragsfreiheit – Verletzung des Eigentumsrechts – Art. 47 der Charta der Grundrechte – Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf“

In der Rechtssache C-223/19

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Landesgericht Wiener Neustadt (Österreich) mit Entscheidung vom 11. März 2019, beim Gerichtshof eingegangen am 13. März 2019, in dem Verfahren

YS

gegen

NK AG

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin A. Prechal, der Richterin L. S. Rossi sowie der Richter J. Malenovský, F. Biltgen (Berichterstatter) und N. Wahl,

Generalanwältin: J. Kokott,

Kanzler: D. Dittert, Referatsleiter,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 22. Januar 2020,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von YS, vertreten durch Rechtsanwalt M. Breunig und J. P. Hanreich, Prozessbevollmächtigter,
- von NK, vertreten durch Rechtsanwalt C. Egermann,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

- der österreichischen Regierung, vertreten durch J. Schmoll als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch C. Valero, B.-R. Killmann und B. Bertelmann als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 7. Mai 2020

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16), 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 (ABl. 2006, L 204, S. 23) sowie der Art. 16, 17, 20, 21 und 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen YS und der NK AG wegen des Abzugs eines Betrags von der unmittelbar von dieser an YS gezahlten Betriebspension und der Aufhebung der vertraglich vereinbarten Indexierung dieser Pension für das Jahr 2018.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 79/7/EWG

- 3 Art. 3 Abs. 1 Buchst. a 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 (ABl. 1979, L 6, S. 24) sieht vor, dass diese Richtlinie auf die gesetzlichen Systeme Anwendung findet, die Schutz u. a. gegen das Risiko „Alter“ bieten.

Richtlinie 2000/78

- 4 Nach Art. 1 der Richtlinie 2000/78 ist deren Zweck 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.
- 5 Art. 2 Abs. 1 und 2 dieser Richtlinie sieht vor:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

...

- b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:
- i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ...

...“

- 6 Art. 3 („Geltungsbereich“) Abs. 1 der Richtlinie sieht vor:

„Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

...

- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;

...“

Richtlinie 2006/54

- 7 Der 30. Erwägungsgrund der Richtlinie 2006/54 lautet:

„Der Erlass von Bestimmungen zur Beweislast ist wesentlich, um sicherzustellen, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung wirksam durchgesetzt werden kann. Wie der Gerichtshof entschieden hat, sollten daher Bestimmungen vorgesehen werden, die sicherstellen, dass die Beweislast – außer im Zusammenhang mit Verfahren, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen nationalen Stelle obliegt – auf die beklagte Partei verlagert wird, wenn der Anschein einer Diskriminierung besteht. Es ist jedoch klarzustellen, dass die Bewertung der Tatsachen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, weiterhin der einschlägigen einzelstaatlichen Stelle im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten obliegt. Außerdem bleibt es den Mitgliedstaaten überlassen, auf jeder Stufe des Verfahrens eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen.“

- 8 Art. 1 dieser Richtlinie bestimmt:

„Ziel der vorliegenden Richtlinie ist es, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen.

Zu diesem Zweck enthält sie Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Bezug auf

...

- b) Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts,
c) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.

...“

- 9 In Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie ist die „mittelbare Diskriminierung“ definiert als eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- 10 Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie lautet:
- „Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, wird mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.“
- 11 In Art. 5 der Richtlinie 2006/54, der in deren Titel II Kapitel 2 („Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit“) enthalten ist, heißt es:
- „Unbeschadet des Artikels 4 darf es in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben, insbesondere hinsichtlich
- ...
- c) der Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigten Personen, sowie der Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs.“
- 12 Art. 7 Abs. 1 Buchst. a Ziff. iii dieser Richtlinie sieht vor, dass die Bestimmungen des genannten Kapitels 2 Anwendung finden auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, die Schutz gegen das Risiko „Alter“, einschließlich der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand, bieten.

Österreichisches Recht

- 13 § 1 des Sonderpensionenbegrenzungsgesetzes – SpBegrG (BGBl. I Nr. 46/2014) besteht aus Verfassungsbestimmungen, mit denen bestimmte Änderungen am Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre – BezBegrBVG (BGBl. I Nr. 64/1997) vorgenommen wurden. Dieser § 1 dehnte u. a. den persönlichen Geltungsbereich des BezBegrBVG auf Bedienstete und ehemalige Bedienstete von Rechtsträgern aus, die der Kontrolle durch den Rechnungshof (Österreich) unterliegen. Zu Letzteren zählen auch privatrechtlich organisierte Unternehmen, an denen der Bund oder einzelne Bundesländer beherrschenden Einfluss haben.
- 14 Das SpBegrG darf zwar als Bundesgesetz nicht unmittelbar in die Verträge von Angestellten von Unternehmen eingreifen, die wegen des beherrschenden Einflusses von Bundesländern der Kontrolle durch den Rechnungshof unterliegen, jedoch ermächtigt § 10 Abs. 6 BezBegrBVG den Gesetzgeber eines Landes, den Bundesregelungen vergleichbare Regelungen für Bedienstete und ehemalige Bedienstete von Rechtsträgern zu erlassen, an denen dieses Land eine beherrschende Beteiligung hält.
- 15 Das auf der Grundlage des SpBegrG erlassene niederösterreichische Landes- und Gemeindebezügegesetz (im Folgenden: NÖ Landes- und GemeindebezügeG) sieht in § 24a („Ruhe- und Versorgungsbezugsbegrenzung“) vor:

„(1) Bezugsberechtigte von Ruhe- und Versorgungsbezügen aus Leistungszusagen

...

b. von Rechtsträgern, die aufgrund einer Mehrheitsbeteiligung oder tatsächlicher Beherrschung auf Grund finanzieller, wirtschaftlicher oder organisatorischer Maßnahmen des Landes Niederösterreich ... der Kontrolle des Rechnungshofes unterliegen,

haben einen Pensionssicherungsbeitrag für jenen Anteil zu leisten, der die Höhe der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/1997, und § 108 Abs. 1 und 3 ASVG ..., zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012, übersteigt. Dies gilt auch für Sonderzahlungen.

(2) Der Pensionssicherungsbeitrag ist von der auszahlenden Stelle einzubehalten und ist an jenen landesgesetzlich errichteten Rechtsträger oder jenes Unternehmen zu leisten, von dem die Ruhe- oder Versorgungsbezüge bezogen werden.

(3) Der Pensionssicherungsbeitrag beträgt ...“

16 In § 711 („Pensionsanpassung 2018“) des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (im Folgenden: ASVG), der durch das Pensionsanpassungsgesetz 2018 (BGBl. I Nr. 151/2017) eingefügt wurde, heißt es:

„(1) Abweichend von § 108h Abs. 1 erster Satz und Abs. 2 ist die Pensionserhöhung für das Kalenderjahr 2018 nicht mit dem Anpassungsfaktor, sondern wie folgt vorzunehmen: Das Gesamtpensionseinkommen (Abs. 2) ist zu erhöhen

1. wenn es nicht mehr als 1 500 [Euro] monatlich beträgt, um 2,2 %;
2. wenn es über 1 500 [Euro] bis zu 2 000 [Euro] monatlich beträgt, um 33 [Euro];
3. wenn es über 2 000 [Euro] bis zu 3 355 [Euro] monatlich beträgt, um 1,6 %;
4. wenn es über 3 355 [Euro] bis zu 4 980 [Euro] monatlich beträgt, um einen Prozentsatz, der zwischen den genannten Werten von 1,6 % auf 0 % linear absinkt.

