



Sammlung der Rechtsprechung

Rechtssache C-405/20

EB u. a.

gegen

Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB)

(Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichtshofs [Österreich])

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 5. Mai 2022

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Art. 157 AEUV – Protokoll (Nr. 33) – Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen – Richtlinie 2006/54/EG – Art. 5 Buchst. c und Art. 12 – Verbot mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – Nach dem im Protokoll und in Art. 12 genannten Zeitpunkt anwendbares betriebliches System der sozialen Sicherheit – Beamtenpensionen – Nationale Regelung, die eine jährliche Anpassung der Pensionen vorsieht – Degressive Anpassung nach Maßgabe der Höhe der Pensionen, die ab einem bestimmten Betrag ganz entfällt – Rechtfertigungsgründe“

1. *Sozialpolitik – Männliche und weibliche Arbeitnehmer – Gleiches Entgelt – Dienstbezüge – Begriff – Altersrente, die Bundesbeamte aufgrund ihrer Beschäftigung erhalten – Einbeziehung (Art. 157 AEUV)*

(vgl. Rn. 30)

2. *Sozialpolitik – Männliche und weibliche Arbeitnehmer – Zugang zur Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Gleichbehandlung – Richtlinie 2006/54 – Geltungsbereich – Regelung der Altersrenten, die Bundesbeamte aufgrund ihrer Beschäftigung erhalten – Einbeziehung (Richtlinie 2006/54 des Rates, Art. 2 Abs. 1 Buchst. f)*

(vgl. Rn. 31)

3. *Sozialpolitik – Männliche und weibliche Arbeitnehmer – Gleiches Entgelt – Art. 157 AEUV – Zu den Grundlagen der Union gehörender Grundsatz (Art. 3 Abs. 3 Unterabs. 2 EUV; Art. 157 AEUV; Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Art. 23)*

(vgl. Rn. 39)

4. *Sozialpolitik – Männliche und weibliche Arbeitnehmer – Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit – Im Protokoll Nr. 33 und in Art. 12 der Richtlinie 2006/54 vorgesehene zeitliche Beschränkung der Wirkungen – Unanwendbarkeit der Beschränkung auf eine nach dem in diesen Bestimmungen genannten Zeitpunkt anwendbare nationale Regelung, die eine jährliche Anpassung der Altersrenten vorsieht*
(Art. 157 AEUV; Protokoll Nr. 33 zum EU-Vertrag und zum AEU-Vertrag; Richtlinie 2006/54 des Rates, Art. 12)

(vgl. Rn. 33-37, 42, 43, Tenor 1)

5. *Sozialpolitik – Männliche und weibliche Arbeitnehmer – Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit – Nationale Regelung, die eine degressive jährliche Anpassung des Betrags der Pensionen von nationalen Beamten nach Maßgabe seiner Höhe vorsieht – Völliger Wegfall der Anpassung ab einer bestimmten Obergrenze – Ungünstige Auswirkung auf einen erheblich höheren Anteil männlicher als weiblicher Bezieher– Mittelbare Diskriminierung – Zulässigkeit – Voraussetzungen – Rechtfertigung mit der Verfolgung rechtmäßiger Ziele – Verhältnismäßigkeit*
(Art. 157 AEUV; Richtlinie 2006/54 des Rates, Art. 3 und 5 Buchst. c)

(vgl. Rn. 51, 57, 58, 61-63, 67-69, Tenor 2)

Zusammenfassung

Zwischen 2000 und 2013 wurden drei männliche ehemalige österreichische Bundesbeamte, EB, DP und JS, in den Ruhestand versetzt. Im Jahr 2017 belief sich der monatliche Bruttobetrag ihrer Pension auf 6 872,43 Euro, 5 713,22 Euro bzw. 4 678,48 Euro.

Sie beantragten bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (Österreich) (im Folgenden: BVAEB) eine Neuberechnung ihrer Pensionen ab dem 1. Januar 2018.

Die BVAEB lehnte die Anträge von EB und DP mit der Begründung ab, dass nach dem u. a. für Bundesbeamte geltenden österreichischen Sozialversicherungsrecht¹ die Pension für das Jahr 2018 nicht erhöht werde, wenn ihr Gesamtbetrag über der Obergrenze von 4 980 Euro pro Monat liege. Da die Pension von JS diese Obergrenze noch nicht erreicht hatte, wurde sie aufgrund dieser Regelung, die eine degressive Anpassung der Pensionen nach Maßgabe ihrer Höhe vorsah, um 0,2989 % angehoben.

Alle drei Kläger riefen die österreichischen Gerichte an und machten auf der Grundlage einer statistischen Analyse, wonach in der Gruppe von Personen, die Pensionen über der genannten Obergrenze bezögen, Männer überrepräsentiert seien, geltend, diese Regelung führe ihnen gegenüber zu einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

¹ § 711 Abs. 1 Nr. 4 und letzter Satz des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes in Verbindung mit § 41 Abs. 4 des Pensionsgesetzes 1965 in ihrer für die Ausgangsverfahren maßgebenden Fassung.

