



# Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

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“

In der Rechtssache C-405/20

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Verwaltungsgerichtshof (Österreich) mit Entscheidung vom 31. Juli 2020, beim Gerichtshof eingegangen am 28. August 2020, in dem Verfahren

**EB,**

**JS,**

**DP**

gegen

**Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB)**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten A. Arabadjiev, des Vizepräsidenten des Gerichtshofs L. Bay Larsen in Wahrnehmung der Aufgaben eines Richters der Ersten Kammer, der Richterin I. Ziemele sowie der Richter T. von Danwitz (Berichterstatter) und P. G. Xuereb,

Generalanwalt: A. Rantos,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

\* Verfahrenssprache: Deutsch.

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von JS und EB, vertreten durch Rechtsanwalt M. Riedl,
- von DP, vertreten durch Rechtsanwalt M. Riedl und durch sich selbst,
- der österreichischen Regierung, vertreten durch J. Schmoll und C. Leeb als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch B.-R. Killmann und A. Szmytkowska als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 27. Januar 2022

folgendes

### Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 157 AEUV, des dem AEU-Vertrag beigefügten Protokolls (Nr. 33) zu Art. 157 AEUV (im Folgenden: Protokoll Nr. 33) sowie der Art. 5 und 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 (ABl. 2006, L 204, S. 23).
- 2 Es ergeht im Rahmen von drei Rechtsstreitigkeiten zwischen EB, JS und DP einerseits und der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) (Österreich) andererseits über die jährliche Anpassung ihrer Pensionen.

### Rechtlicher Rahmen

#### *Unionsrecht*

- 3 Das Protokoll Nr. 33 bestimmt:

„Im Sinne des Artikels 157 [AEUV] gelten 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, außer im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhängig gemacht haben.“

- 4 In Art. 1 der Richtlinie 2006/54 heißt es:

„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

...

c) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.

...“

5 Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 sieht vor:

„Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) ‚unmittelbare Diskriminierung‘ eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
- b) ‚mittelbare Diskriminierung‘ 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;

...

f) ‚betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit‘ Systeme, die nicht durch die 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)] geregelt werden und deren Zweck darin besteht, den abhängig Beschäftigten und den Selbständigen in einem Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe, in einem Wirtschaftszweig oder den Angehörigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewähren, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten, unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht.“

6 Art. 3 („Positive Maßnahmen“) der Richtlinie 2006/54 lautet:

„Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen im Sinne von Artikel [157 Absatz 4 AEUV] beibehalten oder beschließen.“

7 Kapitel 2 („Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit“) des Titels II der Richtlinie 2006/54 enthält u. a. deren Art. 5 und 12.

8 Art. 5 („Diskriminierungsverbot“) der Richtlinie 2006/54 lautet:

„Unbeschadet des Artikels 4 darf es in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben, insbesondere hinsichtlich

- a) des Anwendungsbereichs solcher Systeme und [der] Bedingungen für den Zugang zu ihnen,
- b) der Beitragspflicht und der Berechnung der Beiträge,

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.“

9 Art. 12 („Rückwirkung“) der Richtlinie 2006/54 bestimmt:

„(1) Jede Maßnahme zur Umsetzung dieses Kapitels in Bezug auf die Arbeitnehmer deckt alle Leistungen der betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit ab, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 gewährt werden, und gilt rückwirkend bis zu diesem Datum, außer im Fall von Arbeitnehmern oder ihren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach dem geltenden einzelstaatlichen Recht angestrengt haben. In diesem Fall werden die Umsetzungsmaßnahmen rückwirkend bis zum 8. April 1976 angewandt und decken alle Leistungen ab, die für Beschäftigungszeiten nach diesem Zeitpunkt gewährt werden. Für Mitgliedstaaten, die der [Union] nach dem 8. April 1976 und vor dem 17. Mai 1990 beigetreten sind, gilt anstelle dieses Datums das Datum, an dem Artikel [157 AEUV] auf ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde.