Beträgt das Gesamtpensionseinkommen mehr als 4 980 [Euro] monatlich, so findet keine Erhöhung statt.

(2) Das Gesamtpensionseinkommen einer Person ist die Summe aller ihrer Pensionen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung ... Als Teil des Gesamtpensionseinkommens gelten auch alle Leistungen, die vom [SpBegrG] erfasst sind, wenn die pensionsbeziehende Person am 31. Dezember 2017 darauf Anspruch hat.

...

(6) (Verfassungsbestimmung) Die Anpassung für das Kalenderjahr 2018 von Leistungen, die vom [SpBegrG] erfasst sind, darf die Erhöhung nach Abs. 1 unter Heranziehung des Gesamtpensionseinkommens (Abs. 2) nicht überschreiten.“

17 In § 2 des Betriebspensionsgesetzes (BGBl. Nr. 282/1990) heißt es:

„Leistungszusagen im Sinne des § 1 Abs. 1 sind Verpflichtungen des Arbeitgebers aus einseitigen Erklärungen, Einzelvereinbarungen oder aus Normen der kollektiven Rechtsgestaltung,

1. Beiträge an eine Pensionskasse ... zugunsten des Arbeitnehmers und seiner Hinterbliebenen zu zahlen; Prämien für eine betriebliche Kollektivversicherung ... zugunsten des Arbeitnehmers und seiner Hinterbliebenen zu zahlen; ...

2. Leistungen dem Arbeitnehmer und seinen Hinterbliebenen unmittelbar zu erbringen (direkte Leistungszusage);
3. Prämien für eine zugunsten des Arbeitnehmers und seiner Hinterbliebenen abgeschlossenen Lebensversicherung zu zahlen.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

- 18 Der Kläger des Ausgangsverfahrens ist ein ehemaliger Angestellter von NK, einer börsennotierten Aktiengesellschaft, an der das Land Niederösterreich mit ca. 51 % beteiligt ist.
- 19 Am 2. März 1992 schloss der Kläger des Ausgangsverfahrens mit NK einen Vertrag über eine Betriebspension. Diese Vereinbarung enthielt eine „direkte Leistungszusage“ seitens NK, d. h. eine Betriebspension, die durch von diesem Arbeitgeber gebildete Rückstellungen finanziert wird und zu deren direkter Auszahlung an den Arbeitnehmer nach Ende des Arbeitsverhältnisses sich der Arbeitgeber verpflichtet hat. Außerdem wurde eine Wertsicherungsklausel vereinbart, nach der alle Ruhebezugsansprüche um den Prozentsatz erhöht werden, der während des Bezugs der genannten Betriebspension auf die im Kollektivvertrag für die Angestellten österreichischer Unternehmen des betreffenden Wirtschaftszweigs vereinbarten Gehälter der jeweils höchsten Verwendungsgruppe angewandt wird.
- 20 Der Kläger des Ausgangsverfahrens wurde zum 1. April 2010 in den Ruhestand versetzt. Seitdem bezieht er insoweit verschiedene Pensionsleistungen. Unter anderem erhält er von NK seit dem 17. Dezember 2010 Zahlungen aufgrund der in der Betriebspensionsvereinbarung vom 2. März 1992 vorgesehenen „direkten Leistungszusage“.
- 21 Seit dem 1. Januar 2015 behielt NK gemäß § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG Abzüge für einen Pensionssicherungsbeitrag ein.
- 22 Gemäß § 711 ASVG erhöhte NK den Betrag der Betriebspension des Klägers des Ausgangsverfahrens für das Jahr 2018 nicht, obwohl sich der direkt ausgezahlte Teil dieser Pension entsprechend der Gehaltsindexierung, die im Tarifvertrag für die Angestellten der österreichischen Unternehmen des betreffenden Wirtschaftszweigs für dieses Jahr vorgesehen war, um 3 % hätte erhöhen müssen.
- 23 Der Kläger des Ausgangsverfahrens erhob beim vorlegenden Gericht, dem Landesgericht Wiener Neustadt (Österreich), Klage gegen NK, mit der er zum einen die genannten Abzüge und die Nichterhöhung seiner Betriebspension rügt und die zum anderen auf Feststellung seiner zukünftigen Rechte gerichtet ist.
- 24 Hinsichtlich des Geltungsbereichs des Unionsrechts, insbesondere der Richtlinien 79/7, 2000/78 und 2006/54, ist das vorlegende Gericht der Ansicht, dass § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG und § 711 ASVG (im Folgenden zusammen: fragliche nationale Vorschriften) unmittelbar die Modalitäten und Voraussetzungen für die Festlegung der Höhe der Betriebspension regelten, auf die der Kläger des Ausgangsverfahrens aufgrund der Betriebspensionsvereinbarung vom 2. März 1992 Anspruch habe.
- 25 Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass die fraglichen nationalen Vorschriften Personen betreffen, die eine Betriebspension in Form einer „direkten Leistungszusage“ mit einem relativ hohen Betrag von einem Rechtsträger bezögen, der namentlich deshalb der Kontrolle des Rechnungshofs unterliege, weil Mehrheitsanteilseigner ein Bundesland sei, das den Bundesregelungen vergleichbare Regelungen erlassen habe.

- 26 Personen, die nicht bereits ein bestimmtes Alter erreicht hätten, würden durch die fraglichen nationalen Vorschriften nicht beeinträchtigt, da Vereinbarungen über die Gewährung einer Pension in Form einer „direkten Leistungszusage“ in Österreich ca. seit dem Jahr 2000 nicht mehr geschlossen würden. Da Vereinbarungen dieser Art im Allgemeinen mit Personen geschlossen worden seien, die eine erhebliche Anzahl von Arbeitsjahren und ein gewisses Maß an Verantwortung in dem Unternehmen erworben hätten, bei dem sie beschäftigt gewesen seien, hätten diese Personen heute vielmehr bereits ein gewisses Alter erreicht.
- 27 Ferner weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass die fraglichen nationalen Vorschriften den offiziellen österreichischen Statistiken zufolge in überwiegendem Maße in die Betriebspension von Männern eingriffen.
- 28 Was die Ziele dieser Vorschriften anbelangt, führt das vorlegende Gericht zwei mit dem SpBegrG verfolgte Ziele an, nämlich zum einen die Verringerung entstandener Schieflagen im Zusammenhang mit sogenannten „Sonderpensionen“ und zum anderen die nachhaltige Sicherung der Finanzierung von Pensionsleistungen.
- 29 Zudem seien die fraglichen nationalen Vorschriften vor allem deswegen als Verfassungsbestimmungen erlassen worden, um die Möglichkeit ihrer Anfechtung vor dem Verfassungsgerichtshof zu beschränken.
- 30 Unter diesen Umständen hat das Landesgericht Wiener Neustadt beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Umfasst der Geltungsbereich der Richtlinie 79/7 und/oder der Richtlinie 2006/54 Regelungen eines Mitgliedstaats, wenn diese bewirken, dass von einer erheblich höheren Anzahl von Männern mit Anspruch auf eine Betriebspension als von Frauen mit Anspruch auf eine Betriebspension bei Auszahlung dieser Betriebspensionen vom ehemaligen Arbeitgeber Geldbeträge einzubehalten sind und diese von ihm frei verwendet werden dürfen, und sind solche Vorschriften diskriminierend im Sinne dieser Richtlinien?
 2. Umfasst der Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 Regelungen eines Mitgliedstaats, die wegen des Alters diskriminieren, weil sie ausschließlich alte Personen mit privatrechtlichem Anspruch auf die Leistung einer Betriebspension, die als eine „direkte Leistungszusage“ vereinbart wurde, finanziell belasten, während jüngere und junge Personen, die Verträge über Betriebspensionen abgeschlossen haben, nicht finanziell belastet werden?
 3. Sind auf Betriebspensionen auch dann, wenn die mitgliedstaatlichen Regelungen keine Diskriminierungen umfassen, wie sie nach den Richtlinien 79/7, 2000/78 und 2006/54 verboten sind, die Regelungen der Charta anzuwenden, insbesondere die dort enthaltenen Diskriminierungsverbote der Art. 20 und 21?
 4. Sind die Art. 20 ff. der Charta dahin auszulegen, dass sie Regelungen eines Mitgliedstaats entgegenstehen, die Unionsrecht im Sinne des Art. 51 der Charta durchführen und die Personen, die einen privatrechtlichen Anspruch auf eine Betriebspension haben, aus Gründen des Geschlechts, des Alters, des Vermögens oder aus anderen Gründen, wie z. B. wegen der Eigentumsverhältnisse, in denen sich ihr ehemaliger Arbeitgeber aktuell befindet, gegenüber anderen Personen mit Anspruch auf eine Betriebspension diskriminieren und untersagt die Charta derartige Diskriminierungen?

