jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Beschluss 2020/7/31 Ro 2019/12/0005

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 31.07.2020

Index

E000 EU- Recht allgemein
E1E
E3L E05200510
E3L E05200520
E6J
10/07 Verwaltungsgerichtshof
59/04 EU - EWR
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz
63/02 Gehaltsgesetz
65/01 Allgemeines Pensionsrecht
66/01 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Norm

ASVG §108f idF 2017/I/029
ASVG §108h idF 2010/I/111
ASVG §617 Abs9
ASVG §634 Abs12 idF 2007/I/101
ASVG §711 Abs1 idF 2017/I/151
ASVG §711 Abs1 Z4 idF 2017/I/151
ASVG §711 Abs6 idF 2017/I/151
ASVG §711 idF 2017/I/151
BDG 1979 §20
BDG 1979 §20 Abs2
EURallg
GehG 1956 §28 idF 2016/119
PG 1965 §11
PG 1965 §41 Abs2 idF 2017/I/151
PG 1965 §41 Abs3 idF 2017/I/151
PG 1965 §41 Abs4 idF 2017/I/151
PG 1965 §41 idF 2017/I/151
VwGG §38b
VwGG §41

12010E157 AEUV Art157
12010E157 AEUV Art157 Abs4
12010E267 AEUV Art267
32000L0078 Gleichbehandlungs-RL Beschäftigung Beruf
32006L0054 Gleichbehandlungs-RL Arbeits- Beschäftigungsfragen Art12
32006L0054 Gleichbehandlungs-RL Arbeits- Beschäftigungsfragen Art12 Abs3
32006L0054 Gleichbehandlungs-RL Arbeits- Beschäftigungsfragen Art2 Abs1 litf
32006L0054 Gleichbehandlungs-RL Arbeits- Beschäftigungsfragen Art3
32006L0054 Gleichbehandlungs-RL Arbeits- Beschäftigungsfragen Art5
61981CJ0283 CILFIT und Lanificio di Gavardo VORAB
61988CJ0262 Barber VORAB
61991CJ0109 Ten Oever VORAB
61991CJ0110 Moroni / Collo VORAB
61991CJ0152 Neath VORAB
61991CJ0200 Coloroll Pension Trustees / Russell u.a. VORAB
61992CJ0408 Smith u.a. / Avdel Systems VORAB
61993CJ0007 Bestuur Van Het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds VORAB
61993CJ0028 Van den Akker VORAB
61993CJ0057 Vroege / NCIV VORAB
61995CJ0147 Dimossia Epicheirissi Ilektrismou / Evrenopoulos VORAB
61997CJ0167 Seymour-Smith VORAB
61998CJ0236 Jämställdhetsombudsmannen VORAB
61999CJ0166 Defreyn VORAB
61999CJ0366 Griesmar VORAB
62000CJ0206 Mouflin VORAB
62000CJ0351 Niemi VORAB
62002CJ0004 Schönheit VORAB
62003CJ0356 Mayer VORAB
62008CJ0147 Römer VORAB
62010CJ0123 Brachner VORAB
62012CJ0104 Becker VORAB
62013CJ0173 Leone VORAB
62013CJ0529 Felber VORAB
62015CJ0159 Lesar VORAB
62018CJ0192 Kommission / Polen
62018CJ0450 WA VORAB

Beachte

Miterledigung (miterledigt bzw zur gemeinsamen Entscheidung verbunden):
Ra 2019/12/0006
Ra 2019/12/0054
Vorabentscheidungsverfahren:
* EU-Register: EU 2020/0003
* EuGH-Zahl: C-405/20
* EuGH-Entscheidung:
EuGH 62020CJ0405 B 05.05.2022

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Zens, Hofrätin Maga Nussbaumer-Hinterauer, Hofrat Mag. Feiel, Hofrätin MMag. Ginthör sowie Hofrat Mag. Cede als Richterinnen und Richter, unter Mitwirkung der Schriftführerin Mag.a Thaler, über die Revisionen 1. des Mag. E B in B, 2. des Mag. J S in K und 3. des Dr. D P in G, alle vertreten durch Dr. Martin Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz-Josefs-Kai 5, gegen die

Erkenntnisse des Bundesverwaltungsgerichts 1. vom 29. November 2018, W178 2205461-1/4E, 2. vom 27. Juni 2018, W178 2187548-1/6E, und 3. vom 10. Dezember 2018, W217 2206631-1/6E, jeweils betreffend Ruhebezug (belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht: Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, nunmehr Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau), den Beschluss gefasst:

Spruch

Gemäß Artikel 267 AEUV werden dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

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

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

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

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

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

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

- weil die Regelung als positive Maßnahme im Sinne des Art. 157 Abs. 4 AEUV zulässig ist?

Begründung

1 Die Revisionswerber stehen jeweils in einem öffentlich-rechtlichen Ruhestandsverhältnis zum Bund und beziehen Pensionen nach dem Pensionsgesetz 1965 (PG 1965). Der Revisionswerber in dem zu Ro 2019/12/0005 protokollierten Revisionsverfahren ist am 5. Februar 1940 geboren, seine Ruhestandsversetzung erfolgte mit Ablauf des 31. August 2000. Er bezog im Jahr 2017 einen monatlichen Brutto-Ruhebezug von € 6.872,43. Der Revisionswerber in dem zu Ra 2019/12/0006 protokollierten Revisionsverfahren ist am 28. Juli 1948 geboren, seine

Ruhestandsversetzung erfolgte mit Ablauf des 30. November 2013. Er bezog im Jahr 2017 einen Brutto-Ruhebezug von monatlich € 4.676,48. Der Revisionswerber in dem zu Ra 2019/12/0054 protokollierten Verfahren ist am 11. Jänner 1941 geboren und seine Ruhestandsversetzung erfolgte mit Ablauf des 1. März 2006. Er bezog im Jahr 2017 einen monatlichen Brutto-Ruhebezug von € 5.713,22.

