ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

13 juli 2017*

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2000/78/EG – Artikelen 1, 2 en 6 – Gelijke behandeling – Verbod van discriminatie op grond van geslacht – Bedrijfspensioen – Richtlijn 97/81/EG – Raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid – Clausule 4, punten 1 en 2 – Wijze van berekening van de verworven pensioenrechten – Regeling van een lidstaat – Verschillende behandeling van deeltijdwerkers”

In zaak C-354/16,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Arbeitsgericht Verden (arbeidsrechter Verden, Duitsland) bij beslissing van 20 juni 2016, ingekomen bij het Hof op 27 juni 2016, in de procedure

Ute Kleinsteuber

tegen

Mars GmbH,

wijst

HET HOF (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: R. Silva de Lapuerta, kamerpresident, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (rapporteur), C. G. Fernlund en S. Rodin, rechters,

advocaat-generaal: M. Szpunar,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– Ute Kleinsteuber, vertegenwoordigd door T. Ameis, Rechtsanwalt,

– Mars GmbH, vertegenwoordigd door W. Ahrens, Rechtsanwalt,

– de Duitse regering, vertegenwoordigd door A. Lippstreu en T. Henze als gemachtigden,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door C. Valero en C. Hödlmayr als gemachtigden,

* Procestaal: Duits.

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de punten 1 en 2 van clausule 4 van de op 6 juni 1997 gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (hierna: „raamovereenkomst"), die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB 1998, L 14, blz. 9), zoals gewijzigd bij richtlijn 98/23/EG van de Raad van 7 april 1998 (PB 1998, L 131, blz. 10), alsook van artikel 4 van 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 (PB 2006, L 204, blz. 23), en de artikelen 1 en 2 en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Ute Kleinsteuber en Mars GmbH over de berekening van de hoogte van het bedrijfspensioen dat is opgebouwd als deeltijdse werkneemster die de onderneming heeft verlaten vóór de gebeurtenis die recht op uitkering geeft.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Clausule 4, punten 1 tot en met 4, van de raamovereenkomst is als volgt verwoord:

„Clausule 4: Het beginsel van gelijke behandeling

1. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

2. Wanneer zulks passend is, wordt het ‚pro rata temporis'-beginsel toegepast.

3. De wijze waarop deze clausule wordt toegepast, wordt door de lidstaten en/of de sociale partners bepaald met inachtneming van de Europese wetgeving en de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken.

4. Indien zulks om objectieve redenen gerechtvaardigd is, kunnen de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en/of de sociale partners eventueel de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden afhankelijk stellen van een bepaalde diensttijd, arbeidsduur of beloning. Drempelbepalingen voor deeltijdwerkers moeten op gezette tijden opnieuw worden bezien met inachtneming van het beginsel van non-discriminatie als bedoeld in clausule 4, punt 1."

4 Artikel 1 van richtlijn 2000/78 bepaalt het volgende:

„Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden."

5 Artikel 2 van deze richtlijn, over het begrip discriminatie, luidt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie', wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

b) ‚indirecte discriminatie', wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,
   i) 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 [...]"

6 Artikel 6 van genoemde richtlijn, met het opschrift „Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd", luidt als volgt:

„1. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

[...]"

7 In artikel 4, dat voorkomt in hoofdstuk 1, „Gelijke beloning", van titel II van richtlijn 2006/54, is het volgende opgenomen:

„Discriminatieverbod

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.

[...]"

Duits recht

8 § 2, lid 1, eerste volzin, van het Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) (Duiste wet ter verbetering van de bedrijfspensioenvoorziening; hierna: „pensioenwet") is als volgt verwoord:

„§ 2 – Bedrag van het verworven recht

Wanneer de gebeurtenis die recht op pensioen geeft, zich voordoet wegens het bereiken van de leeftijdsgrens, invaliditeit of overlijden, wordt bij een vroegtijdig uitgetreden werknemer van wie de rechten op grond van § 1b) van deze wet nog bestaan en wiens rechtverkrijgenden een recht hebben dat minstens gelijk is aan het deel van de uitkering die zij zonder vroegtijdige uittreding zouden hebben verkregen, hetgeen overeenstemt met de verhouding tussen de lengte van het dienstverband

en de periode tussen de indiensttreding en de normale pensioenleeftijd voor het verplichte wettelijke pensioen, in plaats van met de normale pensioenleeftijd rekening gehouden met een vroeger tijdstip wanneer daar in de pensioenregeling in is voorzien als uiterste pensioenleeftijd en uiterlijk met de voltooiing van het 65e levensjaar indien hij uittreedt en tegelijk aanspraak heeft op een ouderdomspensioen overeenkomstig de wettelijke pensioenverzekering voor zeer lang verzekerden [...]".