5. Diskriminieren innerstaatliche Vorschriften, die nur eine kleine Gruppe von Personen mit vertraglichen Ansprüchen auf eine Betriebspension in Form einer „direkten Leistungszusage“ zu finanziellen Leistungen an ihre ehemaligen Arbeitgeber verpflichten, wenn nur Personen mit höheren Betriebspensionen erfasst werden, auch wegen des Vermögens im Sinn des Art. 21 der Charta?
6. Ist Art. 17 der Charta dahin auszulegen, dass er Regelungen eines Mitgliedstaats entgegensteht, die einen unmittelbar durch Gesetz und ohne Entschädigung erfolgenden enteignenden Eingriff in eine zwischen zwei Privaten abgeschlossene Vereinbarung über eine Betriebspension in Form einer „direkten Leistungszusage“ zulasten eines ehemaligen Arbeitnehmers eines Unternehmens, das für die Zahlung der Betriebspension vorgesorgt hat und sich nicht in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet, vorsehen?
7. Bedeutet eine gesetzlich verfügte Verpflichtung des ehemaligen Arbeitgebers einer Person mit Anspruch auf eine Betriebspension, Teile des vereinbarten Entgelts (der vereinbarten Betriebspension) nicht auszuzahlen, als Verstoß gegen die Vertragsfreiheit einen Eingriff in das Eigentumsrecht des Arbeitgebers?
8. Ist Art. 47 der Charta dahin auszulegen, dass er Regelungen eines Mitgliedstaats entgegensteht, die direkt durch Gesetz enteignen und keine andere Möglichkeit zur Bekämpfung der Enteignung vorsehen, als den Begünstigten der Enteignung (den ehemaligen Arbeitgeber und Schuldner des Pensionsvertrags) auf Schadensersatz und Rückzahlung des enteigneten Geldbetrags zu klagen?

Zu den Vorlagefragen

Zum jeweils ersten Teil der ersten und der zweiten Frage

- 31 Mit dem jeweils ersten Teil seiner ersten und seiner zweiten Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Richtlinien 79/7, 2000/78 und 2006/54 dahin auszulegen sind, dass Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats in ihren Geltungsbereich fallen, nach denen zum einen ein Teil des Betrags der Betriebspension, zu dessen direkter Auszahlung an den ehemaligen Arbeitnehmer sich der Arbeitgeber durch eine Vereinbarung verpflichtet hat, vom Arbeitgeber an der Quelle einzubehalten ist, und zum anderen der vertraglich vereinbarten Indexierung der Höhe dieser Leistung die Wirkung genommen wird.
- 32 Hierzu ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 79/7 nach ihrem Art. 3 Abs. 1 Buchst. a nur auf gesetzliche Systeme Anwendung findet, die Schutz u. a. gegen das Risiko „Alter“ bieten (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. November 2012, Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 33 Hingegen knüpfen Leistungen eines Ruhegehaltssystems, das im Wesentlichen von der früheren Beschäftigung des Betroffenen abhängt, an dessen früheres Entgelt an und fallen unter Art. 157 AEUV (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 5. November 2019, Kommission/Polen [Unabhängigkeit der ordentlichen Gerichte], C-192/18, EU:C:2019:924, Rn. 59 und die dort angeführte Rechtsprechung). Sie stellen daher „Arbeitsentgelt“ im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 dar (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. Januar 2019, E.B., C-258/17, EU:C:2019:17, Rn. 44 und 48).
- 34 Des Weiteren ergibt sich aus Art. 1 Buchst. c und Art. 5 Buchst. c der Richtlinie 2006/54, dass diese sich auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit bezieht. Es ist bereits entschieden worden, dass Rentensysteme, bei denen die Renten dem Arbeitnehmer aufgrund seines Beschäftigungsverhältnisses mit dem öffentlichen Arbeitgeber gezahlt werden, auch in den sachlichen Anwendungsbereich von

Art. 5 der Richtlinie 2006/54 fallen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 5. November 2019, Kommission/Polen [Unabhängigkeit der ordentlichen Gerichte], C-192/18, EU:C:2019:924, Rn. 72 und 73).

- 35 Daraus folgt, dass eine Pension wie die in Form einer „direkten Leistungszusage“, die der Kläger des Ausgangsverfahrens von seinem ehemaligen Arbeitgeber aufgrund seines Arbeitsverhältnisses mit diesem bezieht, nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie 79/7, sondern in den der Richtlinien 2000/78 und 2006/54 fällt.
- 36 Als Zweites ist festzustellen, dass die fraglichen nationalen Vorschriften, nach denen zum einen ein Teil des Betrags der Betriebspension, zu dessen direkter Auszahlung an den ehemaligen Arbeitnehmer sich der Arbeitgeber durch eine Vereinbarung verpflichtet hat, vom Arbeitgeber an der Quelle einzubehalten ist, und zum anderen der vertraglich vereinbarten Indexierung der Höhe dieser Leistung die Wirkung genommen wird, zu einer Kürzung des Betrags der Pension führen, zu deren Zahlung an den ehemaligen Arbeitnehmer sich dieses Unternehmen verpflichtet hat. Sie berühren daher die Bedingungen des Arbeitsentgelts dieses Arbeitnehmers im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 und das betriebliche System der sozialen Sicherheit im Sinne von Art. 5 Buchst. c der Richtlinie 2006/54. Diese Richtlinien sind daher in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens anwendbar (vgl. entsprechend Urteil vom 16. Juni 2016, Lesar, C-159/15, EU:C:2016:451, Rn. 18 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 37 Dieses Ergebnis wird nicht durch die Erkenntnisse in Frage gestellt, die sich aus dem von der österreichischen Regierung in ihren schriftlichen Erklärungen angeführten Urteil vom 2. Juni 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391), ergeben, in dessen Rn. 30 der Gerichtshof entschieden hat, dass eine nationale Regelung über eine Zusatzsteuer auf Renteneinkünfte nicht in den materiellen Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fällt.
- 38 Der Gerichtshof hat sich nämlich in den Rn. 25 und 26 dieses Urteils auf den Umstand gestützt, dass es in dem Rechtsstreit, zu dem dieses Urteil ergangen ist, nicht darum ging, nach welchen Modalitäten oder Voraussetzungen die Höhe der Bezüge, die dem Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses mit seinem früheren Arbeitgeber gezahlt wurden, zu bestimmen waren, sondern um den Steuersatz für Renteneinkünfte, da eine solche Besteuerung, die sich unmittelbar und ausschließlich aus dem nationalen Steuerrecht ergibt, nicht zum Bereich des Dienstverhältnisses und somit auch nicht zur Bemessung des „Entgelts“ im Sinne dieser Richtlinie und von Art. 157 Abs. 2 AEUV gehört.
- 39 Somit ist auf den jeweils ersten Teil der ersten und der zweiten Frage zu antworten, dass die Richtlinien 2000/78 und 2006/54 dahin auszulegen sind, dass Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats in ihren Geltungsbereich fallen, nach denen zum einen ein Teil des Betrags der Betriebspension, zu dessen direkter Auszahlung an den ehemaligen Arbeitnehmer sich der Arbeitgeber durch eine Vereinbarung verpflichtet hat, vom Arbeitgeber an der Quelle einzubehalten ist, und zum anderen der vertraglich vereinbarten Indexierung der Höhe dieser Leistung die Wirkung genommen wird.