2 Die Revisionswerber beantragten jeweils die bescheidmäßige Feststellung der Höhe ihres Ruhebezugs ab 1. Jänner 2018. Mit den gegenüber den Revisionswerbern zu Ro 2019/12/0005 und zu Ra 2019/12/0054 ergangenen Bescheiden wurde zur Höhe des Ruhebezugs festgestellt, dass diese für das Jahr 2018 nicht anzupassen sei, weil der Ruhebezug den für eine Anpassung als Obergrenze vorgesehenen Betrag von monatlich € 4.980,-- überschreite. Mit dem gegenüber dem Revisionswerber zu Ra 2019/12/0006 ergangenen Bescheid wurde der Ruhebezug mit einem um den Prozentsatz von 0,2989 % erhöhten Betrag festgestellt. Die Revisionswerber bekämpften diese Bescheide mit der Begründung, dass die für sie geltende Regelung über die Pensionsanpassung 2018, die aufgrund der Höhe ihrer Pensionsbezüge (im Unterschied zu Beziehern geringerer Pensionen) ihre Pensionsanpassung für dieses Jahr ganz oder nahezu ausschließe, wegen mittelbarer Diskriminierung nach dem Geschlecht gegen Unionsrecht verstoße.

3 In ihren Beschwerden an das Bundesverwaltungsgericht (BVwG) wiesen die Revisionswerber darauf hin, dass das für sie geltende Besoldungs- und Pensionsrecht ab 1995 laufend verschlechtert worden sei. Seit 31. Dezember 1998 werde die Pensionshöhe nicht mehr gleichlaufend mit der Entwicklung der Aktivgehälter angepasst (wie dies gemäß § 41 Abs. 2 PG 1965 in der bis dahin geltenden Fassung vorgesehen war), sondern nach einem Anpassungsfaktor, der im Wesentlichen die Kaufkraftentwicklung wiederspiegle. Zudem sei in den vergangenen Jahren teilweise jene gesetzlich grundsätzlich vorgesehene Pensionsanpassung unterblieben, die erforderlich gewesen wäre, um „den inneren Geldwert zu wahren".

4 Zur Illustration der sie im Laufe der vergangenen Jahre treffenden Nachteile bei der regelmäßigen Anpassung der Höhe ihres Ruhebezugs listeten die Revisionswerber die in den Jahren 2001 bis 2017 jeweils erlassenen Anpassungsregelungen auf, aus denen sich ergebe, dass die Pensionen in den Jahren 2001 bis 2012 jeweils in solcher Weise angepasst worden seien, dass die Anpassung für höhere Pensionen (im Vergleich zu jener für geringere Pensionen) nur in geringerem Ausmaß oder nur durch einen Fixbetrag erfolgt sei, und dass auch in jenen Jahren, in denen die Pensionen ohne Unterscheidung nach der Pensionshöhe angepasst worden seien, die Erhöhung erheblich unterhalb des grundsätzlich vorgesehenen Anpassungsfaktors gelegen sei.

5 Nach unbestrittener Darstellung der Revisionswerber habe im Jahr 2004 bis zu einer Pensionshöhe von € 667,80 der Anpassungsfaktor 1 % betragen, darüber sei ein Fixbetrag gewährt worden. Für 2005 habe die Anpassung bis zu einer Pensionshöhe von € 686,70 mit einem Faktor von 1,5 % stattgefunden, darüber in Form eines Fixbetrags. Für 2006 sei eine Erhöhung um 2,5 % bis zu einer Pensionshöhe von € 1.875,-- und darüber die Gewährung eines Fixbetrags erfolgt. Für 2007 sei eine Erhöhung um 1,6 % bis zu einer Pensionshöhe von € 1.920,--, darüber die Gewährung eines Fixbetrags erfolgt. Für 2008 seien die Pensionen je nach Pensionshöhe bis € 2.161,50 degressiv erhöht worden, darüber sei nur ein Fixbetrag gewährt worden. Für 2009 habe eine Erhöhung um 1,034 % bis zu einer Pensionshöhe von € 2.412,--, darüber die Gewährung eines Fixbetrags stattgefunden. Für 2010 habe eine Erhöhung um 1,015 % bis zu einer Pensionshöhe von € 2.466,--, darüber die Gewährung eines Fixbetrags stattgefunden. Für 2011 habe eine nach der Pensionshöhe bis zum Betrag von € 2.310,-- degressiv ausgestaltete Erhöhung, darüber bloß die Gewährung eines Fixbetrags stattgefunden. Für 2012 sei eine nach der Pensionshöhe von 2,7 % bis 1,5 degressiv absinkende Pensionsanpassung erfolgt.