9 § 4, lid 1, van het Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (wet op deeltijdarbeid en overeenkomsten voor bepaalde tijd) is als volgt verwoord:

Een deeltijdwerker mag wegens zijn deeltijdarbeid niet slechter worden behandeld dan een vergelijkbare voltijdwerker, behalve wanneer er objectieve redenen voor een verschillende behandeling zijn. De deeltijdwerker dient een bezoldiging of andere geldelijke prestatie te ontvangen, waarvan de omvang op zijn minst zo groot is als zijn aandeel in de arbeidstijd van een vergelijkbare voltijdwerker. [...]"

10 Onderdeel 3.4 van de pensioenregeling van Mars, zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 november 2008 (hierna: „pensioenplan"), voorziet in het volgende:

„Het ‚inkomen' van een pensioengerechtigde is gelijk aan de totale jaarlijkse bezoldiging die deze persoon ontvangt voor de diensten die hij aan de onderneming levert. [...] Wanneer een pensioengerechtigde gedurende de dienstjaren die hem recht op pensioen geven, constant of tijdelijk deeltijds heeft gewerkt, wordt zijn ‚inkomen' als bedoeld in de eerste volzin, bepaald aan de hand van de contractueel vastgelegde wekelijkse arbeidstijd. Dit ‚inkomen' worden herberekend naar een wekelijkse arbeidstijd die overeenstemt met het gemiddelde tewerkstellingspercentage gedurende de in aanmerking te nemen dienstjaren. Het tewerkstellingspercentage is de verhouding tussen de overeengekomen normale wekelijkse arbeidstijd en de normale wekelijkse arbeidstijd volgens het handboek van Mars, met een maximum van 100 %."

11 Onderdeel 3.5 van het pensioenplan luidt:

„Het ‚pensioengevend loon' van een pensioengerechtigde is gelijk aan het gemiddelde maximumbedrag van het inkomen van deze persoon in de loop van drie van de vijf laatste volledige kalenderjaren waarin hij beroepswerkzaamheden heeft verricht die recht op pensioen geven [...]".

12 Onderdeel 4.1 van het pensioenplan bepaalt:

„Gelet op de voorwaarden en beperkingen in dit pensioenplan krijgt een persoon die aanspraak kan maken op zijn pensioenrechten bij zijn vertrek met pensioen, ongeacht of dit op de ‚normale' leeftijd of op een later tijdstip plaatsvindt, voor elk volledig dienstjaar dat recht op een pensioen geeft, een jaarlijks pensioen gelijk aan

A) 0,6 % van het deel van zijn pensioengevend loon dat lager is dan het gemiddelde bedrag van de premiebijdragegrens van de wettelijke pensioenverzekering voor de kalenderjaren waarop de berekening van het pensioengevend loon is gebaseerd, en

B) 2,0 % van het deel van zijn pensioengevend loon dat hoger is dan dit gemiddelde bedrag.

[...] de dienstjaren die recht geven op pensioen zijn evenwel beperkt tot 35 volledige jaren in totaal."

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

13 Kleinsteuber, geboren op 3 april 1965, was bij Mars en haar rechtsvoorgangsters tewerkgesteld van 1 oktober 1990 tot en met 31 mei 2014. Zij heeft in dat kader verschillende functies bekleed. Zij heeft zowel voltijds als deeltijds gewerkt met tewerkstellingspercentages die varieerden tussen 50 % en 75 % in vergelijking met een voltijdswerker. Kleinsteuber heeft na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar ten opzichte van Mars aanspraak op een bedrijfspensioen.

14 Volgens het pensioenplan moet bij een werknemer die niet voltijds heeft gewerkt, eerst het relevante jaarlijkse loon van een pensioengerechtigde voltijdse werknemer worden berekend. Vervolgens wordt dit salaris verlaagd naar rato van het gemiddelde tewerkstellingspercentage over de gehele diensttijd. Tot slot worden op het daaruit resulterende bedrag verschillende percentages toegepast die betrekking hebben op de loonbestanddelen. De hoogte van het bedrijfspensioen wordt namelijk berekend volgens een zogenoemde „gesplitste" formule.