Zum zweiten Teil der ersten Frage

- 40 Mit dem zweiten Teil seiner ersten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob die Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen ist, dass sie einer Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, nach der den Bezugsberechtigten einer Pension, zu deren unmittelbaren Zahlung an sie ein staatlich kontrolliertes Unternehmen sich durch eine Vereinbarung verpflichtet hat und die bestimmte, mit dieser Regelung festgelegte Grenzen überschreitet, zum einen ein Betrag, der von dem Teil dieser Pension einbehalten wird, der eine dieser Grenzen überschreitet, und zum anderen der Vorteil einer vertraglich vereinbarten Indexierung dieser Pension vorenthalten werden, wenn von dieser Regelung weit mehr männliche als weibliche Bezugsberechtigte betroffen sind.

- 41 Nach Art. 5 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 ist jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Berechnung der Leistungen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, die nach Art. 7 Abs. 1 Buchst. a Ziff. iii dieser Richtlinie Schutz u. a. gegen das Risiko „Alter“ bieten, verboten.
- 42 Zunächst ist festzustellen, dass nationale Vorschriften wie die im Ausgangsverfahren fraglichen nicht zu einer unmittelbaren Diskriminierung führen, da sie unterschiedslos auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anwendbar sind.
- 43 Was die Frage betrifft, ob eine solche nationale Regelung zu einer mittelbaren Diskriminierung führt, so ist letztere für die Zwecke der Richtlinie 2006/54 in deren Art. 2 Abs. 1 Buchst. b definiert als eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.
- 44 Insoweit geht als Erstes aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass die durch die fraglichen nationalen Vorschriften benachteiligten Personen ehemalige Angestellte staatlich kontrollierter Unternehmen sind, die eine Pension in Form einer „direkten Leistungszusage“ beziehen, deren Höhe bestimmte Grenzen übersteigt. Zum einen sieht § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG nämlich die Zahlung eines Pensionssicherungsbeitrags für den Teil dieser Leistung vor, der die Höhe der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG übersteigt. Die österreichische Regierung hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof angegeben, dass sich dieser monatliche Betrag für das Jahr 2020 auf 5 370 Euro brutto belaufe. Zum anderen durfte nach § 711 Abs. 6 ASVG für das Jahr 2018 keine Erhöhung einer Leistung nach dem SpBegrG wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden „direkten Leistungszusage“ erfolgen, wenn das Gesamtpensionseinkommen des Betroffenen monatlich 4 980 Euro überstieg.
- 45 Für die Zwecke von Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54 kann die Situation der von den fraglichen nationalen Vorschriften erfassten Personen nicht mit der Situation der ehemaligen Arbeitnehmer nicht staatlich kontrollierter Unternehmen oder mit der von Personen verglichen werden, die eine Betriebspension in einer anderen Form als einer „direkten Leistungszusage“, wie z. B. Zahlungen einer Pensioskasse oder einer Lebensversicherung, erhalten. Denn im Unterschied zu den Pensionen, die an die beiden oben genannten Personengruppen gezahlt werden, kontrolliert der Bund oder das betreffende Bundesland die Arbeitgeber der Arbeitnehmer, die eine „direkte Leistungszusage“ erhalten, und die für die Pensionen dieser Arbeitnehmer bestimmten Mittel.
- 46 Wie die Generalanwältin in Nr. 55 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, sind die zu vergleichenden Situationen bei den Personen, die eine Pension in Form einer „direkten Leistungszusage“ von einem staatlich kontrollierten Unternehmen beziehen, zum einen die Situation der Personen, die von den fraglichen nationalen Vorschriften aufgrund der Höhe dieser Leistung betroffen sind, und zum anderen die Situation der Personen, die dies nicht sind.
- 47 Daraus folgt, dass das dem Anschein nach neutrale Kriterium im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54, das aufgrund der Anwendung der fraglichen nationalen Vorschriften zu einer Ungleichbehandlung führt, als in der mit diesen Vorschriften festgelegten Höhe der Leistungen bestehend anzusehen ist, da nur Bezugsberechtigte von Pensionen, deren Höhe bestimmte Grenzen übersteigt, durch diese Vorschriften benachteiligt werden.
- 48 Was als Zweites die Frage betrifft, ob diese Ungleichbehandlung Personen eines Geschlechts gegenüber Personen des anderen Geschlechts in besonderer Weise benachteiligt, beschränkt sich das vorlegende Gericht auf den Hinweis, dass die fraglichen nationalen Vorschriften nach den offiziellen österreichischen Statistiken überwiegend Männer betreffen.

- 49 Insoweit hat der Gerichtshof entschieden, dass das Vorliegen eines solchen besonderen Nachteils u. a. 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 (Urteil vom 3. Oktober 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, Rn. 45 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 50 Wie außerdem aus dem 30. Erwägungsgrund der Richtlinie 2006/54 hervorgeht, obliegt die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine mittelbare Diskriminierung schließen lassen, dem einzelstaatlichen Gericht nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten. In diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, dass mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, u. a. anhand statistischer Beweise, festgestellt werden kann (Urteil vom 3. Oktober 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, Rn. 46 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 51 Es ist daher Sache des nationalen 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 (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 3. Oktober 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, Rn. 48 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 52 Zu statistischen Daten hat der Gerichtshof außerdem entschieden, dass das vorlegende Gericht die Gesamtheit der Beschäftigten zu berücksichtigen hat, für die die nationale Regelung gilt, auf der die Ungleichbehandlung beruht, und dass die beste Methode zum Vergleich darin besteht, die Gruppe der in den Geltungsbereich dieser Regelung fallenden männlichen mit der weiblichen Arbeitskräfte daraufhin zu vergleichen, wie hoch in jeder Gruppe der Anteil der Personen ist, die von der angeblichen Ungleichbehandlung betroffen sind, und derjenigen, die es nicht sind (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 6. Dezember 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, Rn. 40 und 41, sowie vom 3. Oktober 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, Rn. 47).
- 53 Im vorliegenden Fall geht aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass die ehemaligen Arbeitnehmer eines der Kontrolle des Rechnungshofs unterliegenden Unternehmens, die eine Betriebspension in Form einer „direkten Leistungszusage“ beziehen, in den Geltungsbereich der fraglichen nationalen Vorschriften fallen.
- 54 Folglich wäre, wie die Generalanwältin in den Nrn. 65 bis 67 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, sollten die verfügbaren Statistiken tatsächlich zeigen, dass der Prozentsatz ehemaliger Arbeitnehmer, bei denen die Höhe einer solchen Betriebspension durch die fraglichen nationalen Vorschriften beeinträchtigt worden ist, bei den in den Geltungsbereich dieser Vorschriften fallenden ehemaligen Arbeitnehmern erheblich höher ist als bei den in den Geltungsbereich dieser Vorschriften fallenden ehemaligen Arbeitnehmerinnen, davon auszugehen, dass diese Situation eine gegen Art. 5 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 verstoßende mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, es sei denn, diese Vorschriften sind durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. entsprechend Urteil vom 6. Dezember 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, Rn. 42).
- 55 Als Drittes müsste das vorlegende Gericht nämlich, sollte es in Anbetracht der in den Rn. 53 und 54 des vorliegenden Urteils angeführten Erwägungen der Auffassung sein, dass die fraglichen nationalen Vorschriften zu einer Ungleichbehandlung geführt haben, die eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen könnte, prüfen, inwieweit eine solche Ungleichbehandlung gleichwohl durch objektive Faktoren gerechtfertigt sein kann, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, wie sich aus Art. 2 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/54 ergibt.