6 In den Jahren 2013-2017 sei grundsätzlich eine einheitliche prozentuelle Pensionsanpassung erfolgt.

7 Im Jahr 2018 sei die hier strittige Regelung zur Anwendung gekommen, die für die Revisionswerber zu Ro 2019/12/0005 und Ra 2019/12/0054 einen Ausschluss von der Pensionsanpassung und für den Revisionswerber zu Ra 2019/12/0006 eine wesentlich verminderte Pensionsanpassung um einen Prozentsatz von 0,2989 % zur Folge hatte.

8 In rechtlicher Hinsicht brachten die Revisionswerber in ihren Beschwerden an das BVwG vor, die durch das Pensionsanpassungsgesetz 2018, BGBl. I Nr. 151/2017, getroffene Regelung bewirke eine unionsrechtlich unzulässige mittelbare Diskriminierung nach dem Geschlecht. Zum Beleg für die Auswirkungen der Regelung legten sie eine statistische Auswertung vor, die die Bezieher(innen) von dem PG 1965 unterliegenden Ruhebezügen und Versorgungsgenüssen nach dem Geschlecht und der Bezugshöhe aufgliedert. Danach seien in der Kategorie der Bezieher(innen) einer Bezugshöhe von über € 4.980,-- insgesamt 8.417 Männer und nur 1.086 Frauen (Verhältnis

insgesamt: 1:7,7). Betrachte man nur die Ruhegenüsse (dh. unter Ausklammerung der Bezieher von Versorgungsgenüssen) fänden sich in dieser Bezugskategorie 8.417 Männer und 1.040 Frauen (Verhältnis 1:8). Demgegenüber liege die Zahl der Ruhegenussbezieher im Bundesdienst insgesamt bei 101.961 (davon 79.491 Männer und 22.470 Frauen).

9 Dieser zahlenmäßigen Aufstellung traten im Verfahren vor dem BVwG weder die vor dem BVwG belangte Behörde noch das BVwG selbst entgegen. Das BVwG traf (in den den Revisionen zu Ra 2019/12/0005 und Ra 2019/12/0054 zugrunde liegenden Erkenntnissen) zum Geschlechterverhältnis - wenn auch disloziert im Rahmen seiner rechtlichen Würdigung - eine zusammenfassende Feststellung dahingehend, dass „unbestritten" sei, dass durch die vorliegende Regelung (gemeint: § 41 Abs. 4 PG 1965 iVm. § 711 Abs. 1 letzter Satz ASVG) „wesentlich mehr Männer als Frauen" betroffen seien, weil „in der Gruppe der Pensionen über der Höchstbemessungsgrundlage mehr Männer vertreten sind als Frauen".

10 In dem der Revision zu Ra 2019/12/0006 zugrundeliegenden Erkenntnis, das vor dem Hintergrund der monatlichen Bezugshöhe des dortigen Revisionswerbers auf Grund der Regelung des § 41 Abs. 4 PG 1965 iVm. § 711 Abs. 1 Z 4 ASVG erging, traf das BVwG keine derartige Feststellung. In der zu dieser Revision erstatteten Revisionsbeantwortung bestritt die vor dem Verwaltungsgericht belangte Behörde unter Angabe näherer Zahlen, dass in Bezug auf diese Regelung ein Verhältnis zwischen betroffenen Männern und Frauen gegeben sei, das eine Diskriminierung nach dem Geschlecht begründe.

11 Dem Vorbringen einer unionsrechtswidrigen Diskriminierung nach dem Geschlecht hielt das BVwG in allen drei Verfahren rechtfertigende Gründe entgegen, zu denen es zunächst festhielt, dass die Aussagen des EuGH in der Rechtssache C-123/10, Brachner, auf die vorliegende Konstellation nicht übertragbar seien, weil im vorliegenden Fall keine Diskriminierung im Bereich von „Kleinstpensionen" gegeben sei, sondern eine Benachteiligung nach dem Geschlecht für Bezieher von „höheren Pensionen", für welche „ein anderer Maßstab" anzulegen sei. Weiters hielt es fest, dass die „bessere Position einer Gruppe" (gemeint wohl: der Kategorie der Bezieher höherer Pensionen), wenn sie mit einer Benachteiligung bei der Leistungserhöhung verbunden sei, keine Diskriminierung bewirken könne. Das BVwG erklärte die ordentliche Revision in dem beim Verwaltungsgerichtshof zu Ro 2019/12/0005 protokollierten Verfahren für zulässig, in den zu Ra 2019/12/0006 und Ra 2019/12/0054 protokollierten Verfahren hingegen für unzulässig.

12 Der Verwaltungsgerichtshof verbindet die Revisionsverfahren aufgrund ihrer Gleichartigkeit in den entscheidungswesentlichen Gesichtspunkten zur gemeinsamen Beschlussfassung über das vorliegende Ersuchen.

13 Maßgebliche Bestimmungen des Rechts der Europäischen Union:

14 Artikel 157 AEUV lautet:

„Artikel 157

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Unter ‚Entgelt' im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,

b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

(3) Das Europäische Parlament und der Rat beschließen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen."

15 Das Protokoll (Nr. 33) zu Artikel 157 AEUV lautet:

„PROTOKOLL (Nr. 33)

ZU ARTIKEL 157 DES VERTRAGS ÜBER DIE ARBEITSWEISE DER EUROPÄISCHEN UNION

DIE HOHEN VERTRAGSPARTEIEN

SIND über folgende Bestimmungen ÜBEREINGEKOMMEN, die dem Vertrag über die Europäische Union und dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union beigefügt sind:

Im Sinne des Artikels 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union 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."