15 Zo wordt een onderscheid gemaakt tussen het inkomen dat zich onder de premiebijdragegrens van de wettelijke pensioenverzekering bevindt en het inkomen boven deze grens. De premiebijdragegrens is in het Duitse socialezekerheidsrecht het bedrag tot waaraan het loon van een persoon die onder de wettelijke dekking valt, voor de sociale zekerheid wordt gebruikt. De delen van het loon dat zich boven de premiebijdragegrens bevindt, zijn bij de berekening van de hoogte van het bedrijfspensioen van Kleinsteuber gewaardeerd op 2 %, terwijl de delen van het loon die zich onder die grens bevinden, op 0,6 % zijn gewaardeerd.

16 Zoals uit de verwijzingsbeslissing blijkt, wordt in geval van vervroegde uittreding op grond van § 2, lid 1, eerste volzin, van de pensioenwet een pro-rata-temporisberekening gemaakt. Eerst wordt het „fictief maximumrecht" berekend, namelijk het recht op pensioen dat de werknemer zou hebben gehad indien hij niet vroegtijdig zou zijn uitgetreden, maar tewerkgesteld zou zijn gebleven tot aan de afgesproken pensioenleeftijd. Vervolgens wordt het „drempelquotiënt" berekend, door de feitelijke tijdvakken van arbeid te vergelijken met de tijdvakken van arbeid die de werknemer tot aan het bereiken van de pensioenleeftijd nog zou hebben vervuld indien hij niet vroegtijdig was uitgetreden. Het fictieve maximumrecht wordt vervolgens met de quotiënt vermenigvuldigd om de hoogte van het bedrijfspensioen respectievelijk het recht hierop te bepalen.

17 Het pensioenplan van Mars voorziet daarnaast nog in een maximumaantal dienstjaren dat in aanmerking kan worden genomen, namelijk 35 jaar.

18 Kleinsteuber komt bij het Arbeitsgericht Verden (arbeidsrechter Verden, Duitsland) op tegen de berekening van de hoogte van haar bedrijfspensioen die Mars heeft verricht. Zij meent recht te hebben op een hoger pensioen dan het door Mars berekende bedrijfspensioen. Het Bundesarbeitsgericht (federale arbeidsrechter, Duitsland) heeft reeds aangegeven dat de regeling in § 2 van de pensioenwet geschikt en noodzakelijk is ter bereiking van een legitiem doel.

19 In die omstandigheden heeft het Arbeitsgericht Verden (arbeidsrechter Verden) de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) a) Moet het toepasselijke Unierecht, inzonderheid clausule 4, punten 1 en 2, van de kaderovereenkomst alsmede artikel 4 van richtlijn 2006/54, gelezen in samenhang met richtlijn 2000/78, aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale wettelijke bepalingen of gebruiken die bij de berekening van de hoogte van een bedrijfspensioen verschil maken tussen inkomen uit arbeid dat beneden de premiebijdragegrens van de wettelijke pensioenverzekering ligt, en inkomen uit arbeid dat boven de premiebijdragegrens ligt (zogenoemde ‚gespaltene Rentenformel') (gesplitste pensioenformule), en in dit verband inkomen uit deeltijdarbeid niet aldus behandelen dat eerst het voor een overeenkomstige voltijdarbeid te betalen inkomen

wordt bepaald, waarna op deze basis het gedeelte boven en beneden de premiebijdragegrens wordt berekend en vervolgens deze verhouding wordt toegepast op het lagere inkomen uit deeltijdarbeid?

b) Indien vraag 1 a) ontkennend wordt beantwoord, moet het toepasselijke Unierecht, inzonderheid clausule 4, punten 1 en 2, van de kaderovereenkomst alsmede artikel 4 van richtlijn 2006/54, gelezen in samenhang met richtlijn 2000/78, dan aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale wettelijke bepalingen of gebruiken die bij de berekening van de hoogte van een bedrijfspensioen een verschil maken tussen inkomen uit arbeid dat beneden de premiebijdragegrens van de wettelijke pensioenverzekering ligt, en inkomen uit arbeid dat boven deze premiebijdragegrens ligt (zogenoemde ‚gespaltene Rentenformel') (gesplitste pensioenformule), en in het geval van een werkneemster die deels in voltijd en deels in deeltijd heeft gewerkt, niet uitgaan van verschillende tijdvakken (bijvoorbeeld afzonderlijke kalenderjaren), maar van een uniform tewerkstellingspercentage voor de totale duur van het dienstverband, en daarna pas de gesplitste pensioenformule toepassen op de hieruit voortvloeiende gemiddelde beloning?