(2) Absatz 1 Satz 2 steht dem nicht entgegen, dass den Arbeitnehmern oder ihren Anspruchsberechtigten, die vor dem 17. Mai 1990 Klage erhoben haben, einzelstaatliche Vorschriften über die Fristen für die Rechtsverfolgung nach innerstaatlichem Recht entgegengehalten werden können, sofern sie für derartige Klagen nicht ungünstiger sind als für gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, und sofern sie die Ausübung der durch das [Unionsrecht] gewährten Rechte nicht praktisch unmöglich machen.

(3) Für Mitgliedstaaten, die nach dem 17. Mai 1990 der [Union] beigetreten sind und zum 1. Januar 1994 Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum waren, wird das Datum ‚17. Mai 1990‘ in Absatz 1 Satz 1 durch ‚1. Januar 1994‘ ersetzt.

(4) Für andere Mitgliedstaaten, die nach dem 17. Mai 1990 beigetreten sind, wird das Datum ‚17. Mai 1990‘ in den Absätzen 1 und 2 durch das Datum ersetzt, zu dem Artikel [157 AEUV] in ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde.“

### ***Österreichisches Recht***

10 § 41 des Bundesgesetzes über die Pensionsansprüche der Bundesbeamten, ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen (Pensionsgesetz 1965) vom 18. November 1965 (BGBl. Nr. 340/1965) in seiner für die Ausgangsverfahren maßgebenden Fassung (im Folgenden: PG 1965) bestimmt:

„...“

(2) Die nach diesem Bundesgesetz gebührenden Ruhe- und Versorgungsbezüge ... sind zum selben Zeitpunkt und im selben Ausmaß wie die Pensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung anzupassen, wenn auf sie bereits

1. vor dem 1. Jänner des betreffenden Jahres ein Anspruch bestanden hat ...

...

(4) Die in § 711 [des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes] für das Kalenderjahr 2018 festgelegte Vorgangsweise bei der Pensionsanpassung ist sinngemäß ... anzuwenden ... Bei einer

Erhöhung nach § 711 Abs. 1 Z 2 [des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes] ist der gesamte Erhöhungsbetrag dem Ruhe- oder Versorgungsgenuss zuzurechnen.“

- 11 § 108f des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes in seiner für die Ausgangsverfahren maßgebenden Fassung (im Folgenden: ASVG) sieht vor:

„(1) Der Bundesminister für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz hat für jedes Kalenderjahr den Anpassungsfaktor unter Bedachtnahme auf den Richtwert festzusetzen.

(2) Der Richtwert ist so festzusetzen, dass die Erhöhung der Pensionen auf Grund der Anpassung mit dem Richtwert der Erhöhung der Verbraucherpreise nach Abs. 3 entspricht. Er ist auf drei Dezimalstellen zu runden.

(3) Die Erhöhung der Verbraucherpreise ist auf Grund der durchschnittlichen Erhöhung in zwölf Kalendermonaten bis zum Juli des Jahres, das dem Anpassungsjahr vorangeht, zu ermitteln, wobei der Verbraucherpreisindex 2000 oder ein an seine Stelle tretender Index heranzuziehen ist. Dazu ist das arithmetische Mittel der für den Berechnungszeitraum von der Statistik Austria veröffentlichten Jahresinflationsraten zu bilden.“

- 12 In § 108h ASVG heißt es:

„(1) Mit Wirksamkeit ab 1. Jänner eines jeden Jahres sind

a) alle Pensionen aus der Pensionsversicherung, für die der Stichtag (§ 223 Abs. 2) vor dem 1. Jänner dieses Jahres liegt,

...

mit dem Anpassungsfaktor zu vervielfachen. ...

(2) Der Anpassung nach Abs. 1 ist die Pension zugrunde zu legen, auf die nach den am 31. Dezember des vorangegangenen Jahres in Geltung gestandenen Vorschriften Anspruch bestand ...“

- 13 § 711 ASVG bestimmt:

„(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.