- 56 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist das insbesondere der Fall, wenn die gewählten Mittel einem legitimen Ziel der Sozialpolitik 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 in kohärenter und systematischer Weise angewandt werden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 17. Juli 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, Rn. 53 und 54 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 57 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 (Urteile vom 6. April 2000, Jørgensen, C-226/98, EU:C:2000:191, Rn. 41, und vom 20. Oktober 2011, Brachner, C-123/10, EU:C:2011:675, Rn. 73 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 58 Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich außerdem, dass es zwar letztlich Sache des für die Beurteilung des Sachverhalts und die Auslegung des innerstaatlichen Rechts allein zuständigen nationalen Gerichts ist, festzustellen, ob und in welchem Umfang die fragliche Rechtsvorschrift durch einen solchen objektiven Faktor gerechtfertigt ist, doch kann der Gerichtshof, der im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens die Fragen des vorlegenden Gerichts sachdienlich zu beantworten hat, auf der Grundlage der Akten des Ausgangsverfahrens und der vor ihm abgegebenen schriftlichen und mündlichen Erklärungen Hinweise geben, die dem vorlegenden Gericht die Entscheidung ermöglichen (Urteil vom 17. Juli 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, Rn. 56 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 59 Im vorliegenden Fall geht aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass das SpBegrG, mit dem die fraglichen nationalen Vorschriften eng verbunden sind, zwei Ziele verfolgt, nämlich zum einen die Beseitigung von entstandenen Schieflagen im Zusammenhang mit den sogenannten „Sonderpensionen“, bei denen es sich, wie die österreichische Regierung in ihren schriftlichen Erklärungen ausführt, um „Zusatzpensionen abseits der üblichen Pensionsregelungen“ handelt, und zum anderen die nachhaltige Sicherung der Finanzierung von Pensionsleistungen. Die österreichische Regierung hat diese Ziele in ihren schriftlichen Erklärungen bestätigt und klargestellt, dass die fraglichen nationalen Vorschriften insbesondere das Ziel verfolgten, Schieflagen bei der Gewährung letztlich staatlich finanzierter Pensionsleistungen auszugleichen. Sie wies außerdem darauf hin, dass solche Pensionen für die betroffenen Unternehmen hohe finanzielle Belastungen darstellten, die insbesondere aufgrund geringerer Gewinnausschüttungen mittelbare Auswirkungen auf den Staatshaushalt haben könnten.
- 60 Insoweit hat der Gerichtshof bereits festgestellt, dass Haushaltserwägungen eine Diskriminierung eines der Geschlechter nicht rechtfertigen können (Urteil vom 23. Oktober 2003, Schönheit und Becker, C-4/02 und C-5/02, EU:C:2003:583, Rn. 85 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 61 Dagegen können die Zielsetzungen, die in der nachhaltigen Sicherung der Finanzierung von Pensionsleistungen und der Verringerung des Unterschieds bei der Höhe der staatlich finanzierten Pensionen bestehen, in Anbetracht des weiten Entscheidungsspielraums, über den die Mitgliedstaaten verfügen, als legitime Ziele der Sozialpolitik angesehen werden, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.
- 62 Im vorliegenden Fall geht vorbehaltlich der insoweit vom vorlegenden Gericht vorzunehmenden Überprüfungen aus den dem Gerichtshof vorgelegten Akten hervor, dass diese Ziele mit den nationalen Vorschriften angestrebt werden können. Zum einen können sowohl die Einbehaltung eines Teils der zu zahlenden Leistung als auch deren Nichterhöhung die Bildung von Rücklagen für künftige Zahlungsverpflichtungen ermöglichen. Insoweit können die auf diese Weise eingesparten Beträge zwar, wie der Kläger des Ausgangsverfahrens und NK in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof vorgetragen haben, von den betreffenden Unternehmen grundsätzlich für alle Zwecke verwendet

werden, doch hat der Staat vorbehaltlich der vorgenannten Überprüfungen im Fall einer Mehrheitsbeteiligung einen hinreichenden Einfluss auf das Unternehmen, um eine angemessene Finanzierung der betreffenden Alterspensionen durch dieses zu gewährleisten.

- 63 Zum anderen bewirken diese Vorschriften, da sie nur Leistungen betreffen, deren Höhe eine bestimmte Grenze überschreitet, eine Annäherung dieser Leistungen an das niedrigere Pensionsniveau.
- 64 Zudem werden diese Vorschriften, vorbehaltlich einer Überprüfung durch das vorliegende Gericht, in kohärenter und systematischer Weise angewandt, da sie für alle Pensionen gelten, die von den unmittelbar oder mittelbar staatlich kontrollierten Einrichtungen und Unternehmen in Form von „direkten Leistungszusagen“ gewährt werden, bei denen die aus den einbehaltenen oder nicht gewährten Beträgen gebildeten Rücklagen somit für die Finanzierung künftiger Pensionsverpflichtungen zur Verfügung stehen.
- 65 Die fraglichen nationalen Vorschriften scheinen nicht zu Maßnahmen zu führen, die über das hinausgehen, was zur Erreichung der angestrebten Ziele erforderlich ist, insbesondere, da sie die finanzielle Leistungsfähigkeit der betroffenen Personen berücksichtigen, indem sowohl die nach § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG einbehaltenen Beträge als auch die in § 711 ASVG vorgesehenen Pensionserhöhungsbegrenzungen entsprechend den gewährten Leistungen gestaffelt sind.
- 66 Zudem kann, was insbesondere das Ziel der nachhaltigen Sicherung der Finanzierung von Pensionsleistungen angeht, der Umstand, dass ein bestimmtes Unternehmen wie NK hierfür ausreichende Rücklagen gebildet haben mag, für sich genommen die Erforderlichkeit der fraglichen nationalen Vorschriften nicht in Frage stellen, da diese, wie die Europäische Kommission in ihren schriftlichen Erklärungen ausführt, sämtliche Unternehmen betreffen, die mehrheitlich vom Bund und vom Land Niederösterreich gehalten werden.
- 67 Nach alledem ist auf den zweiten Teil der ersten Frage zu antworten, dass Art. 5 Buchst. c und Art. 7 Buchst. a Ziff. iii der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen sind, dass sie einer Regelung eines Mitgliedstaats nicht entgegenstehen, nach der den Bezugsberechtigten einer Pension, zu deren unmittelbaren Zahlung an sie ein staatlich kontrolliertes Unternehmen sich durch eine Vereinbarung verpflichtet hat und die bestimmte, mit dieser Regelung festgelegte Grenzen überschreitet, zum einen ein Betrag, der von dem Teil dieser Pension einbehalten wird, der eine dieser Grenzen überschreitet, und zum anderen der Vorteil einer vertraglich vereinbarten Indexierung dieser Pension vorenthalten werden, selbst wenn der Prozentsatz ehemaliger Arbeitnehmer, bei denen die Höhe der Betriebspension durch diese Regelung beeinträchtigt worden ist, bei den in deren Geltungsbereich fallenden ehemaligen Arbeitnehmern erheblich höher ist als bei den in diesen Geltungsbereich fallenden ehemaligen Arbeitnehmerinnen, sofern diese Folgen durch objektive Faktoren gerechtfertigt sind, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist.

