CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
J. KOKOTT
van 7 mei 2020[1]

Zaak C-223/19

YS
tegen
NK

[verzoek van het Landesgericht Wiener Neustadt (rechter in eerste aanleg Wiener Neustadt, Oostenrijk) om een prejudiciële beslissing]

„Verzoek om een prejudiciële beslissing – Sociale politiek – Gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van beloning en sociale zekerheid – Richtlijn 2006/54/EG – Bedrijfspensioenverzekering – Buitengewone pensioenen – Bedrijfspensioenen in de vorm van een directe prestatietoezegging van de werkgever – Inhouding van een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen – Niet-verhoging van buitengewone pensioenen – Indirecte discriminatie van mannen – Richtlijn 2000/78/EG – Leeftijdsdiscriminatie – Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Artikel 20 – Artikel 21 – Verbod van discriminatie op grond van geslacht, vermogen en leeftijd”

I. Inleiding

1. Worden mannen, die vaker bijzonder hoge pensioenen ontvangen dan vrouwen, die gemiddeld aanmerkelijk lagere pensioenen ontvangen, indirect gediscrimineerd door een nationale regeling die onder meer voorziet in een bijdrage van bijzonder hoge „buitengewone pensioenen” die dient om de pensioenopbrengst te waarborgen?

2. Deze vraag staat centraal in het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing.

3. Teneinde de financiering van de pensioenaanspraken op lange termijn te waarborgen, heeft de Oostenrijkse wetgever sinds het einde van de jaren 1990 verschillende hervormingen doorgevoerd. Daarbij kan de financiële positie van de overheid behalve door de wettelijke pensioenverzekering en de pensioenen van ambtenaren ook indirect worden beïnvloed door bedrijfspensioenovereenkomsten in de vorm van zogenoemde directe prestatietoezeggingen door ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft. In dat geval gaat een onderneming namelijk rechtstreeks de verplichting aan om de begunstigde vanaf de pensioendatum maandelijks een vooraf vastgesteld bedrag uit te keren. Bijzonder omvangrijke verplichtingen van overheidsbedrijven hebben derhalve ook gevolgen voor de inkomsten van de schatkist, doordat die bedrijven minder dividend uitkeren aan hun aandeelhouders.

[1] Oorspronkelijke taal: Duits.

4. Verzoeker in het hoofdgeding (hierna: „verzoeker") ontvangt een dergelijk bedrijfspensioen in de vorm van een directe prestatietoezegging van een onderneming waarin de staat een meerderheidsbelang heeft. Thans houdt zijn voormalige werkgever – sinds 2015 – op dat bedrijfspensioen een zogenoemde bijdrage tot zekerstelling van het pensioen in. Daarnaast werd het ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft, in het kader van de pensioenaanpassing van 2018 verboden om de contractueel vastgelegde jaarlijkse verhoging van die bedrijfspensioenen door te voeren indien het totale pensioeninkomen van de rechthebbende een bepaald bedrag overschrijdt.

5. Aangezien de beschreven regelingen meer mannen dan vrouwen en meer ouderen dan jongeren raken, zijn zij volgens verzoeker discriminerend en dus in strijd met het Unierecht. Derhalve zal het Hof in de onderhavige procedure dienen te verduidelijken of de antidiscriminatierichtlijnen en de bepalingen van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met name de artikelen 20 en 21 ervan, in de weg staan aan dergelijke nationale regelingen.

II. Toepasselijke bepalingen

A. Unierecht

1. Richtlijn 2000/78/EG

6. Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (hierna: „richtlijn 2000/78")[2] heeft blijkens artikel 1 ervan tot doel een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie „op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid".

7. In artikel 3, lid 1, van richtlijn 2000/78 wordt de werkingssfeer van deze richtlijn als volgt gedefinieerd:

„1. Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

[…]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning; […]"

2. Richtlijn 2006/54/EG

8. Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (hierna: „richtlijn 2006/54")[3] bevat blijkens artikel 1 ervan onder meer bepalingen met betrekking tot „arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning" en „ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid".

[2] PB 2000, L 303, blz. 16.

[3] PB 2006, L 204, blz. 23.

9. Artikel 2 van deze richtlijn bepaalt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) ‚directe discriminatie': wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

b) ‚indirecte discriminatie' wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

[…]

e) ‚beloning': het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect, uit hoofde van zijn dienstbetrekking, van zijn werkgever ontvangt;

f) ‚ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid': regelingen die niet vallen onder richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid en tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of vrijwillig."

10. Artikel 4 van richtlijn 2006/54 luidt:

„Voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, moet directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning worden afgeschaft.

In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, moet dit systeem berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers hetzelfde zijn, en zodanig zijn opgezet dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten."

11. In artikel 5 van richtlijn 2006/54 staat te lezen:

„Onverminderd artikel 4 is iedere vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid verboden, in het bijzonder met betrekking tot:

[…]

c) de berekening van de prestaties, waaronder begrepen verhogingen verschuldigd uit hoofde van de echtgenoot en voor ten laste komende personen, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties."

B. Nationaal recht

1. Wet inzake bedrijfspensioenen

12. De bedrijfspensioenverzekering in Oostenrijk wordt geregeld in het Betriebspensionengesetz (wet inzake bedrijfspensioenen; hierna: „BPG”). [4]

13. Volgens § 1, lid 1, BPG is deze wet van toepassing op prestatietoezeggingen die een werkgever jegens een werknemer in het kader van een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst doet in aanvulling op de wettelijke pensioenverzekering.

14. In § 2 BPG, met als opschrift „Soorten prestatietoezeggingen”, is bepaald:

„Prestatietoezeggingen in de zin van § 1, lid 1, zijn uit eenzijdige verklaringen, individuele overeenkomsten of collectieve arbeidsovereenkomsten voortvloeiende verplichtingen van de werkgever om,

1. bijdragen te betalen aan een pensioenfonds of een andere instelling in de zin van § 5, punt 4, van het Pensionskassengesetz [(wet inzake pensioenfondsen)] […] ten gunste van de werknemer en zijn nabestaanden; […]

2. rechtstreeks prestaties te verrichten voor de werknemer en zijn nabestaanden (directe prestatietoezegging);

3. premies te betalen voor een levensverzekering die is afgesloten ten gunste van de werknemer en zijn nabestaanden.”

2. Bepalingen inzake de inhouding van bijdragen tot zekerstelling van het pensioen

15. Aan de inhouding van bijdragen tot zekerstelling van het pensioen ligt het Sonderpensionenbegrenzungsgesetz (wet op de beperking van buitengewone pensioenen; hierna: „SpBegrG”) [5] van 1 januari 2015 ten grondslag. Bij deze omvangrijke wijzigingswet werden veranderingen aangebracht in verschillende federale wetten, waaronder het Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre (federale constitutionele wet op de beperking van het salaris van openbare functionarissen; hierna: „BezBegrBVG”) [6]. Deze wet voorziet in de invoering van maxima voor de salarissen van bepaalde federale ambtenaren en overige personeelsleden in openbare dienst. Daarnaast wordt de federale wetgever bij die wet gemachtigd om bijdragen tot zekerstelling van het pensioen in te houden op zowel de pensioenuitkeringen van die ambtenaren als de directe prestatietoezeggingen aan voormalige medewerkers van rechtspersonen die onderworpen zijn aan de controle van het Rechnungshof [(Oostenrijkse rekenkamer)], indien deze uitkeringen of aanspraken een bepaald maximum overschrijden. Bij § 10, lid 6, BezBegrBVG worden de wetgevers van de deelstaten gemachtigd om een dergelijke bijdrage tot zekerstelling van het pensioen in te voeren op deelstaatniveau.

4 BGBl. nr. 282/1990.

5 BGBl. I nr. 46/2014.

6 BGBl. I nr. 64/1997.

16. Op grond van deze machtiging heeft de deelstaat Neder-Oostenrijk § 24a van het Niederösterreichische Landes- und Gemeindebezügegesetz (wet inzake de salarissen van deelstatelijke en gemeentelijke ambtenaren in Neder-Oostenrijk; hierna: „NÖ Landes- und GemeindebezügeG")[7] vastgesteld. Deze bepaling luidt:

„(1) Rechthebbenden op een pensioenuitkering uit hoofde van prestatietoezeggingen

a. van rechtspersonen die naar deelstatelijk recht zijn opgericht,

b. of van rechtspersonen die op grond van een meerderheidsbelang of van feitelijke zeggenschap ten gevolge van financiële, economische of organisatorische maatregelen van de deelstaat Neder-Oostenrijk, van een of meer Neder-Oostenrijkse gemeenten of van een intergemeentelijk samenwerkingsverband onderworpen zijn aan de controle van de rekenkamer,

dienen een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen te betalen voor het gedeelte dat het bedrag van de maandelijkse maximale premiebasis als bedoeld in § 45 van het Allgemeine Sozialversicherungsgesetz [(algemene socialeverzekeringswet)] overschrijdt. Dat geldt ook voor buitengewone uitkeringen.

(2) De bijdrage tot zekerstelling van het pensioen dient door de uitkerende instantie te worden ingehouden en te worden doorgestort aan de naar deelstatelijk recht opgerichte rechtspersoon of de onderneming waarvan de pensioenuitkering wordt ontvangen.

(3) De bijdrage tot zekerstelling van het pensioen bedraagt

1. 5 % voor het gedeelte dat boven 100 % van de maandelijkse maximale premiebasis ligt, maar niet meer dan 150 % bedraagt,

2. 10 % voor het gedeelte dat boven 150 % van de maandelijkse maximale premiebasis ligt, maar niet meer dan 200 % bedraagt,

3. 20 % voor het gedeelte dat boven 200 % van de maandelijkse maximale premiebasis ligt, maar niet meer dan 300 % bedraagt, en

4. 25 % voor het gedeelte dat boven 300 % van de maandelijkse maximale premiebasis ligt."

17. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat onder het begrip „prestatietoezegging" in § 24a, lid 1, NÖ Landes- und GemeindebezügeG alleen directe prestatietoezeggingen in de zin van § 2, punt 2, BPG worden verstaan. Alleen deze directe prestatietoezeggingen vallen namelijk onder artikel 1 SpBegrG en dus onder de machtigingsgrondslag van § 10, lid 6, BezBegrBVG.[8]

7 LGBl. 0032-14.

8 Zie ErlRV 140 BlgNR 25. GP, blz. 2.

3. Bepalingen inzake de beperking van de pensioenverhoging

18. Krachtens § 108f en § 108h van het Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (algemene socialeverzekeringswet; hierna: „ASVG”) [9] dienen de wettelijke pensioenuitkeringen jaarlijks met een zogenoemde aanpassingsfactor te worden aangepast op basis van de ontwikkeling van de consumentenprijzen.

19. Dit aanpassingsmechanisme werd voor het kalenderjaar 2018 gewijzigd bij het Pensionsanpassungsgesetz 2018 (wet inzake pensioenaanpassing 2018; hierna: „PAG 2018”). [10] Concreet werd bij het PAG 2018 § 711 ASVG ingevoerd, die voorziet in de volgende trapsgewijze verhoging van de pensioenen:

„(1) In afwijking van § 108h, lid 1, eerste volzin, en lid 2, dient de pensioenverhoging voor het kalenderjaar 2018 niet op basis van de aanpassingsfactor te worden berekend, maar als volgt:

Het totale pensioeninkomen (lid 2) dient te worden verhoogd

1. met 2,2 % indien het niet meer dan 1 500 EUR per maand bedraagt;

2. met 33 EUR indien het meer dan 1 500 EUR en ten hoogste 2 000 EUR per maand bedraagt;

3. met 1,6 % indien het meer dan 2 000 EUR en ten hoogste 3 355 EUR per maand bedraagt;

4. met een percentage tussen 1,6 % en 0 % (lineair afnemend) indien het meer dan 3 355 EUR en ten hoogste 4 980 EUR per maand bedraagt.

Indien het totale pensioeninkomen hoger is dan 4 980 EUR per maand, wordt geen verhoging toegepast.

(2) Het totale pensioeninkomen van een persoon bestaat uit de som van al zijn pensioenen uit de wettelijke pensioensverzekering waarop hij krachtens de op 31 december 2017 geldende regelingen recht had […]. Tot het totale pensioeninkomen behoren tevens alle prestaties die onder het [SpBegrG] vallen, voor zover de pensioenontvanger daarop recht had op 31 december 2017.

[…]

(6) […] (constitutionele bepaling) De aanpassing voor het kalenderjaar 2018 van prestaties die onder het [SpBegrG] vallen, mag de verhoging overeenkomstig lid 1 op basis van het totale pensioeninkomen (lid 2) niet overschrijden.”

III. Feiten en verzoek om een prejudiciële beslissing

20. Verzoeker is een voormalige medewerker van NK, verweerster in het hoofdgeding (hierna: „verweerster”). Verweerster is een beursgenoteerde naamloze vennootschap waarin de deelstaat Neder-Oostenrijk een meerderheidsbelang van 51 % heeft.

[9] BGBl. nr. 189/1955.

[10] BGBl. I nr. 151/2017.

21. Op 2 maart 1992 heeft verzoeker tijdens zijn dienstbetrekking een pensioenovereenkomst gesloten met verweerster. Deze overeenkomst omvat een directe prestatietoezegging, dat wil zeggen een eenzijdige verbintenis van de werkgever om de werknemer na beëindiging van de dienstbetrekking rechtstreeks een uit voorzieningen van de onderneming gefinancierd bedrijfspensioen van een bepaald bedrag uit te keren. Verzoekers overeenkomst bevat daarnaast een zogenoemde welvaartsvastheidsclausule, op grond waarvan de uit te keren bedragen jaarlijks worden verhoogd met het percentage waarmee de salarissen in de hoogste functiegroep stijgen volgens de collectieve overeenkomst die geldt voor verweersters personeelsleden.

22. Verzoeker is sinds 1 april 2010 met pensioen en ontvangt dientengevolge verschillende pensioenuitkeringen. Daartoe behoort een bedrijfspensioen dat verweerster hem sinds 17 december 2010 uitkeert op grond van haar directe prestatietoezegging van 2 maart 1992.

23. Daarop houdt verweerster sinds 1 januari 2015 overeenkomstig § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG een gedeelte in als bijdrage tot zekerstelling van het pensioen.

24. Bovendien heeft verweerster het uit te keren bedrag in 2018 niet overeenkomstig de waardevastheidsclausule verhoogd, omdat daarop de regelingen van het PAG 2018 van toepassing zijn, met name de nieuwe § 711, lid 6, ASVG, op grond waarvan bepaalde pensioenaanspraken niet worden verhoogd wanneer het totale pensioeninkomen van een persoon hoger is dan 4 980 EUR.

25. Verzoeker komt in het hoofdgeding op tegen de inhouding van de bijdragen tot zekerstelling van het pensioen en het achterwege blijven van de aanpassing van zijn bedrijfspensioen in 2018. Hij voert in wezen aan dat de nationale regelingen waarop beide maatregelen berusten hem op grond van zijn geslacht, leeftijd en vermogen discrimineren en in strijd zijn met zowel de richtlijnen inzake gelijke behandeling als het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest"). Volgens verzoeker leiden zij namelijk vooral tot kortingen in het geval van bijzonder hoge pensioenuitkeringen uit oude overeenkomsten en treffen zij duidelijk meer mannen dan vrouwen.

26. Het Landesgericht Wiener Neustadt (rechter in eerste aanleg Wiener Neustadt, Oostenrijk), waarbij het geschil aanhangig is, heeft tegen deze achtergrond besloten om de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof te verzoeken om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Vallen regelingen van een lidstaat die tot gevolg hebben dat de voormalige werkgever bij de uitbetaling van bedrijfspensioenen ten aanzien van een aanzienlijk groter aantal bedrijfspensioengerechtigde mannen dan bedrijfspensioengerechtigde vrouwen geldbedragen dient in te houden die door hem vrij mogen worden gebruikt, binnen de werkingssfeer van [richtlijn 79/7/EEG][11] en/of van [richtlijn 2006/54], en zijn dergelijke voorschriften discriminerend in de zin van deze richtlijnen?

2) Vallen regelingen van een lidstaat die discrimineren op grond van leeftijd omdat zij uitsluitend ouderen met een privaatrechtelijke aanspraak op de uitkering van een als een directe prestatietoezegging overeengekomen bedrijfspensioen financieel belasten, terwijl jongere en jonge personen die bedrijfspensioenovereenkomsten hebben gesloten niet financieel worden belast, binnen de werkingssfeer van [richtlijn 2000/78]?

[11] Richtlijn van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB 1979, L 6/24, blz. 186) (hierna: „richtlijn 79/7").

3) Moeten de bepalingen van het [Handvest], in het bijzonder de daarin vervatte discriminatieverboden van de artikelen 20 en 21, ook worden toegepast op bedrijfspensioenen wanneer de regelingen van een lidstaat geen vormen van discriminatie bevatten die op grond van [de richtlijnen 79/7, 2000/78 en 2006/54] verboden zijn?

4) Moeten de artikelen 20 en volgende van het [Handvest] aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen regelingen van een lidstaat die Unierecht ten uitvoer brengen in de zin van artikel 51 van het [Handvest] en die personen met een privaatrechtelijke aanspraak op een bedrijfspensioen op grond van geslacht, leeftijd, vermogen of op een andere grond, bijvoorbeeld de eigendomsstructuur waarin hun voormalige werkgever zich thans bevindt, discrimineren ten opzichte van andere personen die aanspraak hebben op een bedrijfspensioen, en verbiedt het [Handvest] dergelijke vormen van discriminatie?

5) Leveren nationale voorschriften die slechts een kleine groep personen met contractuele aanspraken op een bedrijfspensioen in de vorm van een directe prestatietoezegging verplichten om financiële bijdragen te betalen aan hun voormalige werkgever, te weten enkel personen met hogere bedrijfspensioenen, ook discriminatie op grond van vermogen in de zin van artikel 21 van het [Handvest] op?

6) Moet artikel 17 van het [Handvest] aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen regelingen van een lidstaat die voorzien in een direct op de wet berustende en tot onteigening zonder schadeloosstelling leidende inmenging in een tussen twee particulieren gesloten overeenkomst over een bedrijfspensioen in de vorm van een directe prestatietoezegging, welke inmenging in het nadeel is van een voormalige werknemer van een onderneming die voorzorgsmaatregelen voor de betaling van het bedrijfspensioen heeft getroffen en niet in economische moeilijkheden verkeert?

7) Maakt een wettelijke verplichting van de voormalige werkgever van een bedrijfspensioengerechtigde persoon om delen van de overeengekomen tegenprestatie (van het overeengekomen bedrijfspensioen) niet uit te betalen inbreuk op de contractuele vrijheid en dus op het eigendomsrecht van de werkgever?

8) Moet artikel 47 van het [Handvest] aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen regelingen van een lidstaat die direct bij wet onteigenen en op grond waarvan tegen de onteigening alleen kan worden opgekomen door tegen de begunstigde van de onteigening (de voormalige werkgever en schuldenaar in het kader van de pensioenovereenkomst) een rechtsvordering tot schadevergoeding en restitutie van het onteigende geldbedrag in te stellen?”

27. In de procedure voor het Hof hebben verzoeker, de Republiek Oostenrijk en de Europese Commissie schriftelijke opmerkingen ingediend. Evenals verweerster waren deze belanghebbenden tevens vertegenwoordigd ter terechtzitting van 22 januari 2020.

IV. Juridische beoordeling

28. In de onderhavige prejudiciële procedure staan twee nationale regelingen centraal die gevolgen hebben voor de hoogte van het bedrijfspensioen dat verzoeker op grond van een zogenoemde directe prestatietoezegging ontvangt van zijn werkgever, een onderneming waarover de staat zeggenschap heeft.