2) Moet het toepasselijke Unierecht, inzonderheid het in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie neergelegde en in richtlijn 2000/78, met name de artikelen 1, 2 en 6 ervan, geconcretiseerde verbod van discriminatie op grond van leeftijd, aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale wettelijke bepalingen of gebruiken die voorzien in een bedrijfspensioen ten belope van een bedrag overeenkomend met de verhouding tussen de duur van de diensttijd en de periode vanaf het begin van het dienstverband tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in de wettelijke pensioenverzekering (berekening pro rata temporis), en hierbij een maximum stellen aan het aantal pensioengevende dienstjaren, met het gevolg dat werknemers die op jongere leeftijd dienstjaren hebben opgebouwd, een lager bedrijfspensioen ontvangen dan medewerkers die hun dienstjaren op latere leeftijd hebben opgebouwd, ook al is de duur van het dienstverband in beide gevallen gelijk?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

Opmerkingen vooraf

20 Uit de bewoordingen van de eerste prejudiciële vraag, onder a) en b), blijkt dat de verwijzende rechter het Hof verzoekt om uitlegging van clausule 4, punten 1 en 2, van de raamovereenkomst en artikel 4 van richtlijn 2006/54, gelezen in samenhang met richtlijn 2000/78.

21 Uit lezing van de door de verwijzende rechter uiteengezette motivering volgt echter dat hij het Hof in werkelijkheid vraagt of een nationale regeling als die in het hoofdgeding kan leiden tot discriminatie van deeltijdwerkers in de zin van de raamovereenkomst. Verzoekster in het hoofdgeding kan eventueel ook met recht schending van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de zin van richtlijn 2006/54 inroepen, aangezien deeltijdarbeid volgens deze rechter hoofdzakelijk door vrouwen wordt verricht.

22 Het verzoek om een prejudiciële beslissing bevat daarentegen geen aanwijzingen aan de hand waarvan zou kunnen worden onderzocht of die regeling schending van het verbod van leeftijdsdiscriminatie in de zin van de artikelen 1 en 2 van richtlijn 2000/78 oplevert.

23 In die omstandigheden moet worden geoordeeld dat de eerste prejudiciële vraag, onder a) en b), betrekking heeft op de uitlegging van clausule 4, punten 1 en 2, van de raamovereenkomst en artikel 4 van richtlijn 2006/54.

Eerste vraag, onder a)

24 Met zijn eerste prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of clausule 4, punten 1 en 2, van de raamovereenkomst en artikel 4 van richtlijn 2006/54 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzetten dat een nationale regeling die voor de berekening van de hoogte van een bedrijfspensioen een onderscheid maakt tussen het inkomen uit arbeid dat onder de premiebijdragegrens van de wettelijke pensioenverzekering ligt en het inkomen uit arbeid dat daarboven ligt, inkomen uit deeltijdarbeid niet zo behandelt dat eerst het voor een overeenkomstige voltijdarbeid te betalen inkomen wordt berekend, waarna op deze basis het gedeelte boven en onder de premiebijdragegrens wordt berekend en vervolgens die verhouding op het inkomen uit deeltijdarbeid wordt toegepast.

25 In clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst is een verbod vastgelegd op grond waarvan deeltijdwerkers met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig mogen worden behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

26 In deze zaak staat vast dat de methode voor de berekening van het bedrijfspensioen die erin bestaat dat een onderscheid wordt gemaakt tussen de lonen onder de premiebijdragegrens en die daarboven (hierna: „gesplitste formule") zowel op voltijdwerkers als op deeltijdwerkers van toepassing is.

27 Kleinsteuber geeft niettemin te kennen dat deze methode ertoe leidt dat op een te klein aandeel van het jaarlijkse pensioengevende inkomen het hogere percentage van 2 % wordt toegepast. Terwijl de berekening van Mars overeenkomstig haar pensioenplan inhoudt dat voor verzoekster in het hoofdgeding de jaarlijkse pensioengevende bezoldiging wordt berekend op basis van voltijdse werkstelling, waarna die wordt verlaagd naar rato van haar deeltijdtewerkstellingspercentage, dan wordt uitgesplitst in een deel onder de premiebijdragegrens en een deel daarboven, en daarop de verschillende percentages wordt toegepast, meent Kleinsteuber dat de berekening voor deeltijdwerknemers zou moeten inhouden dat een fictief inkomen voor een voltijdwerker wordt berekend en daarop de gesplitste formule wordt toegepast. Pas daarna zou de vermindering op basis van het deeltijdtewerkstellingspercentage mogen worden toegepast.

28 Uit de aan het Hof ter beschikking staande stukken blijkt evenwel niet dat de door Mars gehanteerde berekening leidt tot discriminatie van deeltijdwerkers.