16 Art. 6 und 69 des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum lauten:

„Artikel 6

Unbeschadet der künftigen Entwicklungen der Rechtsprechung werden die Bestimmungen dieses Abkommens, soweit sie mit den entsprechenden Bestimmungen des Vertrags zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und des Vertrags über die Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl sowie der aufgrund dieser beiden Verträge erlassenen Rechtsakte in ihrem wesentlichen Gehalt identisch sind, bei ihrer Durchführung und Anwendung im Einklang mit den einschlägigen Entscheidungen ausgelegt, die der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften vor dem Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Abkommens erlassen hat.

...

Artikel 69

(1) Jede Vertragspartei wird den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und beibehalten.

Unter ‚Entgelt' im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar und unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet:

a) daß das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird;

b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

(2) Die besonderen Durchführungsbestimmungen zu Absatz 1 sind in Anhang XVIII enthalten."

17 In den Erwägungsgründen der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (im Folgenden: Richtlinie 2006/54/EG) heißt es auszugsweise:

„(14) Auch wenn sich der Begriff des Entgelts im Sinne des Artikels 141 des Vertrags nicht auf Sozialversicherungsleistungen erstreckt, steht nunmehr fest, dass ein Rentensystem für Beschäftigte im öffentlichen Dienst unter den Grundsatz des gleichen Entgelts fällt, wenn die aus einem solchen System zu zahlenden Leistungen dem Arbeitnehmer aufgrund seines Beschäftigungsverhältnisses mit dem öffentlichen Arbeitgeber gezahlt werden, ungeachtet der Tatsache, dass ein solches System Teil eines allgemeinen, durch Gesetz geregelten Systems ist. Nach den Urteilen des Gerichtshofs vom 28. August 1984 in der Rechtssache C-7/93 (...) und vom 12. August in der Rechtssache C-351/00 (...) ist diese Bedingung erfüllt, wenn das Rentensystem eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern betrifft und die Leistungen unmittelbar von der abgeleisteten Dienstzeit abhängig sind und ihre Höhe aufgrund der letzten Bezüge des Beamten berechnet wird. Um der Klarheit willen ist es daher angebracht, entsprechende spezifische Bestimmungen zu erlassen.

(...)

(17) Es steht fest, dass Leistungen, die aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit zu zahlen sind, nicht als Entgelt gelten, insofern sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 zurückgeführt werden können, außer im Fall von Arbeitnehmern oder ihren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht angestrengt haben. Es ist daher notwendig, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung entsprechend einzuschränken.

(18) Nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs hat das Barber-Protokoll (...) keine Auswirkung auf den Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem, und die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils in der Rechtssache C-262/88 gilt nicht für den Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem. Der Gerichtshof hat auch für Recht erkannt, dass Arbeitnehmern, die ihren Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem geltend machen, die einzelstaatlichen Vorschriften über die Fristen für die Rechtsverfolgung 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 Gemeinschaftsrecht gewährten Rechte nicht praktisch unmöglich machen. Der Gerichtshof hat zudem dargelegt, dass ein Arbeitnehmer, der Anspruch auf den rückwirkenden Anschluss an ein Betriebsrentensystem hat, sich der Zahlung der Beiträge für den betreffenden Anschlusszeitraum nicht entziehen kann."

18 In ihrem normativen Teil sieht die Richtlinie 2006/54/EG - soweit hier maßgeblich - vor:

„TITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand

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

a) den Zugang zur Beschäftigung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und zur Berufsbildung,

b) Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts,

c) betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.

Weiter enthält sie Bestimmungen, mit denen sichergestellt werden soll, dass die Verwirklichung durch die Schaffung angemessener Verfahren wirksamer gestaltet wird.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

(1) 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;

c) - d) (...)

e) ‚Entgelt' die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung zahlt;

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 (...) 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.

(2)(...)

Artikel 3

Positive Maßnahmen

Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen.

TITEL II

BESONDERE BESTIMMUNGEN

KAPITEL 1

Gleiches Entgelt

Artikel 4

Diskriminierungsverbot

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.

Insbesondere wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

KAPITEL 2

Gleichbehandlung in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

Artikel 5

Diskriminierungsverbot

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 die 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 unterhaltsberechtigte Personen, sowie der Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrecherhaltung des Leistungsanspruchs.

Artikel 6

Persönlicher Anwendungsbereich

Dieses Kapitel findet entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung einschließlich der Selbständigen, der Arbeitnehmer, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitssuchenden sowie auf die sich im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer und auf ihre anspruchsberechtigten Angehörigen.

Artikel 7

Sachlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Kapitel findet Anwendung

a) auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, die Schutz gegen folgende Risiken bieten:

i) Krankheit,

ii) Invalidität,

iii) Alter, einschließlich vorzeitige Versetzung in den Ruhestand,

iv) Arbeitsunfall und Berufskrankheit,

v) Arbeitslosigkeit;

b) auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, die sonstige Sozialleistungen in Form von Geld- oder Sachleistungen vorsehen, insbesondere Leistungen an Hinterbliebene und Familienleistungen, wenn diese Leistungen als vom Arbeitgeber aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlte Vergütungen gelten.