29. Voordat op 1 juli 1990 het bedrijfspensioenfonds werd ingevoerd, waren dergelijke directe prestatietoezeggingen in Oostenrijk de gebruikelijke vorm van de bedrijfspensioenverzekering. Bij die toezeggingen verbindt de werkgever zich ertoe om de werknemer na zijn pensionering maandelijks een bepaald bedrag uit te keren. Werknemers in leidinggevende functies konden in dit verband vaak bijzonder lucratieve bedrijfspensioenovereenkomsten afsluiten. Inmiddels zijn de meeste werkgevers ertoe overgegaan om gedurende de dienstbetrekking maandelijks een bijdrage te storten in een bedrijfspensioenfonds of levensverzekering.

30. Sinds 2015 wordt op een bedrijfspensioen zoals dat van verzoeker, waarvan het bedrag een bepaalde drempel overschrijdt, een zogenoemd bedrag tot zekerstelling van het pensioen ingehouden. Daarnaast is het bedrijfspensioen van verzoeker voor 2018 ondanks de contractueel vastgelegde waardevastheidsclausule niet verhoogd, omdat zijn totale pensioen – waartoe behalve het wettelijke pensioen ook directe prestatietoezeggingen van ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft, worden gerekend – de drempel van 4 980 EUR overschrijdt.

31. Volgens de verwijzende rechter worden door deze regelingen statistisch gezien meer mannen dan vrouwen, meer ouderen dan jongeren en meer bemiddelde dan onbemiddelde mensen getroffen. Derhalve vraagt hij zich af of de regelingen verenigbaar zijn met de in de richtlijnen 79/7, 2000/78 en 2006/54 vervatte verboden van (indirecte) discriminatie op grond van geslacht en leeftijd. Bovendien houdt de verwijzende rechter rekening met schendingen van de artikelen 17, 20, 21 en 47 van het Handvest.

32. Concreet wenst de verwijzende rechter met zijn eerste twee vragen in wezen te vernemen of de genoemde richtlijnen van toepassing zijn (onder A) en of de nationale regelingen indirecte discriminatie op grond van geslacht (onder B) dan wel op grond van leeftijd (onder C) inhouden. Daarnaast vraagt de verwijzende rechter of het Handvest van toepassing is in het hoofdgeding en – indien deze vraag bevestigend wordt beantwoord – hoe de bovengenoemde grondrechten moeten worden uitgelegd ten aanzien van de in het geding zijnde regelingen (onder D).

A. Werkingssfeer van de richtlijnen 79/7, 2000/78 en 2006/54 (eerste onderdeel van zowel de eerste als de tweede prejudiciële vraag)

33. Met het eerste onderdeel van zowel de eerste als de tweede prejudiciële vraag, die vooraf gezamenlijk dienen te worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter te vernemen of regelingen zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn binnen de werkingssfeer van de richtlijnen 79/7, 2000/78 en 2006/54 vallen.

34. Uit artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 79/7 blijkt dat deze richtlijn uitsluitend van toepassing is op *wettelijke regelingen*.[12] De in het hoofdgeding aan de orde zijnde regelingen van § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG en § 711, lid 6, ASVG hebben echter betrekking op prestatietoezeggingen, die blijkens de in § 1, lid 1, BPG vervatte wettelijke definitie contractueel van aard zijn.

35. Dergelijke bedrijfspensioenen vallen binnen de werkingssfeer van de richtlijnen 2000/78 en 2006/54.

[12] Namelijk in het bijzonder op de wettelijke pensioenverzekering. Zie arrest van 22 november 2012, Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, punt 26).

36. Als contractuele verplichtingen die onder meer tot doel hebben de werknemers van een onderneming naast de wettelijke pensioenverzekering aanvullende pensioenrechten toe te kennen, vormen zulke bedrijfspensioenen namelijk een ondernemings- en sectoriële regeling inzake sociale zekerheid in de zin van artikel 1, tweede alinea, onder c), van richtlijn 2006/54. Bovendien vallen bedrijfspensioenen volgens vaste rechtspraak onder het begrip „beloning" in de zin van artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78 en artikel 1, tweede alinea, onder b), van richtlijn 2006/54. [13]

37. Volgens de Oostenrijkse regering behoren de aan de orde zijnde normen desondanks niet binnen de werkingssfeer van die richtlijnen te vallen, omdat zij volgens haar een soort bijzondere belasting op buitengewoon hoge pensioenrechten vormen. Daarbij baseert de Oostenrijkse regering zich op het arrest van het Hof in de zaak C, waarin het heeft geoordeeld dat de invoering van een aanvullende belasting op pensioeninkomsten vanaf een bepaald bedrag niet binnen de werkingssfeer van de richtlijnen valt, omdat zij geen verband houdt met de arbeidsovereenkomst. [14]

38. Hiertegen kan echter ten eerste worden ingebracht dat het Hof in de zaak C in aanmerking heeft genomen dat de heffing van een belasting geen betrekking heeft op de methode of de voorwaarden voor de vaststelling van de hoogte van de uitkeringen die de werknemer op grond van zijn vroegere dienstbetrekking ontvangt. Derhalve staat de heffing van die belasting los van de vaststelling van de „beloning" in de zin van richtlijn 2000/78. [15]

39. Daarentegen hebben § 24a Landes- und GemeindebezügeG en § 711, lid 6, ASVG rechtstreeks invloed op de hoogte van het bedrijfspensioen dat de werkgever op grond van de desbetreffende afspraken ter aanvulling van de arbeidsovereenkomst verschuldigd is aan de betrokken voormalige personeelsleden. Door de inhouding van de bijdrage tot zekerstelling van het pensioen en door het verbod om het bedrijfspensioen te verhogen overeenkomstig de welvaartsvastheidsclausule moet de werkgever zijn voormalige werknemer immers minder uitkeren dan bij overeenkomst is bepaald.

40. Ten tweede is het Hof bij zijn oordeel dat de richtlijnen niet van toepassing zijn, uitgegaan van een formeel belastingbegrip, waarbij het zich heeft gebaseerd op de omstandigheid dat de heffing van belasting over pensioeninkomsten binnen de exclusieve fiscale bevoegdheid van de lidstaten valt. [16] Dat de litigieuze bepalingen tot doel hebben de inkomsten van de schatkist te verhogen en aldus de betaalbaarheid van pensioenrechten op lange termijn te waarborgen, maakt op zichzelf van die bepalingen echter nog geen belastingregelingen.

41. Uit de bovenstaande overwegingen volgt dat de richtlijnen 2006/54 en 2000/78 van toepassing zijn.

[13] Arresten van 17 mei 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, punt 12); 7 januari 2004, K. B. (C-117/01, EU:C:2004:7, punt 25); 1 april 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punt 44), en 2 juni 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391, punt 23). Zie dienaangaande ook overweging 13 van richtlijn 2006/54.

[14] Arrest van 2 juni 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391, punten 25 en 26).

[15] Arrest van 2 juni 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391, punt 25).

[16] Arrest van 2 juni 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391, punten 25 en 26).

B. Indirecte discriminatie op grond van geslacht (eerste prejudiciële vraag)

42. Met het tweede onderdeel van zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter allereerst te vernemen of artikel 4, tweede alinea, en artikel 5, onder c), van richtlijn 2006/54 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die voor ontvangers van bepaalde „buitengewone pensioenen", met name van directe prestatietoezeggingen die worden uitgekeerd door ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft en die een wettelijk vastgesteld bedrag overschrijden, voorziet in de inhouding van een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen, indien meer mannen dan vrouwen pensioenaanspraken hebben die deze drempel overschrijden.

43. Daarnaast vraagt de verwijzende rechter zich af of artikel 4, tweede alinea, en artikel 5, onder c), van richtlijn 2006/54 zich verzetten tegen een regeling die voor het jaar 2018 vanaf een totaal pensioeninkomen van 4 980 EUR leidt tot de volledige uitsluiting van de contractueel vastgelegde verhoging van een directe prestatietoezegging die is gedaan door een onderneming waarover de staat zeggenschap heeft, indien meer mannen dan vrouwen recht hebben op een pensioen van deze omvang.

44. Artikel 4, tweede alinea, en artikel 5, onder c), van richtlijn 2006/54 verbieden elke directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot elementen van beloning en in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, met name wat de berekening van de prestaties betreft.

45. Van directe discriminatie op grond van geslacht is in casu geen sprake, aangezien noch § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG noch § 711, lid 6, ASVG de verplichting om een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen te betalen respectievelijk de niet-verhoging van het bedrijfspensioen doet afhangen van het geslacht van de ontvangers van de prestatie.

46. Volgens artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54 kan er echter sprake zijn van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt.[17]

47. Om vast te stellen of er sprake is van indirecte discriminatie zijn er derhalve twee stappen nodig. Allereerst moet worden nagegaan of er sprake is van een verschillende behandeling op grond van een „neutraal" onderscheidingscriterium (zie onder 1).[18] Pas wanneer dat vaststaat, moet vervolgens worden onderzocht of het door de regeling veroorzaakte nadeel personen van het ene geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder treft (zie onder 2 en 3).[19] Ten slotte rijst in voorkomend geval de vraag naar een mogelijke rechtvaardiging (zie onder 4).

[17] Zie in die zin ook arresten van 27 oktober 1998, Boyle e.a. (C-411/96, EU:C:1998:506, punt 76); 20 oktober 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, punt 56), en 8 mei 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, punt 37).

[18] Zie arresten van 27 mei 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320, punt 18); 6 december 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, punt 27); 13 juli 2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, punten 28 en 39), en 7 februari 2019 (Escribano Vindel, C-49/18, EU:C:2019:106, punten 54 en 55).

[19] Zie in die zin arresten van 13 januari 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, punt 74); 27 mei 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320, punt 19); 6 december 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, punt 27), en 16 juli 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462, punt 57).