29 Vastgesteld moet namelijk worden dat het feit dat rekening wordt gehouden met de verhouding tussen de feitelijke arbeidsduur van de werknemer gedurende zijn loopbaan en die van een werknemer die gedurende zijn hele loopbaan voltijds heeft gewerkt, een strikte toepassing van het pro-rata-temporisbeginsel vormt. Zo heeft Mars in de onderhavige zaak een percentage van 71,5 % berekend en gehanteerd.

30 In dat verband moet eraan worden herinnerd dat het feit dat rekening wordt gehouden met de werkelijke duur van de door de werknemer tijdens zijn loopbaan verrichte arbeid, een objectief criterium is dat niets van doen heeft met discriminatie, en dat een evenredige verlaging van zijn pensioenrechten mogelijk maakt (zie in die zin arrest van 23 oktober 2003, Schönheit en Becker, C-4/02 en C-5/02, EU:C:2003:583, punt 91).

31 Bovendien moet worden vastgesteld dat de omstandigheid dat Kleinsteubers rechten op het bedrijfspensioen niet overeenstemmen met een pro rata temporis berekend evenredig bedrag aan dat van een beter betaalde voltijdwerker, niet het gevolg is van de omstandigheid dat Kleinsteuber deeltijd heeft gewerkt, maar van de toepassing van dit beginsel en de gesplitste formule.

32 Uit de aan het Hof ter beschikking staande stukken blijkt in dat verband dat het volledige bedrijfspensioen een vrijwillige aanvulling door de werkgever op de uitkeringen van de wettelijke pensioenverzekering vormt. Zo moet er met het pensioenplan van Mars voor worden gezorgd dat de levenstandaard die de werknemer tijdens zijn actieve loopbaan had, bij het bereiken van de pensioenleeftijd zo mogelijk volledig en evenredig tot uitdrukking komt.

33 De gesplitste formule heeft op haar beurt tot doel om rekening te houden met de verschillende dekkingsbehoeften voor de delen van de bezoldiging onder en boven de premiebijdragegrens, waarbij met die laatste geen rekening wordt gehouden voor de berekening van het pensioen dat door de wettelijke pensioenverzekering wordt uitgekeerd.

34 Ten eerste moet worden vastgesteld dat er voor de werknemers die wegens deeltijdarbeid een pensioengevend inkomen hebben genoten dat in het algemeen lager is dan de premiebijdragegrens, de wettelijke pensioenverzekering geen gaten vertoont voor zover het de toegekende uitkeringen betreft, omdat hun hele inkomen door die verzekering wordt gedekt.

35 Zoals bovendien de Duitse regering en de Europese Commissie hebben opgemerkt, zou de door Kleinsteuber voorgestane berekeningsmethode, die hierboven in punt 27 in herinnering is gebracht, ertoe kunnen leiden dat de delen van het inkomen die zich boven de premiebijdragegrens bevinden, kunstmatig worden verhoogd. Ook bij een deeltijdbezoldiging die zich onder deze grens bevindt, zou de door verzoekster in het hoofdgeding voorgestane methode tot toepassing van het percentage van 2 % kunnen leiden, aangezien de gesplitste formule rechtstreeks op de jaarlijkse bezoldiging van een voltijdwerker zou worden toegepast, voordat die naar rato van het tewerkstellingspercentage van de betrokken werknemer wordt verlaagd. Er is echter geen behoefte aan een aanvullende dekking bij een bezoldiging die zich onder deze grens bevindt.

36 Zoals de Commissie heeft opgemerkt, zou dit erop neerkomen dat de beroepswerkzaamheden van de betrokkenen worden overschat, en ertoe leiden dat duidelijk hogere rechten worden vastgesteld, die in geen verhouding staan met de door Kleinsteuber uitgeoefende beroepswerkzaamheden.

37 De verwijzende rechter wijst er in dat verband op dat indien de benadering van verzoekster in het hoofdgeding zou worden gevolgd, Mars dan verplicht zou zijn om op de delen van het loon van Kleinsteuber die onder genoemde grens liggen, naast de bijdragen aan de wettelijke pensioenverzekering, ook het in het pensioenplan voorziene hogere percentage van 2 % toe te passen en uiteindelijk een bedrijfspensioen uit te keren dat voor genoemde delen van het loon ook proportioneel hoger is.