(2) Dieses Kapitel findet auch Anwendung auf Rentensysteme für eine besondere Gruppe von Arbeitnehmern wie beispielsweise Beamte, wenn die aus dem System zu zahlenden Leistungen aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses mit dem öffentlichen Arbeitgeber gezahlt werden. Die Tatsache, dass ein solches System Teil eines allgemeinen durch Gesetz geregelten Systems ist, steht dem nicht entgegen.

(...)

Artikel 12

Rückwirkung

(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 Gemeinschaft nach dem 8. April 1976 und vor dem 17. Mai 1990 beigetreten sind, gilt anstelle dieses Datums das Datum, an dem Artikel 141 des Vertrags 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 Gemeinschaftsrecht gewährten Rechte nicht praktisch unmöglich machen.

(3) Für Mitgliedstaaten, die nach dem 17. Mai 1990 der Gemeinschaft 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 141 des Vertrags in ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde."

19 Erläuterungen und maßgebliche Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts:

20 Die in den Ausgangsverfahren relevanten Vorschriften des innerstaatlichen Rechts lauten wie folgt:

21 § 41 Pensionsgesetz 1965, BGBl. Nr. 340, normiert in der hier maßgeblichen Fassung der wiedergegebenen Teile (BGBl. I Nr. 151/2017) auszugsweise:

„Auswirkungen künftiger Änderungen dieses Bundesgesetzes und Anpassung der wiederkehrenden Leistungen

§ 41. (1) Änderungen dieses Bundesgesetzes, durch die weder die Höhe der Leistungen nach diesem Bundesgesetz geändert wird noch die Anspruchsvoraussetzungen auf diese Leistungen geändert werden, gelten auch für Personen, die zum Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens Anspruch auf monatlich wiederkehrende Geldleistungen nach diesem

Bundesgesetz haben. Änderungen von Bemessungsvorschriften oder von Anspruchsvoraussetzungen auf Leistungen gelten für Personen, die zum Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens Anspruch auf Leistungen nach diesem Bundesgesetz haben, nur dann, wenn dies ausdrücklich bestimmt ist.

(2) Die nach diesem Bundesgesetz gebührenden Ruhe- und Versorgungsbezüge mit Ausnahme der Ergänzungszulage gemäß § 26 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 oder

2. sie von Ruhegenüssen abgeleitet werden, auf die vor dem 1. Jänner des betreffenden Jahres ein Anspruch bestanden hat.

Die erstmalige Anpassung eines Ruhebezuges ist abweichend vom ersten Satz erst mit Wirksamkeit ab 1. Jänner des dem Beginn des Anspruches auf den Ruhebezug zweitfolgenden Kalenderjahres vorzunehmen.

(3) Die in § 634 Abs. 12 ASVG für das Kalenderjahr 2010 festgelegte Vorgangsweise bei der Pensionsanpassung ist bei vor dem 1. Jänner 1955 geborenen Beamten, die sich am 31. Dezember 2006 im Dienststand befunden haben, bei den ersten drei Anpassungen ihrer Ruhebezüge oder der von diesen abgeleiteten Versorgungsbezüge anzuwenden, sofern für das jeweilige Kalenderjahr keine von § 108h Abs. 1 ASVG abweichende Regelung gilt.

(4) Die in § 711 ASVG für das Kalenderjahr 2018 festgelegte Vorgangsweise bei der Pensionsanpassung ist sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Gesamtpensionseinkommen einer Person auch die Summe aller im Dezember 2017 nach dem Bundestheaterpensionsgesetz, BGBl. Nr. 159/1958, und dem Bundesbahn-Pensionsgesetz, BGBl. I Nr. 86/2001, gebührenden und der Pensionsanpassung zum 1. Jänner 2018 unterliegenden Ruhe- und Versorgungsbezüge umfasst. Bei einer Erhöhung nach § 711 Abs. 1 Z 2 ASVG ist der gesamte Erhöhungsbetrag dem Ruhe- oder Versorgungsgenuss zuzurechnen. ...“

22 Die §§ 108f, 108h und 711 ASVG lauten, soweit hier maßgeblich (§ 108f idFBGBl. I Nr. 29/2017; § 108h idF BGBl. I Nr. 111/2010, § 711 in der Fassung BGBl. I Nr. 151/2017):

„Festsetzung des Anpassungsfaktors

§ 108f. (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.

...

Anpassung der Pensionen aus der Pensionsversicherung

§ 108h. (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,

b) alle Hinterbliebenenpensionen, für die der Stichtag (§ 223 Abs. 2) am 1. Jänner dieses Jahres liegt, wenn diese Pensionen von der Pension bemessen wurden, auf die der Verstorbene am Todestag Anspruch hatte,

mit dem Anpassungsfaktor zu vervielfachen. Lit. b ist nicht anzuwenden, wenn der Stichtag für die Pension des Verstorbenen gleichfalls am 1. Jänner dieses Jahres liegt. Handelt es sich um eine erstmalige Anpassung, so ist diese erst mit Wirksamkeit ab 1. Jänner des dem Stichtag (§ 223 Abs. 2) zweitfolgenden Kalenderjahres vorzunehmen; abweichend davon ist für die erstmalige Anpassung von Hinterbliebenenpensionen, die aus einer bereits zuerkannten Leistung abgeleitet sind, der Stichtag dieser Leistung maßgebend.