1. Verschil in behandeling op grond van een „neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze”

48. § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG en § 711, lid 6, ASVG maken de verplichting om een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen te betalen respectievelijk de niet-verhoging van het bedrijfspensioen afhankelijk van drie (neutrale) voorwaarden: een persoon moet ten eerste recht hebben op een directe prestatietoezegging, ten tweede moet deze afkomstig zijn van een onderneming waarover de staat zeggenschap heeft en ten derde moet de pensioenaanspraak hoger zijn dan 5 370 EUR [20] respectievelijk 4 980 EUR [21].

49. Volgens de verwijzende rechter leiden de litigieuze regelingen derhalve tot een verschillende behandeling van gepensioneerden op grond van de *aard van hun prestatietoezegging*, de *aard van de rechtspersoon* die de prestatietoezegging verschuldigd is en de *hoogte van hun pensioenaanspraak*.

50. Immers, noch rechthebbenden op andere bedrijfspensioenen die boven de daarvoor geldende maxima uitkomen – met name rechthebbenden op een toezegging van een pensioenfonds of op een levensverzekering (onderscheid naar de aard van prestatietoezegging) – noch de rechthebbenden op directe prestatietoezeggingen in dezelfde omvang die zijn gedaan door particuliere ondernemingen (onderscheid naar de aard van de rechtspersoon), noch de ontvangers van directe prestatietoezeggingen die zijn gedaan door ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft, van wie het pensioen onder het betreffende maximum ligt (onderscheid naar de hoogte van de pensioenaanspraak), zijn krachtens § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG en § 711, lid 6, ASVG verplicht om een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen te betalen of worden van de pensioenverhoging uitgesloten.

51. Wat de eerste twee onderscheidingen betreft is het überhaupt de vraag of er sprake is van een verschil in behandeling. Volgens vaste rechtspraak is daarvan namelijk slechts sprake wanneer verschillende regels worden toegepast op vergelijkbare situaties. [22] De vergelijkbaarheid moet vervolgens worden beoordeeld uit het oogpunt van de doelstellingen van de concrete maatregel. [23]

52. In dit verband zij eraan herinnerd dat de litigieuze regelingen volgens de uiteenzetting van de Oostenrijkse regering met name tot doel hebben de inkomsten van de schatkist te vergroten. Immers, hoewel directe prestatietoezeggingen niet rechtstreeks door de staat maar uit voorzieningen van de betrokken onderneming worden gefinancierd, verminderen bijzonder omvangrijke verplichtingen de winst van de ondernemingen en dientengevolge ook hun betalingen aan de schatkist. De inhouding van een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen en de niet-verhoging van de bedrijfspensioenen van bijzonder draagkrachtige voormalige werknemers van ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft, zouden dus indirect ook ten goede komen aan de schatkist.

53. Om die reden is de werkingssfeer van de regelingen beperkt tot directe prestatietoezeggingen van ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft. Bij bedrijfspensioenen die door een pensioenfonds of een verzekering worden uitgekeerd, gaat het immers niet meer om verplichtingen van de werkgever. Bijgevolg hebben deze soorten bedrijfspensioenen, zelfs in het

[20] Dit bedrag is het bij § 45 ASVG voor het jaar 2020 vastgestelde maximum, dat § 24a, lid 1, NÖ Landes- und GemeindebezügeG in aanmerking neemt.

[21] Dit is volgens § 711, lid 6 juncto lid 1, ASVG het geldende maximum van het totale pensioeninkomen.

[22] Arresten van 27 oktober 1998, Boyle e.a. (C-411/96, EU:C:1998:506, punt 39), en 16 juli 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462, punt 56).

[23] Arresten van 26 juni 2018, MB (Geslachtsverandering en ouderdomspensioen) (C-451/16, EU:C:2018:492, punt 42), en 22 januari 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, punt 42).

geval van ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft, geen enkele indirecte invloed op de financiële positie van de overheid. Voor bedrijfspensioenverplichtingen van particuliere ondernemingen geldt dat hoe dan ook.

54. Gezien de doelstellingen van de maatregelen lijkt de situatie van ontvangers van andere soorten bedrijfspensioenen en van voormalige personeelsleden van particuliere ondernemingen derhalve al helemaal niet vergelijkbaar te zijn met de situatie van ontvangers van directe prestatietoezeggingen van ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft.

55. Hoe dan ook is volgens de verwijzende rechter juist de hoogte van de pensioenaanspraak het beslissende criterium dat tot een indirecte discriminatie van mannen leidt, omdat meer mannen dan vrouwen aanspraak hebben op dergelijke hoge pensioenen. Wat de verschillende behandeling van personen met pensioenaanspraken boven en onder de telkens geldende drempel betreft, zou eveneens de vraag kunnen worden opgeworpen of een gelijke behandeling van die personen ten aanzien van een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen eigenlijk wel gepast is gezien hun verschillende financiële draagkracht. Deze vraag is mijns inziens echter pas relevant in het kader van een eventuele rechtvaardigingstoetsing. Ik zal nu eerst onderzoeken of het criterium van de hoogte van de pensioenaanspraak daadwerkelijk een indirect discriminerende werking heeft.

2. Bijzondere benadeling van mannen door toepassing van de ogenschijnlijk neutrale maatstaf

56. Wanneer moet worden vastgesteld of er sprake is van indirecte discriminatie, is het doorgaans problematisch om te beoordelen of door de toepassing van een ogenschijnlijk neutrale maatstaf personen van een bepaald geslacht bijzonder worden benadeeld.

57. Volgens de rechtspraak kan daarvoor onder meer worden gebruikgemaakt van statistische gegevens.[24] Daarbij moeten twee verhoudingen worden bepaald en dus percentages worden berekend om vast te stellen of het litigieuze criterium meer mannen dan vrouwen benadeelt.[25]

58. Het is daarentegen niet voldoende om absolute aantallen in de beschouwing te betrekken, aangezien die aantallen afhangen van het antwoord op de vraag hoeveel werknemers in een lidstaat in totaal werken, alsook hoeveel daarvan mannen en vrouwen zijn.[26]

59. In dit verband dient allereerst te worden vastgesteld dat de verwijzende rechter zich kennelijk heeft beperkt tot een dergelijke beschouwing van absolute aantallen. Hij heeft uitsluitend vastgesteld – overigens zonder daarbij precieze aantallen te noemen – dat meer mannen dan vrouwen een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen hebben betaald of op grond van § 711, lid 6, ASVG geen verhoging van hun bedrijfspensioen hebben ontvangen.

60. De verwijzende rechter lijkt dus het aantal mannen dat onderworpen is aan de verplichting om een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen te betalen of aan de niet-verhoging van hun bedrijfspensioen, te hebben vergeleken met het aantal vrouwen dat daardoor wordt

[24] Arresten van 8 mei 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, punt 46), en 3 oktober 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, punt 45).

[25] Arrest van 20 oktober 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, punt 60).

[26] Arresten van 9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, punt 59), en 8 mei 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, punt 39).

getroffen.[27] Met andere woorden: de verwijzende rechter heeft alleen gelet op de groep personen die voldoet aan het litigieuze criterium, dat wil zeggen de personen van wie de pensioenaanspraken boven de vastgestelde drempels liggen. Berekent men echter met betrekking tot deze groep de noodzakelijke percentages, dan wordt automatisch 100 % van de mannen en 100 % van de vrouwen getroffen.

61. Een eenvoudige vergelijking tussen deze absolute aantallen kan bovendien worden vertekend door conjuncturele, sectorspecifieke of andere factoren. In het onderhavige geval zijn deze aantallen bijvoorbeeld afhankelijk van het antwoord op de vraag hoeveel vrouwen en hoeveel mannen tot het einde van de jaren 1990 werkzaam waren in leidinggevende functies bij ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft. Naar alle waarschijnlijkheid waren namelijk alleen deze personen in de praktijk in staat om door onderhandelingen pensioenrechten te verwerven die boven de drempel van 5 730 EUR respectievelijk 4 980 EUR liggen.[28]

62. Het Hof heeft dan ook reeds geoordeeld dat de verwijzende rechter alle werknemers in aanmerking dient te nemen voor wie de nationale regeling geldt die ten grondslag ligt aan de ongelijke behandeling, en dat de beste methode van vergelijking erin bestaat het percentage mannelijke arbeidskrachten dat door het litigieuze nadeel wordt getroffen te vergelijken met het overeenkomstige percentage vrouwelijke arbeidskrachten.[29] Met andere woorden: de geraaktheid van de personen van het ene geslacht in vergelijking met die van het andere geslacht moet worden vastgesteld met betrekking tot de groep personen die wordt bepaald door de werkingssfeer van de litigieuze regeling.[30] Deze groep komt niet noodzakelijkerwijs overeen met alle werknemers of gepensioneerden van de betrokken lidstaat.[31]

63. Alleen door een dergelijke beperking van de in aanmerking genomen groep personen kan worden vastgesteld of de betrokken bepaling en het daarin vervatte litigieuze criterium daadwerkelijk een indirect discriminerende werking hebben en kan tevens worden uitgesloten dat de uitkomsten door andere factoren zijn beïnvloed.

64. Dit kan bijzonder goed worden geïllustreerd aan de hand van de situatie die ten grondslag ligt aan het hoofdgeding. Indien men telkens het aantal aan de litigieuze verplichtingen onderworpen mannen en vrouwen zou afzetten tegen alle huidige mannelijke gepensioneerden aan de ene kant en alle vrouwelijke gepensioneerden aan de andere kant, zou dat een vertekend beeld opleveren. Dan zou namelijk niet in aanmerking worden genomen dat zich onder de personen die tot in de jaren 1990 een bedrijfspensioenovereenkomst konden sluiten, waarschijnlijk aanmerkelijk meer mannen bevonden. Op dezelfde wijze zouden vrouwen die in die periode weliswaar hebben gewerkt maar aan wie bijvoorbeeld wegens de aard of de omvang van hun dienstbetrekking geen bedrijfspensioenovereenkomst ter aanvulling van het wettelijk pensioen is aangeboden, in de

[27] Op dezelfde wijze wilde de verwijzende rechter te werk gaan in de zaak waarin het arrest van 6 december 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, punt 39), is gewezen. Het Hof heeft deze benadering echter van de hand gewezen in punt 40 van zijn arrest.