...“

### **Ausgangsverfahren und Vorlagefragen**

- 14 Bei den Klägern der Ausgangsverfahren, EB, JS und DP, handelt es sich um drei vor 1955 geborene männliche Personen, die in Österreich als Bundesbeamte tätig waren. Sie wurden in den Jahren 2000, 2013 bzw. 2006 in den Ruhestand versetzt. Im Jahr 2017 belief sich der Bruttobetrag ihrer Pensionen bei EB auf 6 872,43 Euro, bei JS auf 4 676,48 Euro und bei DP auf 5 713,22 Euro.
- 15 Die Kläger der Ausgangsverfahren beantragten bei der BVAEB eine Anpassung ihrer Pensionen ab dem 1. Januar 2018. Die BVAEB lehnte eine Anpassung der Pensionen von EB und DP mit der Begründung ab, dass sie den in § 711 Abs. 1 ASVG genannten Höchstbetrag von 4 980 Euro pro Monat überstiegen. Die Pension von JS wurde um 0,2989 % erhöht.
- 16 Die Kläger der Ausgangsverfahren erhoben Klage beim Bundesverwaltungsgericht (Österreich) und machten geltend, § 41 Abs. 4 PG 1965 in Verbindung mit § 711 Abs. 1 Z 4 und letzter Satz ASVG, die eine Anpassung ihrer Pensionen wegen deren Höhe in zwei Fällen vollständig und im dritten Fall fast vollständig ausschlossen, führe ihnen gegenüber zu einer unionsrechtswidrigen mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.
- 17 Zur Stützung ihrer Klagen trugen die Kläger der Ausgangsverfahren vor, durch die für sie geltende nationale Regelung zur Anpassung der Pensionen habe sich ihre Situation seit 1995 ständig verschlechtert; in den Jahren 2001 bis 2017 seien höhere Pensionen nur geringfügig angepasst worden. Außerdem stelle die genannte Regelung eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, denn nach einer statistischen Analyse gehörten zu den Beziehern von Pensionen mit einem monatlichen Betrag von mehr als 4 980 Euro, die unter das PG 1965 fielen, 8 417 Männer und 1 040 Frauen, während insgesamt 79 491 Männer und 22 470 Frauen im österreichischen Bundesdienst Pensionen bezögen.
- 18 Das Bundesverwaltungsgericht wies die Klagen mit der Begründung ab, dass es Rechtfertigungsgründe für die gerügte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gebe. Was speziell EB und DP angehe, sei unstrittig, dass von § 41 Abs. 4 PG 1965 in Verbindung mit § 711 Abs. 1 letzter Satz ASVG sehr viel mehr Männer als Frauen betroffen seien.
- 19 Dagegen legten die Kläger der Ausgangsverfahren beim vorlegenden Gericht, dem Verwaltungsgerichtshof (Österreich), Revision ein.
- 20 Das vorlegende Gericht führt aus, da die Kläger der Ausgangsverfahren vor 1955 geboren seien, fielen die von ihnen nach dem PG 1965 bezogenen Pensionen in den Anwendungsbereich von Art. 157 AEUV, des Protokolls Nr. 33 und von Art. 12 der Richtlinie 2006/54. Daher stelle sich erstens die Frage, ob die in diesem Protokoll und in dem genannten Artikel der Richtlinie vorgesehene zeitliche Beschränkung des Gebots der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die im Fall der Republik Österreich den Zeitraum vor dem 1. Januar 1994 betreffe, Auswirkungen auf die Klagen habe. Es wäre zwar denkbar, dass diese Beschränkung auf Leistungsbestandteile wie die von den Klägern der Ausgangsverfahren beanstandete Anpassung der Pensionen, sei es auch nur anteilig für ihre vor dem 1. Januar 1994 zurückgelegten

Beschäftigungszeiten, Anwendung finde, doch spreche insbesondere die auf das Urteil vom 6. Oktober 1993, Ten Oever (C-109/91, EU:C:1993:833), zurückgehende Rechtsprechung des Gerichtshofs für eine Auslegung, wonach die genannte Beschränkung auf eine solche Anpassung nicht anwendbar sei und die Kläger der Ausgangsverfahren nicht daran hindern könne, sich auf das Gebot der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu berufen.