Zum zweiten Teil der zweiten Frage

- 68 Mit dem zweiten Teil seiner zweiten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob die Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass sie einer Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, nach der den Bezugsberechtigten einer Pension, zu deren unmittelbaren Zahlung an sie ein staatlich kontrolliertes Unternehmen sich durch eine Vereinbarung verpflichtet hat und die bestimmte, mit dieser Regelung festgelegte Grenzen überschreitet, zum einen ein Betrag, der von dem Teil dieser Pension einbehalten wird, der eine dieser Grenzen überschreitet, und zum anderen der Vorteil einer vertraglich vereinbarten Indexierung dieser Pension vorenthalten werden, wenn diese Regelung nur Bezugsberechtigte betrifft, die bereits ein bestimmtes Alter überschritten haben.

- 69 Nach Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 ist jede mittelbare Diskriminierung, u. a. wegen des Alters, verboten. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich (Urteil vom 7. Februar 2019, *Escribano Vindel*, C-49/18, EU:C:2019:106, Rn. 41 und 42).
- 70 Das vorlegende Gericht führt aus, das etwaige Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters beruhe darauf, dass seit dem Jahr 2000 in Österreich keine Pensionen in Form von „direkten Leistungszusagen“ mehr geschlossen würden, so dass nur Personen, die bereits ein bestimmtes Alter erreicht hätten, von den fraglichen nationalen Vorschriften betroffen seien und die Betriebspensionsvereinbarungen für andere Personen nach dem Pensionskassen- oder dem Versicherungsmodell abgeschlossen worden seien.
- 71 Eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters kann aber, wie sich aus den Rn. 45, 49 und 52 des vorliegenden Urteils ergibt, ebenso wie eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nur festgestellt werden, wenn nachgewiesen wird, dass sich eine nationale Regelung auf einen signifikant höheren Anteil von Personen eines bestimmten Alters im Vergleich zu anderen Personen ungünstig und ohne Rechtfertigung auswirkt. Zu diesem Zweck ist die Gesamtheit der Beschäftigten zu berücksichtigen, für die die nationale Regelung gilt, auf der die Ungleichbehandlung beruht.
- 72 Daraus folgt, dass für die Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters die durch die fraglichen nationalen Vorschriften benachteiligten Personen nicht mit Personen verglichen werden dürfen, die nicht in den Anwendungsbereich dieser Vorschriften fallen, wie Personen, die einen Pensionsvertrag nach dem Pensionskassen- oder Versicherungsmodell abgeschlossen haben.
- 73 Im Übrigen kann, wie die Generalanwältin in Nr. 89 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, der bloße Umstand, dass auf Personen, die ein bestimmtes Alter noch nicht erreicht haben, eine spätere Rechtslage Anwendung findet, nicht zu einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters zum Nachteil der anderen Personen führen, auf die die ältere Rechtslage Anwendung findet (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 14. Februar 2019, *Horgan und Keegan*, C-154/18, EU:C:2019:113, Rn. 28).
- 74 Außerdem ist festzustellen, dass das vorlegende Gericht keine Angaben dahin gemacht hat, dass von den Personen, die in den Anwendungsbereich der fraglichen nationalen Vorschriften fallen, d. h. den Bezugsberechtigten einer von einem staatlich kontrollierten Unternehmen in Form einer „direkten Leistungszusage“ gezahlten Pension, ein signifikant höherer Anteil von Personen, die bereits ein bestimmtes Alter erreicht haben, durch diese Vorschriften benachteiligt würde.
- 75 Somit ist auf den zweiten Teil der zweiten Frage zu antworten, dass Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass er einer Regelung eines Mitgliedstaats, nach der den Bezugsberechtigten einer Pension, zu deren unmittelbaren Zahlung an sie ein staatlich kontrolliertes Unternehmen sich durch eine Vereinbarung verpflichtet hat und die bestimmte, mit dieser Regelung festgelegte Grenzen überschreitet, zum einen ein Betrag, der von dem Teil dieser Pension einbehalten wird, der eine dieser Grenzen überschreitet, und zum anderen der Vorteil einer vertraglich vereinbarten Indexierung dieser Pension vorenthalten werden, nicht allein aus dem Grund entgegensteht, dass diese Regelung nur Bezugsberechtigte betrifft, die bereits ein bestimmtes Alter überschritten haben.

Zu den Fragen drei bis sieben

- 76 Mit seinen Fragen drei bis sieben, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Art. 16, 17, 20 und 21 der Charta dahin auszulegen sind, dass sie einer Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, nach der den Bezugsberechtigten einer Pension, zu deren unmittelbaren Zahlung an sie ein staatlich kontrolliertes Unternehmen sich durch eine Vereinbarung verpflichtet hat und die bestimmte, mit dieser Regelung festgelegte Grenzen überschreitet, zum einen ein Betrag, der von dem Teil dieser Pension einbehalten wird, der eine dieser Grenzen überschreitet, und zum anderen der Vorteil einer vertraglich vereinbarten Indexierung dieser Pension vorenthalten werden.
- 77 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass der Anwendungsbereich der Charta in ihrem Art. 51 Abs. 1 festgelegt ist, wonach sie, was das Handeln der Mitgliedstaaten betrifft, ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union gilt.
- 78 Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass die durch die Charta garantierten Grundrechte in allen unionsrechtlich geregelten Fallgestaltungen Anwendung finden und daher auch zu beachten sind, wenn eine nationale Regelung in den Geltungsbereich dieses Rechts fällt (Urteil vom 21. Mai 2019, Kommission/Ungarn [Nießbrauchsrechte an landwirtschaftlichen Flächen], C-235/17, EU:C:2019:432, Rn. 63 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 79 Allerdings ist es erforderlich, dass das Unionsrecht in dem betreffenden Sachbereich bestimmte Verpflichtungen der Mitgliedstaaten im Hinblick auf den im Ausgangsverfahren fraglichen Sachverhalt schafft (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. Juli 2014, Julián Hernández u. a., C-198/13, EU:C:2014:2055, Rn. 35).
- 80 Im vorliegenden Fall können die fraglichen nationalen Vorschriften aber, wie sich aus den Rn. 40 bis 67 des vorliegenden Urteils ergibt, zu einer Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts führen, die ohne eine Rechtfertigung eine nach der Richtlinie 2006/54 verbotene mittelbare Diskriminierung darstellen würde. Wie die Generalanwältin in Nr. 98 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, unterliegen sie somit einer besonderen Regelung des Unionsrechts, da die Bestimmung und Berechnung der Leistungen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit ohne gegen diese Richtlinie und die Richtlinie 2000/78 verstoßende Diskriminierungen erfolgen müssen.
- 81 Die fraglichen nationalen Vorschriften stellen mithin eine Durchführung des Rechts der Union im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta dar, so dass sie die durch die Charta garantierten Grundrechte achten müssen.
- 82 Insoweit ist als Erstes festzustellen, dass in Art. 20 der Charta der Grundsatz der Gleichheit aller Personen vor dem Gesetz verankert ist. Nach Art. 21 Abs. 1 der Charta sind Diskriminierungen u. a. wegen des Geschlechts, des Alters oder des Vermögens verboten.
- 83 Was konkret die Diskriminierung wegen des Alters anbelangt, ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass die Mitgliedstaaten, wenn sie Maßnahmen treffen, die in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallen, mit der für den Bereich der Beschäftigung und des Berufs das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters konkretisiert wird, unter Beachtung dieser Richtlinie vorgehen müssen (Urteil vom 21. Januar 2015, Felber, C-529/13, EU:C:2015:20, Rn. 16 und die dort angeführte Rechtsprechung). Ebenso müssen die Mitgliedstaaten, wenn sie Maßnahmen treffen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2006/54 fallen, mit der für den genannten Bereich das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts konkretisiert wird, unter Beachtung der letztgenannten Richtlinie vorgehen.