[28] Zie dienaangaande reeds punt 29 van deze conclusie.

[29] Arresten van 9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, punt 59); 13 januari 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, punten 73-75); 6 december 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, punt 41); 8 mei 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, punt 39), en 3 oktober 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, punt 47).

[30] Arresten van 13 januari 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, punten 73-75); 6 december 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, punt 40), en 8 mei 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, punt 45).

[31] Zie met name arrest van 3 oktober 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, punt 53). In het arrest van 20 oktober 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675), heeft het Hof alle gepensioneerden van de betrokken lidstaat in aanmerking genomen omdat de litigieuze regeling de hoogte van de uit de wettelijke pensioenverzekering voortvloeiende aanspraken betrof, zodat alle gepensioneerden binnen de werkingssfeer van de bepaling vielen. In het arrest van 9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, punt 59), moesten als maatstaf alle werknemers in aanmerking worden genomen omdat de litigieuze procedurele voorwaarde voor alle werknemers gold.

verhouding worden meegerekend. Het resultaat van de vergelijking zou dus alleen iets zeggen over de sociaal-maatschappelijke omstandigheden van de betreffende periode, maar geen afspiegeling zijn van de eventueel indirect discriminerende werking van de litigieuze bepalingen.

65. Derhalve moet de verwijzende rechter eerst de verhouding bepalen tussen het aantal mannen van wie de pensioenaanspraken de betreffende drempel overschrijden en het totale aantal mannen dat een directe prestatietoezegging ontvangt van een onderneming waarover de staat zeggenschap heeft. Het aldus berekende percentage moet vervolgens worden vergeleken met het percentage vrouwen van wie de pensioenaanspraken de betreffende drempel overschrijden ten opzichte van het totale aantal vrouwen dat een directe prestatietoezegging ontvangt van een onderneming waarover de staat zeggenschap heeft.

66. Zou daaruit blijken dat het percentage benadeelde vrouwen uit een eventueel relatief kleine totale groep vrouwen die überhaupt binnen de werkingssfeer van de regelingen valt, geenszins veel kleiner is dan het percentage benadeelde mannen uit een mogelijkerwijs veel grotere groep mannen, dan zou bijgevolg niet zonder meer de gevolgtrekking gewettigd zijn dat de litigieuze regelingen indirect discriminerend zijn op grond van geslacht.

67. De verwijzende rechter is bij uitsluiting bevoegd om een definitief antwoord te geven op de vraag of de aldus berekende aantallen relevant zijn. [32]

68. Twijfels over de relevantie van de cijfers zouden in casu bijvoorbeeld kunnen rijzen wanneer de verdeling van mannen en vrouwen binnen de werkingssfeer van de bepalingen anomaal zou zijn, dat wil zeggen anders dan zou mogen worden verwacht. Daarvoor bevat de verwijzingsbeslissing echter geen aanknopingspunten. Met name lijkt de verwijzende rechter zich niet te baseren op cijfers waaruit naar voren komt dat het aantal mannen onder de voormalige personeelsleden van ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft bijzonder hoog is in vergelijking met de verdeling van mannen en vrouwen onder alle gepensioneerden. Evenmin lijkt hij over cijfers te beschikken die erop wijzen dat binnen de groep van de ontvangers van bedrijfspensioenen procentueel meer mannen dan vrouwen begunstigde zijn van een directe prestatietoezegging. Integendeel, uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat directe prestatietoezeggingen tot in de jaren 1990 het gebruikelijke model voor bedrijfspensioenen vormden, dat wil zeggen dat 100 % van de mannen en 100 % van de vrouwen aan wie in die periode een bedrijfspensioen werd aangeboden, een directe prestatietoezegging hebben gekregen.

69. Uit deze overwegingen volgt eveneens dat de beperking van de werkingssfeer van de litigieuze bepalingen tot directe prestatietoezeggingen van ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft (met uitsluiting van andere soorten bedrijfspensioenen en particuliere werkgevers) op zichzelf kennelijk niet leidt tot indirecte discriminatie op grond van geslacht. [33]

3. Vaststelling van een bijzondere benadeling van mannen in het concrete geval

70. Ter terechtzitting heeft verweerster erop gewezen dat de noodzakelijke statistische gegevens mogelijkerwijs niet beschikbaar zijn. Omdat de pensioenaanspraken voortvloeien uit individuele overeenkomsten, kan volgens haar immers niet algemeen worden geregistreerd hoeveel mannen en hoeveel vrouwen directe prestatietoezeggingen ontvangen van ondernemingen waarover de

[32] Zie in die zin arresten van 27 oktober 1993, Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, punt 17); 9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, punt 62), en 8 mei 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, punten 40 en 45).

[33] In dit opzicht is er hoe dan ook al geen sprake van een verschil in behandeling. Zie dienaangaande de punten 52-54 van deze conclusie.

staat zeggenschap heeft, noch hoeveel personen daarvan aanspraken hebben die boven de drempels liggen die zijn vastgelegd in § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG en § 711, lid 6, ASVG.

71. Hooguit zouden gegevens kunnen worden verstrekt waaruit blijkt hoeveel mannen en vrouwen begunstigde zijn van een directe prestatietoezegging van *verweerster* en hoeveel personen daarvan telkens verplicht zijn een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen te betalen of uitgesloten zijn van de verhoging van hun aanspraken.

72. In dit verband zij eraan herinnerd dat statistische gegevens geenszins het enige middel zijn om aan te tonen dat er sprake is van indirecte discriminatie. Volgens de rechtspraak vormen zij slechts aanwijzingen. [34] Overigens is elders reeds uiteengezet welke principiële bezwaren in dit verband aan het gebruik van statistische gegevens kleven. [35] Om die reden kan in het nationale recht worden bepaald dat indirecte discriminatie op welke wijze ook kan worden aangetoond. [36]

73. Daarnaast heeft het Hof reeds geoordeeld dat de ontoegankelijkheid van relevante statistische gegevens in het kader van het bewijs van discriminatie er niet toe mag leiden dat de verwezenlijking van de met de richtlijn nagestreefde doelstelling in gevaar wordt gebracht, noch dat de richtlijn haar nuttig effect wordt ontnomen. [37] Tegen deze achtergrond heeft het Hof in de zaak Schuch-Ghannadan geoordeeld dat eventueel van andere, beschikbare gegevens kan worden gebruikgemaakt. [38]

74. Beslissend is uiteindelijk of de verwijzende rechter, die bij uitsluiting bevoegd is om de feiten te beoordelen, bij de beoordeling van dergelijke alternatieve gegevens tot de overtuiging komt dat die gegevens geldig, representatief en relevant zijn en of er niet zuiver toevallige of conjuncturele verschijnselen in tot uitdrukking komen. [39] Wanneer hij gebruikmaakt van verweersters gegevens, moet hij dan ook beoordelen of de verdeling van mannen en vrouwen in de groep personen die uitkeringen ontvangt op grond van een directe prestatietoezegging, ongeveer overeenkomt met de verdeling van mannen en vrouwen in de groep personen die binnen de werkingssfeer van § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG en § 711, lid 6, ASVG valt.

[34] Zie arresten van 9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, punten 59 en 60), en 20 oktober 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, punt 60).

[35] Met name in de conclusie van advocaat-generaal Cosmas in de zaak Seymour-Smith en Perez (C-167/97, EU:C:1998:359, punten 123 e.v.). Zie in verband met het bewijs van indirecte discriminatie op het gebied van de fundamentele vrijheden mijn conclusie in de zaak Tesco-Global Áruházak (C-323/18, EU:C:2019:567, punten 59 e.v. en 66 e.v.).

[36] Arresten van 19 april 2012, Meister (C-415/10, EU:C:2012:217, punten 43, 44 en 47), en 8 mei 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, punt 46).

[37] Zie in die zin arresten van 21 juli 2011, Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, punten 34 en 35); 8 mei 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, punt 45), en 3 oktober 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, punt 56).

[38] Arrest van 3 oktober 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, punt 53).

[39] Zie in die zin arresten van 27 oktober 1993, Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, punt 17); 9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, punt 62), en 8 mei 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, punten 40 en 45).

4. Rechtvaardiging van eventuele discriminatie op grond van geslacht

75. Mocht de verwijzende rechter tot de slotsom komen dat de litigieuze inmengingen in de pensioenrechten leiden tot indirecte discriminatie op grond van geslacht, dan moet hij ten slotte nagaan of zij objectief gerechtvaardigd worden door een legitieme doelstelling die geen verband houdt met discriminatie op grond van geslacht, en of de gekozen middelen geschikt en noodzakelijk zijn ter bereiking van dat doel. [40]

76. Vooraf moet er in dit verband op worden gewezen dat een eventueel door de verwijzende rechter vastgestelde indirect discriminerende werking van de bepalingen hooguit aanknoopt bij een reeds bestaande toestand van ongelijkheid. Wanneer overwegend mannen worden benadeeld, zou dat namelijk naar alle waarschijnlijkheid alleen terug te voeren zijn op het feit dat mannen gemiddeld nog altijd meer verdienen dan vrouwen en oververtegenwoordigd zijn in leidinggevende functies. Anders dan in de tot nog toe beoordeelde gevallen wordt in casu de bestaande economische ongelijkheid tussen mannen en vrouwen dus niet verder vergroot. [41] Daaruit volgt dat de eisen die aan de rechtvaardiging van een eventuele indirecte discriminatie worden gesteld navenant lager zijn.

77. Volgens informatie van de Oostenrijkse regering worden met de litigieuze regelingen in wezen twee doelstellingen nagestreefd. Ten eerste moet de druk op de overheidsbegroting die voortvloeit uit bijzonder omvangrijke pensioenverplichtingen in de openbare en semiopenbare sector, worden verminderd. [42] Ten tweede wordt met de regelingen een algemene nivellering van de pensioenen beoogd, omdat de duidelijke verschillen in de hoogte van de pensioenrechten als onrechtvaardig worden ervaren.