- 21 Zweitens sei nach der in Rede stehenden nationalen Regelung den Bundesbeamten im Ruhestand, deren monatliche Bruttopension einen bestimmten Betrag übersteige, im Gegensatz zu Personen mit niedrigeren Pensionen eine Anpassung der Pension für das Jahr 2018 vollständig oder fast vollständig versagt geblieben. Eine solche Benachteiligung könnte eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen, wenn sie eine wesentlich höhere Zahl von Männern als von Frauen betreffe. Seit 1997 folge die jährliche Anpassung der Pensionen nicht mehr der Entwicklung der Bezüge der Beamten im aktiven Dienst, sondern orientiere sich nach einer Verweisung in § 41 PG 1965 auf das ASVG grundsätzlich an der Inflationsrate, mit dem Ziel, die Kaufkraft der Begünstigten zu sichern. Obwohl dieses System so konzipiert sei, dass es allgemein und langfristig Anwendung finden solle, habe der österreichische Gesetzgeber regelmäßig von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, in bestimmten Jahren von der allgemeinen Inflationsindexierung der Pensionen abweichende Regelungen zu erlassen.
- 22 In Bezug auf die Anpassung der Pensionen für das Jahr 2018 habe die österreichische Regierung diese Abweichung mit einer sozialen Komponente begründet. Auch die BVAEB habe sich zur Rechtfertigung einer etwaigen mittelbaren Diskriminierung auf diese soziale Zielsetzung berufen; sie habe geltend gemacht, zum einen entstünde, wenn in jedem Jahr ein einheitlicher Prozentsatz angewandt würde, rasch eine „nicht zu rechtfertigende Kluft“ bei der Höhe der Pensionen, und zum anderen könne bei den höchsten Pensionen eine geringere Anpassung ausreichen, ohne ihren Wert oder den Lebensstandard der Begünstigten zu gefährden, so dass eine solche Anpassung im Interesse der Finanzierung des gesamten dem Staat zur Verfügung stehenden Anpassungsvolumens nicht nur zumutbar, sondern aus Gründen der Solidarität geboten sei.
- 23 Fraglich sei jedoch, ob diese Gründe eine etwaige mittelbare Diskriminierung rechtfertigen könnten und ob die Anforderungen des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit beachtet würden. Insbesondere bestünden Zweifel an der Erforderlichkeit, der Angemessenheit und der Kohärenz der nationalen Regelung über die Anpassung der in Rede stehenden Pensionen. So beschränke sich die darin enthaltene Maßnahme auf Pensionsberechtigte und, mehr noch, auf bestimmte Gruppen von ihnen, obwohl es andere geeignete sozialpolitische Instrumente wie z. B. progressive Einkommensteuersätze, Transferzahlungen und sonstige durch Steuern finanzierte Hilfsleistungen gebe. Die von § 41 PG 1965 betroffenen Bundesbeamten im Ruhestand befänden sich außerdem nach dem innerstaatlichen Recht in einer besonderen Lage, die sie von den Beziehern von Pensionen aufgrund sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften wie dem ASVG unterscheide. Die Pensionen dieser Beamten seien nämlich nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs (Österreich) als öffentlich-rechtliches Entgelt anzusehen, das im Rahmen eines Dienstverhältnisses auf Lebenszeit zur Abgeltung während des aktiven Dienstes erbrachter Dienstleistungen gezahlt werde. Sozialversicherungsrechtliche Pensionen beruhten auf dem Grundsatz der Beitragsfinanzierung und seien von einer Versicherungsanstalt zu zahlen; die Beiträge der Beamten im aktiven Dienst flössen dagegen dem Staatshaushalt zu, und das dem PG 1965 zugrunde liegende Konzept sei nicht mit dem dieser Systeme identisch.
- 24 Überdies habe der nationale Gesetzgeber bei den Beamten im aktiven Dienst keine solche Maßnahme des „sozialen Ausgleichs“ getroffen; ihre Bezüge für das Jahr 2018 seien ohne degressive Staffelung in einem die Inflationsrate übersteigenden Umfang angehoben worden, um

sie am Wirtschaftsaufschwung teilhaben zu lassen. Desgleichen habe der Gesetzgeber für die aufgrund anderer, z. B. privater, betrieblicher Systeme der sozialen Sicherheit gewährten Pensionen keine derartige Anpassungsregelung geschaffen, abgesehen von der begrenzten Kategorie der von staatsnahen Unternehmen gezahlten Pensionen. Fraglich sei zudem, ob bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit und der Kohärenz der angeblich diskriminierenden Maßnahme zu berücksichtigen sei, dass es sich nicht um eine einmalige Maßnahme gehandelt habe, da sich die Kläger der Ausgangsverfahren auf die kumulativen Wirkungen der verschiedenen seit ihrer Versetzung in den Ruhestand getroffenen Maßnahmen zur Anpassung der Höhe ihrer Pensionen beriefen.