38 Ten tweede moet worden geoordeeld dat de doelstelling van de gesplitste formule, die inhoudt dat rekening worden gehouden met het verschil in dekkingsbehoefte voor de delen van de bezoldiging die zich onder en boven de premiebijdragegrens bevinden, een objectieve rechtvaardiging in de zin van clausule 4, punt 1, van de raamkomst vormt, die een verschil in behandeling als dat in het hoofdgeding rechtvaardigt.

39 In die omstandigheden kan de conclusie niet luiden dat de regelgeving die in het hoofdgeding aan de orde is, discriminatie op grond van het soort arbeid in de zin van de raamovereenkomst oplevert. Derhalve is er ook geen sprake van schending van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de zin van richtlijn 2006/54.

40 Gelet op een en ander moet op de eerste vraag, onder a), worden geantwoord dat clausule 4, punten 1 en 2, van de raamovereenkomst, en artikel 4 van richtlijn 2006/54 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich er niet tegen verzetten dat een nationale regeling die voor de berekening van de hoogte van een bedrijfspensioen een onderscheid maakt tussen het inkomen uit arbeid dat onder de premiebijdragegrens van de wettelijke pensioenverzekering ligt en het inkomen uit arbeid dat daarboven ligt, inkomen uit deeltijdarbeid niet zo behandelt dat eerst het voor een overeenkomstige

voltijdarbeid te betalen inkomen wordt berekend, waarna op deze basis het gedeelte boven en onder de premiebijdragegrens wordt berekend en vervolgens die verhouding op het inkomen uit deeltijdarbeid wordt toegepast.

Eerste vraag, onder b)

41 Met zijn eerste vraag, onder b), wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of clausule 4, punten 1 en 2, van de raamovereenkomst en artikel 4 van richtlijn 2006/54 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling waarin voor de berekening van de hoogte van een bedrijfspensioen van een werknemer die zowel tijdvakken van voltijdwerk als tijdvakken van deeltijdwerk heeft volbracht, een uniform tewerkstellingspercentage voor de totale duur van het dienstverband is bepaald.

42 Overeenkomstig clausule 4, punten 1 en 2, van de raamovereenkomst dient te worden bepaald of deeltijdwerkers minder gunstig dan vergelijkbare voltijdwerkers worden behandeld als gevolg van het feit dat een uniform tewerkstellingspercentage wordt bepaald voor de dienstjaren die kunnen worden meegerekend.

43 De vaststelling van een deeltijdpercentage lijkt een methode te zijn aan de hand waarvan de totale door de deeltijdwerker verrichte arbeid kan worden beoordeeld. Daarentegen kan bij de berekening die voor deeltijdwerkers wordt verricht, niet worden verondersteld dat zij gedurende de gehele periode voltijds hebben gewerkt.

44 Mars geeft te kennen dat de toepassing van een uniform tewerkstellingspercentage op de dienstjaren die kunnen worden meegerekend, louter de verschillen in arbeidstijd gedurende de beroepsjaren weergeeft, maar niet de verschillende bezoldigingen die in die periode zijn ontvangen. Volgens dit bedrijf bevat het pensioenplan een verbintenis om een pensioen toe te kennen dat is afgestemd op de laatste bezoldiging. De bezoldiging die in de loop van het dienstverband is ontvangen, is van geen belang voor de berekening van het pensioen.

45 Op basis van geen van de elementen in de aan het Hof ter beschikking staande stukken kan worden aangetoond dat met een andere berekeningswijze, zoals die waarbij de bij Mars volbrachte tijdvakken van arbeid worden opgesplitst, een passendere en billijkere berekening met in achtneming van het pro-rata-temporisbeginsel zou kunnen worden gemaakt.

46 Het staat aan de verwijzende rechter, die als enige over een grondige kennis van het dossier beschikt, om na te gaan of dit in het hoofdgeding het geval is, en meer in het bijzonder om erop toe te zien dat de methode voor de berekening van het bedrijfspensioen die in het hoofdgeding aan de orde is, niet in strijd is met dit beginsel, waarvan de naleving in het hoofdgeding wordt voorgeschreven door clausule 4, punten 1 en 2, van de raamovereenkomst.

47 Gelet op een en ander moet op de eerste vraag, onder b), worden geantwoord dat clausule 4, punten 1 en 2, van de raamovereenkomst en artikel 4 van richtlijn 2006/54 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling waarin voor de berekening van de hoogte van een bedrijfspensioen van een werknemer die zowel tijdvakken van voltijdwerk als tijdvakken van deeltijdwerk heeft volbracht, een uniform tewerkstellingspercentage voor de totale duur van het dienstverband is bepaald, voor zover deze methode voor de pensioenberekening niet in strijd is met de regel van de pro rata temporis. Het is aan de verwijzende rechterlijke instantie om na te gaan of dit het geval is.