78. Het Hof erkent dat het behoud van de goede werking en het waarborgen van het financiële evenwicht van premiegebonden stelsels in beginsel legitieme doelstellingen van sociaal beleid vormen. [43] Bovendien staat het Hof de lidstaten met het oog op de doelstellingen die zij met het sociaal en werkgelegenheidsbeleid wensen na te streven, een ruime beoordelingsmarge toe. [44] Bij het nastreven van die doelstellingen moeten zij de gekozen middelen volgens vaste rechtspraak evenwel coherent en systematisch toepassen. [45]

79. In zoverre moet met het oog op het doel om de druk op de overheidsbegroting te verminderen in de eerste plaats worden vastgesteld dat het SpBegrG ook regelingen inzake de algemene beperking van de salarissen van ambtenaren en overige personeelsleden in openbare dienst bevat, alsmede bepalingen die ertoe strekken dat bijdragen tot zekerstelling van het pensioen worden ingehouden bij deze groepen, waarvan de pensioenuitkeringen rechtstreeks uit openbare middelen worden gefinancierd. [46] Daarnaast is bij § 711, lid 1, ASVG voor het jaar 2018 ook de pensioenverhoging voor rechthebbenden op de wettelijke pensioenverzekering afgevlakt, waarbij

[40] Arresten van 27 oktober 1993, Enderby, C-127/92, EU:C:1993:859, punt 14; 8 februari 1996, Laperre, C-8/94, EU:C:1996:36, punt 14; 20 oktober 2011, Brachner, C-123/10, EU:C:2011:675, punt 70, en 22 november 2012, Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, punt 32.

[41] In de vergelijkbare zaak Brachner bijvoorbeeld, waarop het arrest van 20 oktober 2011 (C-123/10, EU:C:2011:675) betrekking had, kregen ontvangers van een minimumpensioen, die zich toch al in een economisch zwakkere positie bevinden – in meerderheid vrouwen – een kleinere pensioenaanpassing dan ontvangers van hogere pensioenen.

[42] Zie dienaangaande reeds punt 52 van deze conclusie.

[43] Zie arresten van 10 maart 2009, Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, punt 47), en 22 november 2012, Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, punt 33).

[44] Arresten van 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, punt 38); 19 juni 2014, Specht e.a. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005, punt 46), en 26 september 2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punt 60).

[45] Arresten van 10 maart 2009, Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, punt 55); 18 november 2010, Georgiev (C-250/09 en C-268/09, EU:C:2010:699, punt 56), en 20 oktober 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, punt 71).

[46] Zie punt 15 van deze conclusie.

pensioenen boven de drempel van 4 980 EUR volledig van de verhoging worden uitgesloten. Bijgevolg lijkt de wetgever het doel om de druk op de openbare middelen te verminderen op omvattende en systematische wijze na te streven.

80. In de tweede plaats is ter terechtzitting meermaals benadrukt dat de ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft, krachtens de litigieuze regelingen niet verplicht zijn om de uitgespaarde bedragen aan te wenden voor de aanleg van pensioenreserves. Om die reden zou niet gegarandeerd zijn dat de bepalingen in kwestie überhaupt een bijdrage leveren aan de financiering van de pensioenen. In dit verband moet er evenwel op worden gewezen dat de overheid in gevallen waarin de staat meerderheidsaandeelhouder is, in elk geval een winstuitkering zou kunnen afdwingen. Op deze wijze kan in geval van twijfel worden gewaarborgd dat er geen extra belasting van de openbare middelen dreigt wanneer een onderneming de besparingen niet overeenkomstig de bestemming aanwendt.

81. In de derde plaats dient in aanmerking te worden genomen dat de litigieuze regelingen de niet-verhoging van de pensioenen respectievelijk de verplichting tot en de omvang van de bijdrage tot zekerstelling van het pensioen zodanig vormgeven dat rekening wordt gehouden met de financiële draagkracht van de betrokken personen. Alleen zeer hoge pensioenaanspraken, die volgens de Oostenrijkse regering meer dan 290 % boven het gemiddelde pensioenniveau liggen, worden door de regelingen geraakt, en ook de omvang van de te betalen bijdrage is evenredig aan de hoogte van de pensioenaanspraak.

82. Tegen deze achtergrond en gelet op de reeds genoemde ruime beoordelingsmarge van de nationale wetgever op het gebied van het sociale beleid kunnen de regelingen dus in elk geval niet kennelijk als onbillijk of incoherent worden beschouwd.

5. Conclusie

83. Gelet op een en ander moeten artikel 4, tweede alinea, en artikel 5, onder c), van richtlijn 2006/54/EG aldus worden uitgelegd dat zij zich in beginsel kunnen verzetten tegen nationale bepalingen die voor ontvangers van bedrijfspensioenen in de vorm van directe prestatietoezeggingen van ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft, voorzien in de inhouding van een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen of in de niet-doorvoering van de bij overeenkomst bepaalde verhoging van hun pensioenaanspraken wanneer deze aanspraken een bepaald, wettelijk vastgelegd bedrag overschrijden. Dit onderstelt evenwel dat het aandeel van de tot het ene geslacht behorende personen van wie de aanspraken dat bedrag overschrijden in het totale aantal van de tot dat geslacht behorende personen binnen de groep personen die recht heeft op het betreffende soort bedrijfspensioen, aanmerkelijk hoger is dan het overeenkomstige aandeel bedraagt voor personen van het andere geslacht, en dat deze omstandigheid niet kan worden gerechtvaardigd door een objectieve reden die geen verband houdt met discriminatie op grond van geslacht.

C. Indirecte discriminatie op grond van leeftijd (tweede prejudiciële vraag)

84. Met het tweede onderdeel van zijn tweede prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 zich tegen nationale bepalingen zoals de litigieuze inmengingen in pensioenaanspraken verzet wanneer met name personen die ouder

zijn dan zestig jaar getroffen worden door de in die bepalingen neergelegde verplichting om een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen te betalen of door de niet-verhoging van hun bedrijfspensioen waarin die bepalingen voorzien.

85. Indirecte discriminatie moet voor de toepassing van richtlijn 2000/78 worden vastgesteld volgens dezelfde beginselen als die welke gelden voor richtlijn 2006/54. [47]

86. Uit de bovenstaande uiteenzettingen volgt in dit verband dat in beginsel met betrekking tot alle personen voor wie de litigieuze regeling geldt, moet worden vastgesteld of het binnen deze regeling gemaakte onderscheid in het bijzonder ouderen benadeelt. [48]

87. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt in zoverre echter niet dat zich onder de personen die volgens de betreffende bepalingen een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen moeten betalen of van wie de pensioenaanspraken niet worden verhoogd, procentueel meer ouderen boven de zestig bevinden dan onder degenen op wie dit wegens de hoogte van hun pensioenaanspraken niet van toepassing is.

88. Veeleer kan volgens de verwijzende rechter indirecte discriminatie op grond van leeftijd gelegen zijn in de omstandigheid dat de litigieuze inmengingen in de pensioenaanspraken los van de daardoor veroorzaakte concrete nadelen a priori alleen gelden voor ontvangers van directe prestatietoezeggingen, die noodzakelijkerwijs ouder zijn dan ontvangers van andere soorten bedrijfspensioenen omdat die prestatietoezeggingen feitelijk slechts tot het einde van de jaren 1990 werden overeengekomen. Na de invoering van de bedrijfspensioenfondsen zijn de werkgevers er volgens de verwijzende rechter de facto toe overgegaan andere soorten bedrijfspensioenen aan te bieden.

89. In dit verband dient echter te worden opgemerkt dat het in de aard van de zaak ligt dat mensen op wie een latere juridische situatie van toepassing is, jonger zijn dan degenen die onder een oudere juridische situatie vallen. Dat vormt echter geen indirecte discriminatie op grond van leeftijd. [49]

90. Bijgevolg moet op de tweede prejudiciële vraag worden geantwoord dat artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat nationale bepalingen die voor ontvangers van bedrijfspensioenen van een bepaalde soort, waarvan het bedrag een wettelijk vastgestelde drempel overschrijdt, voorzien in de inhouding van een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen of in de niet-doorvoering van de bij overeenkomst bepaalde verhoging van hun pensioenaanspraken, geen indirecte discriminatie op grond van leeftijd in de zin van die richtlijnbepaling inhouden indien het betreffende soort bedrijfspensioenen na een bepaald tijdstip niet meer is afgesloten, zodat rechthebbenden op andere soorten bedrijfspensioenen – die later zijn afgesloten – niet binnen de werkingssfeer van die nationale bepalingen vallen.

47 Zie dienaangaande de punten 47 e.v. van deze conclusie.

48 Zie mutatis mutandis de punten 62 e.v. van deze conclusie en het arrest van 7 februari 2019, Escribano Vindel (C-49/18, EU:C:2019:106, punt 43).

49 Zie in die zin arrest van 14 februari 2019, Horgan en Keegan (C-154/18, EU:C:2019:113, punt 28).

D. Grondrechten van het Handvest (derde tot en met achtste prejudiciële vraag)

91. Met zijn derde tot en met zijn achtste prejudiciële vraag, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen hoe de artikelen 17, 20, 21 en 47 van het Handvest moeten worden uitgelegd ten aanzien van nationale regelingen zoals de in het geding zijnde inmengingen in pensioenaanspraken.

92. Concreet vraagt hij om te beginnen met zijn vierde en zijn vijfde vraag of de gelijkheidsbeginselen van de artikelen 20 en 21 van het Handvest zich verzetten tegen dergelijke regelingen, met name of zij discriminatie op grond van vermogen in de zin van artikel 21, lid 1, van het Handvest inhouden. Vervolgens wenst hij met zijn zesde en zijn zevende vraag te vernemen of de contractvrijheid en het recht op eigendom aan die regelingen in de weg zouden kunnen staan. Ten slotte wenst hij met zijn achtste vraag te vernemen of artikel 47 van het Handvest zich er in casu tegen zou kunnen verzetten dat tegen § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG en § 711, lid 6, ASVG niet rechtstreeks een rechtsmiddel kan worden ingesteld.