- 25 Schließlich habe das Bundesverwaltungsgericht darauf hingewiesen, dass die Benachteiligung der überwiegend männlichen Rentner mit höheren Pensionen im Licht der Tatsache zu prüfen sei, dass Frauen in der Vergangenheit auf den Stellen mit den höchsten Bezügen unterrepräsentiert gewesen und dadurch benachteiligt worden seien. Der Klärung bedürfe auch, welche Konsequenzen aus einer solchen Feststellung hinsichtlich der Kläger der Ausgangsverfahren zu ziehen seien.
- 26 Unter diesen Umständen hat der Verwaltungsgerichtshof beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist die Einschränkung des zeitlichen Anwendungsbereichs des Gebots der Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen nach dem Urteil vom 17. Mai 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209), sowie gemäß dem Protokoll Nr. 33 und Art. 12 der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen, dass sich ein (österreichischer) Pensionsbezieher rechtens nicht oder nur (anteilig) für jenen Teil des Anspruchs, der auf Beschäftigungszeiten nach dem 1. Januar 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) 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, so dass 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 zulasten 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?

## **Zu den Vorlagefragen**

### ***Zur ersten Frage***

- 27 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob das Protokoll Nr. 33 und Art. 12 der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen sind, dass die darin vorgesehene zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen 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.
- 28 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass in Art. 157 AEUV der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit verankert ist.
- 29 Die Richtlinie 2006/54 enthält, wie aus ihrem Art. 1 hervorgeht, Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen u. a. in Bezug auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.
- 30 Wie sich aus dem Vorabentscheidungsersuchen ergibt und wie der Gerichtshof bereits festgestellt hat, fällt eine Pension wie die der österreichischen Bundesbeamten nach dem PG 1965 zum einen unter den Begriff des Entgelts im Sinne von Art. 157 AEUV, da ihre Höhe von den Dienstzeiten und Ruhegenussvordienstzeiten sowie den Dienstbezügen des Beamten abhängt und da sie eine künftige Geldzahlung des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer als unmittelbare Folge ihres Beschäftigungsverhältnisses darstellt. Sie wird nach innerstaatlichem Recht nämlich als Fortzahlung eines Entgelts im Rahmen eines nach Übertritt des Beamten in den Ruhestand weiter bestehenden Dienstverhältnisses angesehen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 21. Januar 2015, Felber, C-529/13, EU:C:2015:20, Rn. 23).