Tweede vraag

48 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of de artikelen 1 en 2 en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die voorziet in een bedrijfspensioen ten belope van een bedrag overeenkomend met de verhouding tussen de duur van de diensttijd en de periode vanaf het begin van het dienstverband tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de wettelijke pensioenverzekering, en die een maximum stelt aan de dienstjaren die kunnen worden meegerekend.

49 Volgens artikel 2, lid 2, onder a), van die richtlijn is sprake van directe discriminatie wanneer iemand op grond van zijn leeftijd minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Volgens artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaalde leeftijd in vergelijking met andere personen 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.

50 Op het punt van het bestaan van een direct of indirect verschil in behandeling op grond van de leeftijd, wijst de verwijzende rechter erop dat de berekeningsmethode die in het hoofdgeding aan de orde is, tot gevolg heeft dat werknemers die hun dienstjaren op jonge leeftijd hebben opgebouwd, een lager bedrijfspensioen ontvangen dan werknemers die hun dienstjaren op latere leeftijd hebben opgebouwd, ondanks dat het aantal dienstjaren hetzelfde is.

51 Zoals de Duitse regering heeft opgemerkt, verwijst noch de nationale regelgeving noch het maximum in het pensioenplan rechtstreeks naar het criterium van de leeftijd. Bovendien is de betrokken regeling zonder onderscheid van toepassing op werknemers van alle leeftijden.

52 Deze regelgeving is dus niet rechtstreeks op het criterium van de leeftijd gebaseerd, maar op dat van het aantal dienstjaren bij het bedrijf.

53 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt evenwel dat een neveneffect van de maximering van het aantal dienstjaren dat kan worden meegerekend, zich steeds voordoet wanneer de leeftijd waarop de vroegtijdig uitgetreden werknemer in dienst is getreden, lager is dan het verschil tussen de uiterste leeftijd van vertrek met pensioen en het maximumaantal dienstjaren. Dus wanneer de uiterste leeftijd van vertrek met pensioen 65 jaar is en de dienstjaren die kunnen worden meegerekend op 35 zijn gemaximeerd, ontstaat er bij de berekening van het bedrijfspensioen een nadeel voor de vroegtijdig uitgetreden werknemers die voor hun 30e zijn beginnen te werken.

54 Vastgesteld moet worden dat dit verschil in behandeling het resultaat is van de wisselwerking tussen de maximering van het aantal dienstjaren dat kan worden meegerekend en andere factoren, zoals de methode van de pro-rata-temporisvermindering in § 2, lid 1, eerste volzin, van de pensioenwet.

55 Dat er een nadeel voor een groep met een bepaalde leeftijd is, is dus het gevolg van de gecombineerde toepassing van sommige bepalingen en de manier waarop bepaalde specifieke parameters samenkomen.

56 De verwijzende rechter wijst er voorts op dat „abstract gezien, gezegd kan worden dat hoe jonger de werknemer was toen hij het dienstverband aanging, hoe korter de bij het bedrijf volbrachte tijd meetelt en hoe geringer het aantal dienstjaren is dat kan worden meegerekend bij de bepaling van het maximum, des te groter het nadelige effect is" van de regeling die in het hoofdgeding aan de orde is. De Duitse regering stelt dan weer vast dat de berekeningsmethode die in het hoofdgeding aan de orde is, als typisch gevolg heeft dat er „in sommige situaties" een indirecte ongelijke behandeling van jongere werknemers ontstaat, aangezien alleen in hun geval bij de berekening van het fictieve maximumrecht het maximumaantal dienstjaren wordt bereikt en dus onderdeel van de berekening wordt.

57 Mars stelt daarentegen dat de als tweede gestelde prejudiciële vraag van de verwijzende rechter niet dienstig is voor de oplossing van het geschil dat in het hoofdgeding aan de orde is, aangezien bij de berekening van de rechten van Kleinsteuber geen korting op haar dienstjaren is toegepast.

58 Voorts geeft Mars te kennen dat de pro-rata-temporisvermindering in § 2, lid 1, eerste volzin, van de pensioenwet er niet altijd toe leidt dat jongere werknemers worden benadeeld. Hoe dan ook is die bepaling niet onder verwijzing naar de leeftijd maar het aantal dienstjaren vastgesteld.