(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, jedoch mit Ausnahme der Kinderzuschüsse und der Ausgleichszulage sowie des Bonus nach § 299a und vor Anwendung von Ruhens- und Wegfallsbestimmungen sowie der Bestimmungen nach § 86 Abs. 3 Z 2 dritter und vierter Satz. Sie erfaßt im gleichen Ausmaß alle Pensionsbestandteile.

...

Pensionsanpassung 2018

§ 711. (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 € monatlich beträgt, um 2,2 %
2. wenn es über 1 500 € bis zu 2 000 € monatlich beträgt, um 33 €;
3. wenn es über 2 000 € bis zu 3 355 € monatlich beträgt, um 1,6 %;
4. wenn es über 3 355 € bis zu 4 980 € monatlich beträgt, um einen Prozentsatz, der zwischen den genannten Werten von 1,6 % auf 0 % linear absinkt.

Beträgt das Gesamtpensionseinkommen mehr als 4 980 € monatlich, so findet keine Erhöhung statt.

(2) Das Gesamtpensionseinkommen einer Person ist die Summe aller ihrer Pensionen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, auf die nach den am 31. Dezember 2017 in Geltung gestandenen Vorschriften Anspruch bestand, jedoch mit Ausnahme der Kinderzuschüsse und der Ausgleichszulage und vor Anwendung von Ruhensbestimmungen. Ausgenommen sind auch Pensionen, die nach § 108h Abs. 1 letzter Satz für das Kalenderjahr 2018 nicht anzupassen sind, sowie befristete Pensionen, deren Anspruchsdauer mit Ablauf des 31. Dezember 2017 endet. Als Teil des Gesamtpensionseinkommens gelten auch alle Leistungen, die vom Sonderpensionenbegrenzungsgesetz, BGBl. I Nr. 46/2014, erfasst sind, wenn die pensionsbeziehende Person am 31. Dezember 2017 darauf Anspruch hat.

(3) Bezieht eine Person zwei oder mehrere Pensionen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, die zum Gesamtpensionseinkommen nach Abs. 2 zählen, so ist der Erhöhungsbetrag nach Abs. 1 auf die einzelne Pension im Verhältnis der Pensionen zueinander aufzuteilen.

(4) Abweichend von den §§ 293 Abs. 2 und 700 Abs. 5 sind die Ausgleichszulagenrichtsätze für das Kalenderjahr 2018 nicht mit dem Anpassungsfaktor, sondern mit dem Faktor 1,022 zu vervielfachen.

(5) Rechtsträger, die Leistungen nach Abs. 2 dritter Satz auszahlen, haben die Höhe dieser Leistungen dem zuständigen Pensionsversicherungsträger mitzuteilen. Der Pensionsversicherungsträger hat sodann diesen Rechtsträgern das Gesamtpensionseinkommen nach Abs. 2 mitzuteilen.

(6) (Verfassungsbestimmung) Die Anpassung für das Kalenderjahr 2018 von Leistungen, die vom Sonderpensionenbegrenzungsgesetz, BGBl. I Nr. 46/2014, erfasst sind, darf die Erhöhung nach Abs. 1 unter Heranziehung des Gesamtpensionseinkommens (Abs. 2) nicht überschreiten."

23 Im Zuge des Pensionsharmonisierungsgesetzes 2004, BGBl. I Nr. 142, erfolgte im österreichischen Sozialversicherungsrecht (und im Pensionsrecht der Beamten) eine Neuregelung der Modalität der jährlichen Wertanpassung von Pensionen. Durch die allgemeine Bestimmung des § 108h Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) traf der Gesetzgeber dafür Vorkehrung, dass die Höhe der Pensionsbezüge jährlich verpflichtend an das Ausmaß der Inflationsrate angepasst wird. Ziel der Regelung war es, die Pensionen an der Entwicklung der Verbraucherpreise zu orientieren und solcherart die Erhaltung der Kaufkraft der Pensionisten über den gesamten Bezugszeitraum zu sichern (zur historischen Entwicklung siehe näher Koch, Das System der Pensionsanpassung, SozSi 2013, 482).

24 Die Revisionswerber beziehen keine Pensionen nach dem ASVG, sondern nach dem Pensionsgesetz 1965 (PG 1965), das - soweit im vorliegenden Fall relevant - Pensionen für Beamte regelt, die vor 1955 geboren, bis spätestens 2005 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis aufgenommen worden und nachfolgend in den Ruhestand versetzt worden sind. Bis zum In-Kraft-Treten des 1. Budgetbegleitgesetzes 1997, BGBl. I Nr. 128, regelte

das PG 1965 die regelmäßige Wertanpassung der (Beamten-)Pensionen in der Weise, dass die Ruhebezüge in dem Ausmaß erhöht wurden, in dem sich die Aktivbezüge der Beamten erhöhten. Seit dem 1. Budgetbegleitgesetz 1997 ist die Anpassung der Ruhebezüge der Beamten in der Form geregelt, dass § 41 PG 1965 auf Bestimmungen des ASVG verweist, die eine Vervielfachung mit einem jährlich zu berechnenden Anpassungsfaktor vorsehen. Nach der geltenden Fassung des § 41 Abs. 2 PG 1965 ist diese Verweisung auf das ASVG so formuliert, dass angeordnet wird, dass die Pensionen nach dem PG 1965 „zum selben Zeitpunkt und im selben Ausmaß wie die Pensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung anzupassen" sind. § 41 Abs. 4 PG 1965 erklärt die die Pensionsanpassung 2018 betreffende Sonderbestimmung für anwendbar.