- 31 Zum anderen wird eine solche Rente im Rahmen eines „betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit“ im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. f der Richtlinie 2006/54 gezahlt, das den Angehörigen einer Berufsgruppe Leistungen gewährt, die als Ersatzleistungen an die Stelle der Leistungen eines gesetzlichen Sozialversicherungssystems treten sollen. In Österreich sind die Bundesbeamten nämlich aufgrund ihrer Beschäftigung in einem Dienstverhältnis beim Bund vom Rentenversicherungssystem des ASVG ausgenommen, weil ihnen aus ihrem Dienstverhältnis die Anwartschaft auf ein Ruhe- und Versorgungsgehalt zusteht, das den Leistungen dieses Rentenversicherungssystems gleichwertig ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 16. Juni 2016, Lesar, C-159/15, EU:C:2016:451, Rn. 28).
- 32 Erstens ist darauf hinzuweisen, dass nach dem Wortlaut des Protokolls Nr. 33 Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit nicht als Entgelt im Sinne von Art. 157 AEUV gelten, „sofern und soweit“ sie auf Beschäftigungszeiten „vor“ dem 17. Mai 1990 zurückgeführt werden können. Desgleichen deckt nach dem Wortlaut von Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 jede Maßnahme zur Umsetzung der die Gleichbehandlung in den genannten Systemen betreffenden Bestimmungen von Titel II Kapitel 2 dieser Richtlinie „alle“ Leistungen solcher Systeme ab, die für Beschäftigungszeiten „nach“ dem 17. Mai 1990 gewährt werden.
- 33 Da die in diesen Bestimmungen vorgesehene Beschränkung der zeitlichen Wirkungen des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen eine Ausnahme von der Grundregel des AEU-Vertrags darstellt, ist sie eng auszulegen.
- 34 Zweitens ist festzustellen, dass der Wortlaut des Protokolls Nr. 33 mit dem des dem EG-Vertrag beigefügten Protokolls (Nr. 17) zu Art. 141 EG übereinstimmt; sie weisen einen offensichtlichen Zusammenhang mit dem Urteil vom 17. Mai 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209), auf, da sie insbesondere auf den Tag der Verkündung dieses Urteils Bezug nehmen.
- 35 Wie der Gerichtshof im Urteil vom 6. Oktober 1993, Ten Oever (C-109/91, EU:C:1993:833), ausgeführt hat, kann gemäß dem Urteil vom 17. Mai 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209), 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, die aufgrund von Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 – dem Tag der Verkündung dieses Urteils – geschuldet werden, vorbehaltlich der für Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehörige, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben, vorgesehenen Ausnahme (Urteil vom 23. Oktober 2003, Schönheit und Becker, C-4/02 und C-5/02, EU:C:2003:583, Rn. 100 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 36 Zwingende Gründe der Rechtssicherheit schließen es nämlich aus, dass Rechtsverhältnisse, deren Wirkungen sich in der Vergangenheit erschöpft haben, in Frage gestellt werden, wenn dies rückwirkend das finanzielle Gleichgewicht zahlreicher Versorgungssysteme stören könnte (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 23. Oktober 2003, Schönheit und Becker, C-4/02 und C-5/02, EU:C:2003:583, Rn. 99).
- 37 Diese Beschränkung wird im Protokoll Nr. 33 aufgegriffen und findet sich auch in Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54.

- 38 Für die Republik Österreich wurde der im Urteil vom 17. Mai 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209), genannte Stichtag gemäß Art. 12 Abs. 3 der Richtlinie 2006/54 durch den 1. Januar 1994 ersetzt.
- 39 Drittens ist darauf hinzuweisen, dass der in Art. 157 AEUV aufgestellte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen zu den Grundlagen der Union gehört. Überdies fördert die Union nach Art. 3 Abs. 3 Unterabs. 2 EUV u. a. die Gleichstellung von Frauen und Männern, und nach Art. 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 3. Juni 2021, Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, Rn. 33 und 34 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 40 Im vorliegenden Fall geht aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass die jährliche Anpassung der Pensionen, die in der in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung für das Jahr 2018 vorgesehen ist, anhand des Pensionsbetrags berechnet wird, den der Empfänger im Vorjahr bezogen hatte und auf den bereits ein Anspruch bestand, wobei die Anpassung degressiv erfolgt und ab einem bestimmten Betrag ganz entfällt. Außerdem hängt die Anpassung nicht vom Zeitpunkt der Beschäftigungs- oder Beitragszeiten des betreffenden Empfängers ab.
- 41 Vor dem vorlegenden Gericht rügen die Kläger der Ausgangsverfahren einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nur in Bezug auf diese nationale Regelung, die keine Rückwirkung hat. Außerdem wurden sie nach dem 1. Januar 1994 in den Ruhestand versetzt und erheben weder gegen den Zeitpunkt des Beginns ihrer Pension noch gegen deren ursprünglich festgesetzte Höhe Einwände. Sie stellen die Höhe ihrer Pension auch nicht im Zusammenhang mit Zahlungen in der Vergangenheit oder mit Beschäftigungszeiten vor dem 1. Januar 1994 in Frage.
- 42 In Anbetracht der im Wesentlichen oben in den Rn. 32 bis 39 wiedergegebenen Erwägungen sind das Protokoll Nr. 33 und Art. 12 der Richtlinie 2006/54 nicht dahin auszulegen, dass die in diesen Bestimmungen vorgesehene zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf eine jährliche Anpassung der Pensionen anzuwenden ist, da ein solcher Mechanismus nicht dazu führt, dass vor dem dort vorgesehenen Stichtag erworbene Ansprüche oder erbrachte Zahlungen in Frage gestellt werden. Daraus folgt, dass diese Beschränkung im vorliegenden Fall den Klägern der Ausgangsverfahren in Bezug auf eine jährliche Anpassung der Pensionen, wie sie die in den Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung allein für das Jahr 2018 vorsieht, nicht entgegengehalten werden kann.
- 43 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass das Protokoll Nr. 33 und Art. 12 der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen sind, 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.