93. Vooraf dient echter te worden verduidelijkt in hoeverre het Handvest in het hoofdgeding überhaupt van toepassing is (zie onder 1). De verwijzende rechter vraagt met zijn derde vraag weliswaar alleen of het Handvest ook moet worden toegepast wanneer de litigieuze regelingen geen indirecte discriminatie in de zin van de richtlijnen 2000/78 en 2006/54 in het leven roepen, maar in dit verband dient eveneens te worden ingegaan op de bezwaren van de Commissie ten aanzien van de toepasselijke bepalingen van het Handvest.

94. Pas nadat dit is onderzocht, dient te worden besproken welke betekenis aan de afzonderlijke bepalingen van het Handvest toekomt voor regelingen zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn (zie onder 2).

1. Werkingssfeer van het Handvest (derde prejudiciële vraag)

95. Volgens de verwijzende rechter is het Handvest van toepassing, los van het antwoord op de vraag of er sprake is van indirecte discriminatie in de zin van richtlijn 2006/54 of richtlijn 2000/78, omdat de in het geding zijnde inmengingen in pensioenaanspraken betrekking hebben op bedrijfspensioenen die binnen de materiële werkingssfeer van die richtlijnen vallen. [50]

96. In dit verband zij eraan herinnerd dat de toepasselijkheid van het Handvest alleen geldt wanneer de lidstaten optreden binnen de werkingssfeer van het Unierecht. [51] Hierbij is het echter niet voldoende dat een nationale maatregel binnen een gebied valt waarop de Unie over bevoegdheden beschikt. [52] Het is daarentegen volgens vaste rechtspraak noodzakelijk dat het Unierecht op het betreffende gebied de lidstaten specifieke verplichtingen oplegt voor de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie. [53]

97. Dat de litigieuze nationale regelingen bedrijfspensioenen betreffen, is op zichzelf dan ook niet voldoende opdat het Handvest van toepassing is.

[50] Zie dienaangaande de punten 35 e.v. van deze conclusie.

[51] Arresten van 26 februari 2013, Åkerberg Fransson (C-617/10, EU:C:2013:105, punt 19); 6 maart 2014, Siragusa (C-206/13, EU:C:2014:126, punt 21), en 10 juli 2014, Julián Hernández e.a. (C-198/13, EU:C:2014:2055, punt 33).

[52] Arrest van 10 juli 2014, Julián Hernández e.a. (C-198/13, EU:C:2014:2055, punt 36).

[53] Zie arresten van 6 maart 2014, Siragusa (C-206/13, EU:C:2014:126, punten 25 en 26), en 10 juli 2014, Julián Hernández e.a. (C-198/13, EU:C:2014:2055, punt 35).

98. Voor zover de litigieuze regelingen echter feitelijk tot een rechtvaardiging behoevende indirecte discriminatie op grond van geslacht leiden bij de berekening van de prestaties [54], zijn zij onderworpen aan concrete eisen die het Unierecht stelt aan de inrichting van bedrijfspensioenen. Volgens de richtlijnen 2006/54 en 2000/78 mogen de vaststelling en berekening van de prestaties in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid namelijk niet discriminerend zijn. In zoverre brengen de litigieuze bepalingen dus het Unierecht ten uitvoer in de zin van artikel 51, lid 1, van het Handvest. [55]

99. Volgens de Commissie behoort echter ook voor het geval dat de litigieuze regelingen tot indirecte discriminatie op grond van geslacht leiden, alleen artikel 21, lid 1, van het Handvest van toepassing te zijn, en wel slechts voor zover in dat artikel een verbod van discriminatie op grond van geslacht is neergelegd. Aangezien richtlijn 2006/54 namelijk in dit opzicht artikel 21 van het Handvest concretiseert [56], brengt de lidstaat volgens de Commissie bijgevolg ook slechts in zoverre Unierecht ten uitvoer.

100. In de eerste plaats strookt het echter met het doel en de strekking van de gebondenheid van de lidstaten aan het Handvest wanneer zij het Unierecht ten uitvoer brengen, dat deze gebondenheid alomvattend is. Volgens artikel 51, lid 1, van het Handvest zijn de instellingen van de Unie namelijk bij al hun handelingen en dus steeds ten volle gebonden aan het Handvest. Dat de lidstaten aan het Handvest gebonden zijn „wanneer zij het recht van de Unie ten uitvoer brengen", moet echter juist waarborgen dat zij als het ware als vertegenwoordigers van de Unie geen grondrechten schenden. [57] Hun gebondenheid aan het Handvest moet qua omvang dan ook corresponderen met de gebondenheid van de Unie.

101. In de tweede plaats betekent de rechtspraak van het Hof waarin geoordeeld is dat de antidiscriminatierichtlijnen artikel 21 van het Handvest concretiseren, niet dat deze de normatieve inhoud van dit grondrecht bepalen, zodat los daarvan geen grondrechtenbescherming zou bestaan. [58] De richtlijnen moeten volgens die rechtspraak juist in het licht van artikel 21 van het Handvest worden uitgelegd. Daaruit volgt dat wanneer vastgesteld is dat de richtlijnen worden geschonden, niet meer apart vanuit hetzelfde oogpunt hoeft te worden onderzocht of artikel 21 van het Handvest wordt geschonden. [59] Daarnaast bestaat evenwel uiteraard een verplichting om de overige grondrechten van het Handvest te eerbiedigen.

54 Zie dienaangaande de punten 56-69 van deze conclusie.

55 Zie in die zin arrest van 8 mei 2013, Ymeraga e.a. (C-87/12, EU:C:2013:291, punt 42).

56 Zie met betrekking tot richtlijn 2000/78 de arresten van 19 januari 2010, Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punten 21 e.v.); 13 september 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, punt 48); 26 september 2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punt 31); 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, punt 23), en 21 december 2016, Bowman (C-539/15, EU:C:2016:977, punt 48).

57 Zie dienaangaande ook de conclusie van advocaat-generaal Saugmandsgaard Øe in de zaak Commissie/Hongarije (Vruchtgebruik op landbouwgrond) (C-235/17, EU:C:2018:971, punt 82).

58 Het in artikel 21 van het Handvest vervatte discriminatieverbod behoeft juist geen concretisering en is op zich al voldoende. Zie arresten van 17 april 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punt 76), en 22 januari 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, punt 76).

59 Arresten van 7 juni 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, punten 21-23); 11 november 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, punt 24), en 13 november 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punt 25).

102. Het Hof heeft dan ook reeds geoordeeld dat de lidstaten binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 verplicht zijn om de artikelen 28, 15 en 16 van het Handvest in acht te nemen.[60] Bovendien heeft het Hof bijvoorbeeld binnen de werkingssfeer van richtlijn 2004/38/EG[61] gewezen op de verplichting van de lidstaten om artikel 7 en artikel 24, lid 2, van het Handvest te eerbiedigen.[62]

103. Derhalve dient op de derde prejudiciële vraag te worden geantwoord dat artikel 51, lid 1, van het Handvest aldus moet worden uitgelegd dat bij de wettelijke inrichting van bedrijfspensioenen die binnen de werkingssfeer van de richtlijnen 2006/54 en 2000/78 vallen, het Unierecht ten uitvoer wordt gebracht wanneer door die inrichting een rechtvaardiging behoevende discriminatie in de zin van die richtlijnen in het leven wordt geroepen.

2. Uitlegging van de afzonderlijke grondrechten

a) Artikel 21, lid 1, van het Handvest (vierde en vijfde prejudiciële vraag)

104. Hierboven is reeds uiteengezet dat artikel 21, lid 1, van het Handvest ook voor het geval dat de verwijzende rechter tot de slotsom komt dat de litigieuze regelingen een rechtvaardiging behoevende indirecte discriminatie op grond van geslacht opleveren, niet meer vanuit het oogpunt van discriminatie op grond van geslacht of leeftijd hoeft te worden onderzocht.[63] Bijgevolg vervalt in dit opzicht de noodzaak tot een beantwoording van de vierde prejudiciële vraag.

105. Wel zou moeten worden nagegaan hoe artikel 21, lid 1, van het Handvest vanuit het oogpunt van discriminatie op grond van vermogen moet worden uitgelegd ten aanzien van de litigieuze regelingen.

106. Daaraan wordt niet afgedaan door de omstandigheid dat vermogen in richtlijn 2000/78 niet als discriminatiegrond wordt genoemd en dat artikel 21, lid 1, van het Handvest de werkingssfeer van deze richtlijn niet kan uitbreiden met een daarin niet vermelde discriminatiegrond.[64] In de onderhavige context gaat het namelijk niet om het onderzoek naar een schending van richtlijn 2000/78, maar om de naleving van bepalingen van het Handvest bij het ten uitvoer brengen van het Unierecht door een lidstaat, concreet bij discriminatie in de zin van richtlijn 2006/54.

107. Voor zover kan worden nagegaan, was het Hof tot nog toe niet in de gelegenheid om zich uit te spreken over discriminatie op grond van vermogen.

108. De vraag aan welke concrete maatregelen het genoemde verbod precies in de weg zou kunnen staan, hoeft naar mijn opvatting in casu echter niet te worden beantwoord, omdat ten aanzien van de rechtvaardiging van eventuele discriminatie op grond van vermogen hoe dan ook

60 Arresten van 8 september 2011, Hennigs en Mai (C-297/10 en C-298/10, EU:C:2011:560, punten 66 e.v.); 21 juli 2011, Fuchs en Köhler (C-159/10 en C-160/10, EU:C:2011:508, punt 62), en 14 maart 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, punt 38).

61 Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden (PB 2004, L 158, blz. 77, met rectificatie in PB 2007, L 299, blz. 35).