- 84 Unter diesen Umständen sind die Fragen des vorliegenden Gerichts, die das Vorliegen einer Diskriminierung wegen des Alters und des Geschlechts betreffen, wie im Rahmen der Antworten auf die erste und die zweite Frage ausschließlich im Hinblick auf die Richtlinie 2000/78 bzw. die Richtlinie 2006/54 zu prüfen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. November 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, Rn. 25).
- 85 Bezüglich einer Diskriminierung wegen des Vermögens ist festzustellen, dass, unterstellt, es kann nachgewiesen werden, dass die in Rn. 46 des vorliegenden Urteils festgestellte Ungleichbehandlung, die darin besteht, dass die fraglichen nationalen Vorschriften nur Pensionen betreffen, deren Höhe eine bestimmte Grenze überschreitet, in besonderer Weise Personen benachteiligt, die über ein bestimmtes Vermögen verfügen, ein solcher Umstand im vorliegenden Fall aus den in den Rn. 61 bis 66 des vorliegenden Urteils dargelegten Gründen, vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht vorzunehmenden Überprüfungen, gerechtfertigt sein kann. Insofern verstoßen solche Vorschriften in dieser Eigenschaft nicht gegen Art. 20 und Art. 21 Abs. 1 der Charta.
- 86 Was als Zweites Art. 16 der Charta betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass die Vertragsfreiheit, auf die sich die siebte Vorlagefrage bezieht, unter die durch diese Vorschrift garantierte unternehmerische Freiheit fällt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Januar 2013, *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, Rn. 42). Wie die Generalanwältin in Nr. 110 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, umfasst diese Freiheit die Freiheit, den Preis für eine Leistung festzulegen bzw. zu vereinbaren.
- 87 Daraus folgt, dass Vorschriften wie die fraglichen nationalen Vorschriften insofern eine Beschränkung der Vertragsfreiheit darstellen, als sie die betreffenden Unternehmen verpflichten, ihren ehemaligen Bediensteten eine Pension in Form einer „direkten Leistungszusage“ zu zahlen, die geringer ist als vertraglich vereinbart.
- 88 Die unternehmerische Freiheit gilt jedoch nicht schrankenlos, sondern ist im Zusammenhang mit ihrer gesellschaftlichen Funktion zu sehen und kann somit Eingriffen der öffentlichen Gewalt unterworfen werden, die im allgemeinen Interesse die Ausübung der wirtschaftlichen Tätigkeit beschränken können. Ferner muss nach Art. 52 Abs. 1 der Charta jede Einschränkung der Ausübung der in dieser anerkannten Rechte und Freiheiten gesetzlich vorgesehen sein, den Wesensgehalt dieser Rechte und Freiheiten achten sowie unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit erforderlich sein und den von der Europäischen Union anerkannten dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen oder den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer tatsächlich entsprechen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 4. Mai 2016, *Pillbox 38*, C-477/14, EU:C:2016:324, Rn. 157 bis 160).
- 89 Hierzu ist festzustellen, dass die in Rn. 87 des vorliegenden Urteils erwähnte Beschränkung der Vertragsfreiheit gesetzlich vorgesehen ist und den Wesensgehalt dieser Freiheit achtet, da sie nur zu einer geringen teilweisen Entziehung der Zahlung von Betriebspensionen führt, die zwischen dem betreffenden Unternehmen und seinen Arbeitnehmern ausgehandelt und vereinbart worden waren. Im Übrigen entspricht diese Entziehung vorbehaltlich einer Überprüfung durch das vorlegende Gericht den dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen, nämlich der nachhaltigen Finanzierung von Pensionsleistungen durch den Staat und der Verringerung des Unterschieds bei der Höhe dieser Pensionen. Schließlich ist, wie sich aus den Rn. 61 bis 66 des vorliegenden Urteils ergibt, davon auszugehen, dass diese Beschränkung den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt, so dass sie nicht gegen Art. 16 der Charta verstößt.
- 90 Was als Drittes Art. 17 Abs. 1 der Charta anbelangt, in dem das Eigentumsrecht verankert ist, so bezieht sich der durch diese Vorschrift gewährte Schutz auf vermögenswerte Rechte, aus denen sich im Hinblick auf die Rechtsordnung eine gesicherte Rechtsposition ergibt, die eine selbständige Ausübung dieser Rechte durch und zugunsten ihres Inhabers ermöglicht (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Januar 2013, *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, Rn. 34).

- 91 Es ist davon auszugehen, dass der Abschluss eines Vertrags über eine Betriebspension beim Bezugsberechtigten dieser Pension ein vermögensrechtliches Interesse begründet. Außerdem berühren die Einbehaltung eines Teils des vertraglich vereinbarten Betrags durch das betreffende Unternehmen und die Nichtanwendung der vertraglich vereinbarten Indexierung dieses vermögensrechtliche Interesse. Das durch Art. 17 Abs. 1 der Charta garantierte Recht gilt jedoch nicht uneingeschränkt, so dass es nicht dahin ausgelegt werden kann, dass es einen Anspruch auf ein Ruhegehalt in bestimmter Höhe gewährt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. Juni 2017, Florescu u. a., C-258/14, EU:C:2017:448, Rn. 50 und 51).
- 92 Allerdings muss, wie aus Rn. 88 des vorliegenden Urteils hervorgeht, jede Beschränkung des Eigentumsrechts gesetzlich vorgesehen sein, seinen Wesensgehalt achten sowie unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit erforderlich sein und den von der Union anerkannten dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen tatsächlich entsprechen. Die Beschränkungen der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Pensionsansprüche sind aber gesetzlich vorgesehen. Außerdem beschränken sie nur einen Teil des Gesamtbetrags der betreffenden Pensionen in Form einer „direkten Leistungszusage“, so dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass sie den Wesensgehalt dieser Rechte berühren. Im Übrigen scheinen diese Beschränkungen vorbehaltlich einer Überprüfung durch das vorlegende Gericht erforderlich und tatsächlich den dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen zu entsprechen, nämlich der nachhaltigen Finanzierung von Pensionsleistungen durch den Staat und der Verringerung des Unterschieds bei der Höhe dieser Pensionen.
- 93 Nach alledem ist auf die Fragen drei bis sieben zu antworten, dass die Art. 16, 17, 20 und 21 der Charta dahin auszulegen sind, dass sie einer Regelung eines Mitgliedstaats nicht entgegenstehen, nach der den Bezugsberechtigten einer Pension, zu deren unmittelbaren Zahlung an sie ein staatlich kontrolliertes Unternehmen sich durch eine Vereinbarung verpflichtet hat und die bestimmte, mit dieser Regelung festgelegte Grenzen überschreitet, zum einen ein Betrag, der von dem Teil dieser Pension einbehalten wird, der eine dieser Grenzen überschreitet, und zum anderen der Vorteil einer vertraglich vereinbarten Indexierung dieser Pension vorenthalten werden.