25 Die parlamentarischen Materialien (RV 653BlgNR 22. GP) zum Pensionsharmonisierungsgesetz, BGBl. I Nr. 142/2004, führten zur Neuregelung der Modalitäten der Pensionsanpassung Folgendes aus:

„Erläuterungen

Allgemeiner Teil,

...

- Die Pensionsanpassung hat sich weiterhin am Ziel der Wertsicherung zu orientieren, und zwar durch Einmalzahlungen sowie Fix- und Sockelbeträge für sozial Schwächere. Die Bestimmungen der Netto-Pensionsanpassung sind durch neue und für alle Bürger verständliche gesetzliche Regelungen zu ersetzen.

...

Pensionsanpassung:

Bestehende Pensionen werden unter Berücksichtigung von befristeten Sonderbestimmungen für hohe Pensionen ab 2006 mit dem Verbraucherpreisindex angepasst.

...

Besonderer Teil

...

B) Zu den Art. 2 bis 5 und 23 (Änderung des ASVG, des GSVG, des FSVG, des BSVG und des DAG)

...

Art. 5 Z 17, 18, 29, 35 und 36 (§§ 45 samt Überschrift, 118 Abs. 8 und 147a BSVG sowie die Überschrift zum dritten Unterabschnitt des Abschnittes III des Zweiten Teiles):

Auf der Basis des Regierungsübereinkommens für die XXII. Gesetzgebungsperiode und der Entschließung des Nationalrates E 8-NR/XXII. GP werden im Rahmen der Pensionsharmonisierung auch eine Neuregelung der Pensionsanpassung durch Abstellen auf den Verbraucherpreisindex anstelle der Nettoanpassung sowie der Wegfall des Wertausgleiches vorgesehen.

Im Gutachten der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung wird bezüglich der Neugestaltung der Pensionsanpassung auf Folgendes hingewiesen:

Die Lebensstandardsicherung sollte nicht ausschließlich auf das Erstpensionsniveau beschränkt werden, sondern durch die Valorisierung der Pensionen die gesamte Bezugsdauer - und dies ist mittlerweile ein Zeitraum von 20 bis 25 Jahren - erfassen. Auf internationaler Ebene gibt es im Wesentlichen zwei Anpassungsmodelle:

- In der Mehrheit der EU-Staaten orientiert sich die Pensionsanpassung an der Entwicklung der Verbraucherpreise,
- in einigen Staaten, wie etwa in Deutschland, an der Entwicklung der Löhne und
- nur vereinzelt gibt es Misch-Systeme.

Die Pensionsanpassung in Österreich hat sich seit Einführung der Pensionsdynamik im Jahr 1965 immer an der Entwicklung der Löhne orientiert, allerdings nie an der vollständigen Lohnerhöhung:

- Von 1970 bis 2002 betrug die jährliche Pensionsanpassung 4,6 %, während die Medianeinkommen pro Jahr um 5,6 % stiegen. Der Abstand zwischen Pensionsanpassung und Lohnerhöhung betrug somit exakt einen Prozentpunkt. Die geringere Pensionsanpassung war aber - langfristig betrachtet - insofern nicht spürbar, als die Verbraucherpreise

im selben Zeitraum nur um 3,9 % stiegen, woraus Reallohnzuwächse für die Senioren und Seniorinnen resultierten.

- Auch bei der seit dem Jahr 1993 geltenden Nettoanpassungsformel blieben die Anpassungen als Folge der Einrechnung des so genannten Struktureffektes in die Anpassungsformel hinter den Lohnzuwächsen zurück: Im Zeitraum 1993 bis 2002 stiegen die Pensionen infolge der Anpassung pro Jahr um 1,7 % und die Löhne um 2,7 %.

- Insoweit bestand daher gegenüber dem Langfristtrend kein gravierender Unterschied, da auch in den letzten zehn Jahren der Unterschied zwischen Anpassung und Löhnen einen Prozentpunkt betrug: Da aber im selben Zeitraum die Verbraucherpreise pro Jahr um 2,0 % anstiegen, kam es in den vergangenen zehn Jahren als Folge des geringeren Lohnwachstums in den Jahren seit 1993 zu realen Verlusten für die LeistungsbezieherInnen: Da sich der Abstand zwischen Preisen und Löhnen deutlich verringert hatte, sank die Pensionsanpassung unter das Niveau der Verbraucherpreisentwicklung.

- Zudem hat auch schon das Gutachten der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung vom Mai 2002 eklatante Schwächen der Nettoanpassung dargelegt und eine Änderung urgiert.

Diese Umstände im Zusammenhang mit der wegen ihrer Kompliziertheit äußerst geringen öffentlichen und politischen Akzeptanz der Nettoanpassungsformel haben dazu geführt, dass die Kommission den Auftrag erhielt, eine Neugestaltung der Pensionsanpassung zu erarbeiten.

Die Kommission hat sich für eine Abkehr von der Nettoanpassung ausgesprochen und schlägt vor, dass in Zukunft die jährliche Pensionsanpassung auf Basis der tatsächlichen Entwicklung der Verbraucherpreise erfolgen soll. Sie betont, dass auf diese Weise nicht nur die Wertsicherung der Pensionen über den gesamten Pensionsbezugszeitraum garantiert, sondern auch das Vertrauen in die gesetzliche Pensionsversicherung gestärkt wird.