Nachdem ihre Klagen abgewiesen worden waren, legten sie Revision beim Verwaltungsgerichtshof (Österreich) ein. Dieses Gericht hat beschlossen, den Gerichtshof um die Auslegung u. a. des Protokolls Nr. 33² zu ersuchen, um zu klären, ob sich die Kläger auf den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen berufen können und ob dieser Grundsatz³ einer jährlichen Anpassung der Pensionen, wie sie in der fraglichen österreichischen Regelung vorgesehen ist, entgegensteht.

In diesem Kontext hat der Gerichtshof entschieden, dass die zeitliche Beschränkung der Wirkungen dieses Grundsatzes auf eine solche Regelung nicht anwendbar ist und dass dieser Grundsatz ihr nicht entgegensteht, soweit 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.

Würdigung durch den Gerichtshof

Erstens kam der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass die im Protokoll Nr. 33 und in Art. 12 der Richtlinie 2006/54 vorgesehene zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht auf eine jährliche Anpassung der Pensionen anzuwenden ist, wenn ein solcher Mechanismus, wie im vorliegenden Fall, nicht dazu führt, dass vor dem dort vorgesehenen Stichtag erworbene Ansprüche oder erbrachte Zahlungen in Frage gestellt werden.

Insoweit stützt sich der Gerichtshof u. a. auf den Wortlaut dieser Bestimmungen, auf die Tatsache, dass die Beschränkung eine Ausnahme von der Grundregel des AEU-Vertrags darstellt und eng auszulegen ist, auf den offensichtlichen Zusammenhang zwischen dem Wortlaut des Protokolls und dem Urteil Barber⁴ sowie auf die in diesem Urteil berücksichtigten zwingenden Gründe der Rechtssicherheit, die es ausschließen, dass Rechtsverhältnisse, deren Wirkungen sich in der Vergangenheit erschöpft haben, in Frage gestellt werden, wenn dies rückwirkend das finanzielle Gleichgewicht zahlreicher Versorgungssysteme stören könnte. Eine solche Beschränkung kann im vorliegenden Fall den Klägern nicht entgegengehalten werden, da sie nach dem 1. Januar 1994, dem gemäß Art. 12 Abs. 3 der Richtlinie 2006/54 für die Republik Österreich geltenden Stichtag, in den Ruhestand versetzt wurden.

Zweitens hat der Gerichtshof entschieden, dass Art. 157 AEUV und Art. 5 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 einer solchen nationalen Regelung nicht entgegenstehen.

² Nach dem Protokoll Nr. 33 zu Art. 157 AEUV, das dem AEU-Vertrag beigelegt ist, gelten im Sinne des Art. 157 AEUV Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit nicht als Entgelt, sofern und soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 zurückgeführt werden können. Desgleichen bestimmt Art. 12 Abs. 1 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), dass jede Maßnahme zur Umsetzung der Gleichbehandlung in den genannten Systemen betreffenden Bestimmungen von Titel II Kapitel 2 dieser Richtlinie alle Leistungen solcher Systeme abdeckt, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 gewährt werden.

³ Verankert in Art. 157 AEUV und in Art. 5 der Richtlinie 2006/54, der vorsieht, dass es in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit hinsichtlich der Berechnung der Leistungen keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben darf.

⁴ Urteil vom 17. Mai 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209), wonach die unmittelbare Wirkung von Art. 119 EWG-Vertrag (nach Änderung Art. 141 EG, jetzt Art. 157 AEUV) zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der betrieblichen Renten nur für Leistungen geltend gemacht werden kann, die aufgrund von Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 – dem Tag der Verkündung dieses Urteils – geschuldet werden.

Sollte sich aus den Statistiken, über die das vorlegende Gericht verfügt, eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ergeben, weil sich die nationale Regelung auf einen signifikant höheren Anteil männlicher als weiblicher Pensionsbezieher ungünstig auswirkt, könnte diese Diskriminierung nämlich durch die mit ihr verfolgten legitimen sozialpolitischen Ziele gerechtfertigt sein, die in der nachhaltigen Sicherung der Finanzierung von Pensionsleistungen und der Verringerung des Unterschieds bei der Höhe staatlich finanzierter Pensionen bestehen.

Überdies wird die fragliche Regelung kohärent und systematisch umgesetzt, sofern die jährliche Anpassung der Renten für alle Bezieher staatlicher Renten gilt; dies zu prüfen, ist jedoch Sache des vorlegenden Gerichts.

In Anbetracht des weiten Entscheidungsspielraums der Mitgliedstaaten bei der Wahl geeigneter Maßnahmen zur Erreichung ihrer sozialpolitischen Ziele kann die Kohärenz dieser Regelung weder deshalb in Frage gestellt werden, weil es bereits andere sozialpolitische Instrumente zur Erreichung des Ziels einer Stützung niedriger Einkommen gibt, noch deshalb, weil 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.

Schließlich dürfte die fragliche Regelung auch nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung der verfolgten Ziele erforderlich ist, da sie der Leistungsfähigkeit der Betroffenen Rechnung trägt, indem die Beschränkungen bei der Erhöhung der Pensionen nach Maßgabe der Höhe der gewährten Leistungen gestaffelt sind und die Erhöhung nur bei den höchsten Pensionen ausgeschlossen ist.