Zur achten Frage

- 94 Mit seiner achten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 47 der Charta dahin auszulegen ist, dass er dem entgegensteht, dass ein Mitgliedstaat es unterlässt, in seiner Rechtsordnung einen eigenständigen Rechtsbehelf vorzusehen, der mit dem Hauptantrag darauf gerichtet ist, die Vereinbarkeit nationaler Bestimmungen zur Umsetzung des Unionsrechts mit dem Unionsrecht zu prüfen.
- 95 Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass die fraglichen nationalen Vorschriften in engem Zusammenhang mit § 1 SpBegrG stehen bzw. in unmittelbarer Folge dieses Gesetzes erlassen wurden. Da Letzteres aus verfassungsrechtlichen Bestimmungen bestehe, seien die Möglichkeiten eingeschränkt, die fraglichen nationalen Vorschriften vor dem Verfassungsgerichtshof anzufechten, so dass diese nationalen Vorschriften nur inzident, mit der Erhebung einer privatrechtlichen Klage gegen den Vertragspartner der Betriebspension, in Frage gestellt werden könnten.
- 96 Der Gerichtshof hat jedoch entschieden, dass der durch Art. 47 der Charta gewährleistete Grundsatz des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes als solcher nicht verlangt, dass es einen eigenständigen Rechtsbehelf gibt, der mit dem Hauptantrag auf die Feststellung gerichtet ist, dass nationale Vorschriften gegen Bestimmungen des Unionsrechts verstoßen, sofern es einen oder mehrere Rechtsbehelfe gibt, mit denen inzident die Wahrung der dem Einzelnen aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte gewährleistet werden kann (Urteil vom 21. November 2019, Deutsche Lufthansa, C-379/18, EU:C:2019:1000, Rn. 61 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 97 Da das vorliegende Gericht darauf hinweist, dass die fraglichen nationalen Vorschriften inzident in Frage gestellt werden könnten, kann kein Verstoß gegen den Grundsatz des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes wegen Fehlens eines eigenständigen Rechtsbehelfs festgestellt werden.
- 98 Folglich ist auf die achte Frage zu antworten, dass Art. 47 der Charta dahin auszulegen ist, dass er dem nicht entgegensteht, dass ein Mitgliedstaat es unterlässt, in seiner Rechtsordnung einen eigenständigen Rechtsbehelf vorzusehen, der mit dem Hauptantrag darauf gerichtet ist, die Vereinbarkeit nationaler Bestimmungen zur Umsetzung des Unionsrechts mit dem Unionsrecht zu prüfen, sofern die Möglichkeit einer entsprechenden inzidenten Prüfung besteht.

Kosten

- 99 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Dritte Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und die 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 sind dahin auszulegen, dass Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats in ihren Geltungsbereich fallen, nach denen zum einen ein Teil des Betrags der Betriebspension, zu dessen direkter Auszahlung an den ehemaligen Arbeitnehmer sich der Arbeitgeber durch eine Vereinbarung verpflichtet hat, vom Arbeitgeber an der Quelle einzubehalten ist, und zum anderen der vertraglich vereinbarten Indexierung der Höhe dieser Leistung die Wirkung genommen wird.**
- 2. Art. 5 Buchst. c und Art. 7 Buchst. a Ziff. iii der Richtlinie 2006/54 sind dahin auszulegen, dass sie einer Regelung eines Mitgliedstaats nicht entgegenstehen, nach der den Bezugsberechtigten einer Pension, zu deren unmittelbaren Zahlung an sie ein staatlich kontrolliertes Unternehmen sich durch eine Vereinbarung verpflichtet hat und die bestimmte, mit dieser Regelung festgelegte Grenzen überschreitet, zum einen ein Betrag, der von dem Teil dieser Pension einbehalten wird, der eine dieser Grenzen überschreitet, und zum anderen der Vorteil einer vertraglich vereinbarten Indexierung dieser Pension vorenthalten werden, selbst wenn der Prozentsatz ehemaliger Arbeitnehmer, bei denen die Höhe der Betriebspension durch diese Regelung beeinträchtigt worden ist, bei den in deren Geltungsbereich fallenden ehemaligen Arbeitnehmern erheblich höher ist als bei den in diesen Geltungsbereich fallenden ehemaligen Arbeitnehmerinnen, sofern diese Folgen durch objektive Faktoren gerechtfertigt sind, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist.**
- 3. Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 ist dahin auszulegen, dass er einer Regelung eines Mitgliedstaats, nach der den Bezugsberechtigten einer Pension, zu deren unmittelbaren Zahlung an sie ein staatlich kontrolliertes Unternehmen sich durch eine Vereinbarung verpflichtet hat und die bestimmte, mit dieser Regelung festgelegte Grenzen überschreitet, zum einen ein Betrag, der von dem Teil dieser Pension einbehalten wird, der eine dieser Grenzen überschreitet, und zum anderen der Vorteil einer vertraglich vereinbarten Indexierung dieser Pension vorenthalten werden, nicht allein aus dem Grund entgegensteht, dass diese Regelung nur Bezugsberechtigte betrifft, die bereits ein bestimmtes Alter überschritten haben.**

4. Die Art. 16, 17, 20 und 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind dahin auszulegen, dass sie einer Regelung eines Mitgliedstaats nicht entgegenstehen, nach der den Bezugsberechtigten einer Pension, zu deren unmittelbaren Zahlung an sie ein staatlich kontrolliertes Unternehmen sich durch eine Vereinbarung verpflichtet hat und die bestimmte, mit dieser Regelung festgelegte Grenzen überschreitet, zum einen ein Betrag, der von dem Teil dieser Pension einbehalten wird, der eine dieser Grenzen überschreitet, und zum anderen der Vorteil einer vertraglich vereinbarten Indexierung dieser Pension vorenthalten werden.
5. Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist dahin auszulegen, dass er dem nicht entgegensteht, dass ein Mitgliedstaat es unterlässt, in seiner Rechtsordnung einen eigenständigen Rechtsbehelf vorzusehen, der mit dem Hauptantrag darauf gerichtet ist, die Vereinbarkeit nationaler Bestimmungen zur Umsetzung des Unionsrechts mit dem Unionsrecht zu prüfen, sofern die Möglichkeit einer entsprechenden inzidenten Prüfung besteht.

Unterschriften