62 Zie arrest van 13 september 2016, Rendón Marín (C-165/14, EU:C:2016:675, punt 66).

63 Zie punt 101 van deze conclusie.

64 Arrest van 11 juli 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456, punt 56); 18 december 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, punt 36), en 21 mei 2015, SCMD (C-262/14, niet gepubliceerd, EU:C:2015:336, punt 29).

geen andere maatstaven kunnen gelden dan ten aanzien van discriminatie op grond van geslacht.[65] Al met al zou eventuele discriminatie op grond van vermogen dus op zijn minst als gerechtvaardigd moeten worden beschouwd.

b) Artikelen 16 en 17 van het Handvest (zesde en zevende prejudiciële vraag)

109. Volgens de verwijzende rechter zou daarnaast artikel 17, lid 1, van het Handvest zich tegen de litigieuze regelingen kunnen verzetten, aangezien zij voorzien in „een direct op de wet berustende en tot onteigening zonder schadeloosstelling leidende inmenging" in het eigendomsrecht van de betrokken gepensioneerden. Tevens wordt volgens de verwijzende rechter het eigendomsrecht van de voormalige werkgevers aangetast omdat inbreuk wordt gemaakt op hun contractuele vrijheid voor zover zij in weerwil van de gesloten overeenkomsten de bedrijfspensioenen nicht mochten verhogen.

110. De contractuele vrijheid behoort volgens de rechtspraak van het Hof tot de vrijheid van ondernemerschap die gewaarborgd wordt door artikel 16 van het Handvest. Deze strekt zich uit tot de vrijheid om de prijs voor een prestatie vast te stellen[66] of overeen te komen. Voor zover door de litigieuze inmengingen in pensioenaanspraken de hoogte van het contractueel vastgelegde bedrijfspensioen wordt gereguleerd, dat volgens de rechtspraak als element van beloning moet worden beschouwd[67], is daarbij dus sprake van een beperking van de vrijheid van ondernemerschap.

111. Onder het begrip „eigendom" in artikel 17, lid 1, van het Handvest vallen alle rechten met een vermogenswaarde waaruit vanuit het oogpunt van de rechtsorde een verworven rechtspositie voortvloeit op basis waarvan die rechten door en ten gunste van de houder ervan autonoom kunnen worden uitgeoefend.[68] Vanuit het oogpunt van de werknemer behoren daartoe in beginsel ook pensioenaanspraken. Volgens de rechtspraak van het Hof kan het eigendomsrecht evenwel niet aldus worden uitgelegd dat het een recht op een pensioen van een bepaald bedrag doet ontstaan.[69] Met name kunnen zuiver toekomstige en onzekere vooruitzichten op een waardevermeerdering, zoals de jaarlijkse aanpassing van het bedrijfspensioen, nog niet als een concreet eigendomsrecht worden beschouwd. Voor zover echter op reeds verworven rechten een deel wordt ingehouden, moet zulks worden aangemerkt als een beperking van het gebruik van de eigendom in de zin van artikel 17, lid 1, derde volzin, van het Handvest.

112. Een dergelijke beperking van het eigendomsgrondrecht en de vrijheid van ondernemerschap moet op grond van artikel 52, lid 1, van het Handvest bij wet worden gesteld en de wezenlijke inhoud van dat recht en die vrijheid eerbiedigen. Met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel kan zij slechts worden gesteld indien zij noodzakelijk is en daadwerkelijk beantwoordt aan door de Unie erkende doelstellingen van algemeen belang of aan de eisen van de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen.[70]

65 Zie punten 77-82 van deze conclusie.

66 Arresten van 19 april 2012, F-Tex (C-213/10, EU:C:2012:215, punt 45), en 22 januari 2013, Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, punt 42).

67 Zie de verwijzingen in voetnoot 13 van deze conclusie.

68 Arrest van 22 januari 2013, Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, punt 34).

69 Arrest van 13 juni 2017, Florescu e.a. (C-258/14, EU:C:2017:448, punt 50).

70 Arrest van 13 juni 2017, Florescu e.a. (C-258/14, EU:C:2017:448, punt 53), en 22 januari 2013, Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, punt 48).

113. Ook in dit verband kan in beginsel worden verwezen naar de uiteenzetting met betrekking tot de rechtvaardiging van een eventuele indirecte discriminatie.[71] Met name wat betreft beperkingen van eigendomsrechten die ertoe strekken de salarisuitgaven in de overheidssector te verminderen en het pensioenstelsel te hervormen, beschikken de lidstaten volgens het Hof over een ruime beoordelingsmarge.[72] Voor het standpunt dat de beperking de wezenlijke inhoud van het recht op eigendom eerbiedigt en evenredig is, pleit in casu dat de verplichting om een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen te betalen alleen geldt voor pensioenaanspraken boven een bepaalde drempel en dat de omvang ervan op zijn beurt afhangt van de hoogte van de pensioenaanspraak.[73]

c) Artikel 47 van het Handvest (achtste prejudiciële vraag)

114. Ten slotte is de verwijzende rechter van oordeel dat artikel 47 van het Handvest wordt geschonden doordat de betrokken gepensioneerden niet rechtstreeks kunnen opkomen tegen de constitutionele bepalingen van het SpBegrG en de daarop gebaseerde voorschriften, alsmede doordat zij geen schending van het Unierecht kunnen aanvoeren maar erop aangewezen zijn om tegen hun voormalige werkgever een rechtsvordering tot schadevergoeding of restitutie van de ingehouden bedragen in te stellen.

115. In dit verband kan worden volstaan met de opmerking dat een incidentele toetsingsmogelijkheid volgens de rechtspraak van het Hof voldoende is opdat het in artikel 47 van het Handvest neergelegde grondrecht wordt geëerbiedigd, wanneer in het kader van deze beroepsmogelijkheid als voorafgaande kwestie kan worden verduidelijkt of de nationale bepalingen verenigbaar zijn met het Unierecht.[74] Dit is in casu kennelijk het geval.

V. Conclusie

116. Gelet op een en ander geef ik het Hof in overweging de prejudiciële vragen van het Landesgericht Wiener Neustadt te beantwoorden als volgt:

„1) Artikel 4, tweede alinea, en artikel 5, onder c), van richtlijn 2006/54/EG moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich in beginsel kunnen verzetten tegen nationale bepalingen die voor ontvangers van bedrijfspensioenen in de vorm van directe prestatietoezeggingen van ondernemingen waarover de staat zeggenschap heeft, voorzien in de inhouding van een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen of in de niet-doorvoering van de bij overeenkomst bepaalde verhoging van hun pensioenaanspraken wanneer deze aanspraken een bepaald, wettelijk vastgelegd bedrag overschrijden. Dit onderstelt evenwel dat het aandeel van de tot het ene geslacht behorende personen van wie de aanspraken dat bedrag overschrijden in het totale aantal van de tot dat geslacht behorende personen binnen de groep personen die recht heeft op het betreffende soort bedrijfspensioen, aanmerkelijk hoger is dan het overeenkomstige aandeel bedraagt voor personen van het andere geslacht, en dat deze omstandigheid niet kan worden gerechtvaardigd door een objectieve reden die geen verband houdt met discriminatie op grond van geslacht.

[71] Zie dienaangaande reeds punten 77-82 van deze conclusie.

[72] Arrest van 13 juni 2017, Florescu e.a. (C-258/14, EU:C:2017:448, punten 56 en 57).

[73] Zie in die zin arrest van 13 juni 2017, Florescu e.a. (C-258/14, EU:C:2017:448, punten 55 en 58).

[74] Zie arresten van 7 juli 1981, Rewe-Handelsgesellschaft Nord en Rewe-Markt Steffen (158/80, EU:C:1981:163, punt 44), en 13 maart 2007, Unibet (C-432/05, EU:C:2007:163, punt 47).

2) Artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG moet aldus worden uitgelegd dat nationale bepalingen die voor ontvangers van bedrijfspensioenen van een bepaalde soort, waarvan het bedrag een wettelijk vastgestelde drempel overschrijdt, voorzien in de inhouding van een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen of in de niet-doorvoering van de bij overeenkomst bepaalde verhoging van hun pensioenaanspraken, geen indirecte discriminatie op grond van leeftijd in de zin van die richtlijnbepaling inhouden indien het betreffende soort bedrijfspensioenen na een bepaald tijdstip niet meer is afgesloten, zodat rechthebbenden op andere soorten bedrijfspensioenen – die later zijn afgesloten – niet binnen de werkingssfeer van die nationale bepalingen vallen.

3) Artikel 51, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie moet aldus worden uitgelegd dat bij de wettelijke inrichting van bedrijfspensioenen die binnen de werkingssfeer van de richtlijnen 2006/54 en 2000/78 vallen, het Unierecht ten uitvoer wordt gebracht wanneer door die inrichting een rechtvaardiging behoevende discriminatie in de zin van die richtlijnen in het leven wordt geroepen.

4) Artikel 16 van het Handvest moet aldus worden uitgelegd dat een beperking van de vrijheid van de werkgever om de beloning voor de arbeidsprestatie van een werknemer overeen te komen moet worden geacht gerechtvaardigd te zijn indien zulks met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel noodzakelijk is en daadwerkelijk beantwoordt aan een doelstelling van algemeen belang zoals het behoud van de betaalbaarheid van de pensioenstelsels. Hetzelfde geldt voor een door de inhouding van een deel van een bedrijfspensioenaanspraak veroorzaakte beperking van het gebruik van de eigendom van een werknemer in de zin van artikel 17, lid 1, van het Handvest wanneer deze aanspraak een bepaalde drempel overschrijdt en de hoogte van het te betalen bedrag afhangt van de hoogte van die aanspraak.

5) Artikel 47 van het Handvest moet aldus worden uitgelegd dat dit artikel niet vereist dat de rechtsorde van een lidstaat voorziet in een zelfstandig rechtsmiddel dat er primair toe strekt de verenigbaarheid van nationale bepalingen met het Unierecht te toetsen, wanneer er andere rechtsmiddelen bestaan die niet ongunstiger zijn dan die welke voor soortgelijke nationale vorderingen gelden en deze rechtsmiddelen het mogelijk maken dat die verenigbaarheid wordt beoordeeld als voorafgaande kwestie.”