### *Zur zweiten Frage*

- 44 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 157 AEUV und Art. 5 der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, 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.
- 45 Gemäß Art. 5 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 darf es in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit hinsichtlich der Berechnung der Leistungen keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben.
- 46 Vorab ist festzustellen, dass eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren in Rede stehende nicht zu einer unmittelbaren Diskriminierung führt, da sie für männliche und weibliche Arbeitnehmer gleichermaßen gilt.
- 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.
- 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 unstrittig, dass von § 41 Abs. 4 PG 1965 in Verbindung mit § 711 Abs. 1 letzter Satz ASVG sehr viel mehr Männer als Frauen betroffen seien, da zu der Gruppe von Personen, die Pensionen über der in dieser Regelung festgelegten Obergrenze bezögen, mehr Männer gehörten.
- 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).
- 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).
- 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.
- 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).
- 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).
- 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).
- 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 vorliegende 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 vorliegenden 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 vorliegende Gericht, nämlich nicht vom Staat abhängig. Zum anderen ist zu den Beamten im aktiven Dienst zu sagen, dass zwar ihre Ernennung nach dem innerstaatlichen Recht ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit begründet und dass ihre Pension einem vom Staat als Ausgleich für Dienste während der aktiven Dienstzeit geschuldeten Entgelt entspricht, doch geht aus dem Vorabentscheidungsersuchen und den schriftlichen Erklärungen der österreichischen Regierung ebenfalls hervor, dass das System der Beamtenpensionen in den letzten etwa 20 Jahren mehrfach geändert wurde, um es dem System des ASVG anzugleichen. Insbesondere folgte die Anpassung ihrer Pensionen nicht mehr der Entwicklung der Bezüge der Beamten im aktiven Dienst, sondern im Prinzip – wie bei den im Rahmen des letztgenannten Systems gezahlten Pensionen – der Entwicklung der Inflationsrate. Im Übrigen scheinen sich die Ruhestandsbeamten und die Beamten im aktiven Dienst in Anbetracht der Ziele, die mit der in den Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung verfolgt werden, nicht in einer vergleichbaren Situation zu befinden, da insbesondere das Ziel, den Unterschied zwischen den Pensionen zu verringern, um zu verhindern, dass sich im Lauf der Zeit eine Kluft zwischen ihren Niveaus auftut, eine Trennung zwischen ihrer Verwaltung und derjenigen der Dienstbezüge erforderlich macht.
- 65 Auch der Umstand, dass die Pensionen der Beamten nicht von einer Versicherungsanstalt gezahlt werden, an die sie ihre Beiträge entrichtet haben, sondern unmittelbar vom Staat, dürfte im Hinblick auf das vom österreichischen Gesetzgeber mit dem Erlass der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung verfolgte Ziel einer nachhaltigen Finanzierung der Pensionen und einer Verringerung des Unterschieds zwischen ihnen nicht ausschlaggebend sein. Zudem ist eine Anpassung der Pensionen keine Leistung, die eine Gegenleistung für die gezahlten Beiträge darstellt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 20. Oktober 2011, Brachner, C-123/10, EU:C:2011:675, Rn. 79).
- 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.
- 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 abzuwehren, 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).

- 69 Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, dass Art. 157 AEUV und Art. 5 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 dahin auszulegen sind, 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.

### **Kosten**

- 70 Für die Beteiligten der Ausgangsverfahren ist das Verfahren Teil des bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; 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 (Erste Kammer) für 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 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.**

Arabadjiev

Bay Larsen

Ziemele

von Danwitz

Xuereb

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 5. Mai 2022.

Der Kanzler

A. Calot Escobar

Der Präsident der Ersten Kammer

A. Arabadjiev