Die komplizierten Bestimmungen über die Nettoanpassung sollen daher aufgehoben und der Pensionsanpassung in Hinkunft die Veränderungen des Verbraucherpreisindexes zugrunde gelegt werden. Dabei wird am gegenwärtigen Referenzwert für den Wertausgleich (§ 299a ASVG) angeknüpft, der sich aus der Entwicklung der Verbraucherpreise vom August des zweitvorangegangenen Jahres bis einschließlich Juli des der Anpassung vorangegangen Jahres richtet.

...

Zu Art. 2 Z 101 (§ 617 Abs. 9 ASVG):

Aus Gründen der Solidarität zwischen den Generationen soll - wie schon in den Jahren 2004 und 2005 - die Pensionsanpassung auch in den Jahren 2006 bis einschließlich 2008 teilweise mit einem Fixbetrag erfolgen.

Dabei wird der sozialen Komponente Beachtung geschenkt, indem in den angeführten Jahren nur Pensionen, welche die halbe monatliche Höchstbeitragsgrundlage nicht überschreiten, mit dem Anpassungsfaktor zu vervielfachen sein werden.

...

Zu Art. 14 Z 5 und 6 (§ 41 Abs. 2 und 3 PG):

Bei der Regelung über die Anpassung der Beamtenpensionen soll ganz allgemein an die Anpassung in der gesetzlichen Pensionsversicherung verwiesen werden und nicht - wie derzeit - auf einen Anpassungsfaktor, da ein solcher - wie für die Jahre 2004 bis 2008 - nicht immer einheitlich festgesetzt wird. Damit wird gewährleistet, dass die Sonderanpassungsregelungen für 2005 (§ 607 Abs. 3a ASVG) und für die Jahre 2006 bis 2008 (§ 617 Abs. 9 ASVG) auch für Beamtenpensionen direkt wirksam werden.

§ 41 Abs. 3 bezieht auch Beamte, die sich am 31. Dezember 2004 im Dienststand befinden und ihr 50. Lebensjahr bereits vollendet haben, in den Sonderanpassungsmechanismus des § 617 Abs. 9 ASVG ein und gewährleistet damit, dass auch diese Beamtengruppe einen Beitrag zur langfristigen Finanzierbarkeit der Pensionen leistet."

26 Aus den oben wiedergegebenen parlamentarischen Materialien zu den gesetzlichen Regelungen des Pensionsharmonisierungsgesetzes 2004 betreffend die regelmäßige Pensionsanpassung nach dem ASVG ergibt sich, dass nach den Motiven des Gesetzgebers ein System beruhend auf dem Grundsatz eingeführt werden sollte, dass die zur Berücksichtigung der Inflation vorgesehene Wertanpassung für alle Pensionen jährlich automatisch in dem Ausmaß erfolgt, in dem sich die Verbraucherpreise erhöht haben. Aus den zitierten Materialien ist weiters zu schließen, dass es sich dabei um eine allgemeine, auf Dauer angelegte Regelung handeln sollte, die es gleichwohl nicht

ausschließt, dass der Gesetzgeber davon durch begrenzte Ausnahmeregelungen in einzelnen Jahren abweicht. Einen Anhaltspunkt dafür bot schon der Umstand, dass der Gesetzgeber bereits im Zuge der im Jahr 2004 erfolgten Einführung der allgemeinen Anpassungsregelung eine abweichende, allerdings auf die Jahre 2006-2008 befristete und nur auf bestimmte Kategorien von Pensionen (nämlich höhere Pensionen) beschränkte Ausnahmebestimmung eingeführt hat (§ 617 Abs. 9 ASVG), die in den parlamentarischen Materialien als „befristete Sonderbestimmung fu?r hohe Pensionen" bezeichnet wurde und deren Ausnahmecharakter die Gesetzesmotive auch insofern belegen, als sie dafür durch die Bezugnahme auf eine „soziale Komponente" sowie „Gru?nde der Solidarita?t zwischen den Generationen" eine besondere Rechtfertigung anführen.

27 Von der beschriebenen, im Jahr 2004 festgelegten (und in den Gesetzesmaterialien erläuterten) allgemeinen Regelungssystematik der Pensionsanpassung des ASVG ist der Gesetzgeber allerdings auch in den Folgejahren immer wieder abgegangen und hat einzelne Abweichungen von der allgemein an der Inflationsrate orientierten Pensionsanpassung vorgenommen, indem die Pensionserhöhung in einzelnen Jahren - nach Höhe des Pensionsbezugs gestaffelt - geringer ausfiel, in manchen Jahren prozentuell (ohne Unterschied nach Pensionshöhe) reduziert wurde und in einzelnen Jahren ganz unterblieb. Dass der Gesetzgeber in jenen Jahren, in denen er die Anpassung abweichend vom 2004 eingeführten Grundmodell vorgenommen hatte, jeweils vom Ausnahmecharakter dieser Abweichungen ausging, illustrieren etwa die parlamentarischen Materialien zu abweichenden Pensionsanpassungsregelungen, die etwa für die Jahre 2008, 2009 und 2010 ausführen, dass die für die Abweichung maßgebliche „soziale Komponente ... keinerlei Präzedenzwirkung" entfalte, „da Basis für die zukünftigen Pensionsanpassungen der Verbraucherpreisindex" bleibe (vgl. den Ausschussbericht zu § 634 Abs. 12 ASVG in der Fassung

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at