59 Het staat aan de verwijzende rechter – de enige die rechtstreeks kennis heeft van het bij hem aanhangige geding – om het nodige onderzoek te verrichten om bepalen of de regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, concreet en los van toevallige omstandigheden kan leiden tot een indirect verschil in behandeling op grond van leeftijd, en niet op grond van anciënniteit.

60 Ook dient hij na te gaan of de aan de orde gestelde kwestie niet hypothetisch is, maar betrekking heeft op de feiten waarover de partijen in het hoofdgeding hun standpunten hebben kunnen uitwisselen. Deze kwestie kan namelijk niet op abstracte en hypothetische wijze worden benaderd, maar moet in voorkomend geval van geval tot geval worden onderzocht.

61 In dat verband moet worden herinnerd aan de vaste rechtspraak van het Hof dat het in het kader van de bij artikel 267 VWEU ingestelde procedure van samenwerking tussen de nationale rechterlijke instanties en het Hof aan het Hof staat om de nationale rechter een nuttig antwoord te geven aan de hand waarvan deze het bij hem aanhangige geding kan beslechten (arrest van 11 september 2014, B., C-394/13, EU:C:2014:2199, punt 21 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bovendien impliceert de geest van samenwerking waarin de prejudiciële verzoeken moeten worden gedaan, dat de verwijzende rechter oog heeft voor de aan het Hof opgedragen taak om bij te dragen tot een goede rechtsbedeling in de lidstaten, doch niet om adviezen over algemene of hypothetische vraagstukken te formuleren (arresten van 12 juni 2003, Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, punt 32, en van 26 februari 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punt 42).

62 Voor het geval dat deze rechter na die beoordeling vaststelt dat van een dergelijk verschil in behandeling sprake is, moet eraan worden herinnerd dat dit verschil in behandeling volgens artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 niet als discriminatie in de zin van die richtlijn zou mogen worden beschouwd, indien het wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

63 Uit de aan het Hof ter beschikking staande stukken blijkt in dat verband dat de regelgeving die in het hoofdgeding aan de orde is, tegelijk doelstellingen van sociale politiek, die verband houden met de mobiliteit en het pensioenstelsel, en de hoofddoelstelling van het bedrijfspensioen, namelijk het belonen van werknemers voor hun trouw aan het bedrijf, nastreeft. In deze regeling wordt ook rekening gehouden met het belang dat het bedrijf erbij heeft dat de last die uit de bedrijfspensioenen voortvloeit als gevolg van de opgebouwde rechten, duidelijk is en berekend kan worden.

64 Mars geeft in dat verband te kennen dat het doel van deze regelgeving en meer bepaald de aan de orde zijnde bedrijfspensioenregeling, erin is gelegen om een regel voor de berekening van het bedrag van de verworven rechten bij vervoegde uittreding uit het dienstverband te vinden, die te rijmen is met de algemeen aanvaarde opvatting van de regeling van het bedrijfspensioen, die ook aan de gebruikelijke voorzieningenstelsels ten grondslag ligt, en zo bij te dragen tot verbreiding van de bedrijfspensioenen, die vrijwillig door de werkgever worden toegekend.

65 Geoordeeld moet worden dat dergelijke doelstellingen, waarmee een evenwicht tussen alle betrokken belangen moet worden gevonden, in het kader van bepaalde zorgen op het gebied van het werkgelegenheidsbeleid en de sociale bescherming, namelijk ervoor te zorgen dat bedrijfspensioenen worden uitgekeerd, als doelstellingen van algemeen belang kunnen worden beschouwd.

66 Wat de geschiktheid van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regelgeving betreft, dient erop te worden gewezen dat de vaststelling van een methode voor de berekening van een rechtmatig verworven recht bij vervroegde uittreding uit het dienstverband die berust op een pro-rata-temporisberekening van de duur van de feitelijk gepresteerde dienstjaren in vergelijking met de dienstjaren die tot aan de normale pensioenleeftijd hadden kunnen worden opgebouwd, en op een maximering van het aantal dienstjaren dat kan worden meegerekend, niet onredelijk blijkt te zijn in het licht van de doelstelling van de bedrijfspensioenregeling die in het hoofdgeding aan de orde is.

67 Datzelfde geldt voor de noodzaak van de regeling die in het hoofdgeding aan de orde is. Benadrukt moet worden dat er geen stimulans kan worden gegeven om tot de wettelijke pensioenleeftijd bij het bedrijf te blijven, indien de werknemer die deze keuze maakt, niet een voordeel zou krijgen ten opzichte van de werknemer die het bedrijf vroegtijdig verlaat. Overigens bevatten de aan het Hof ter beschikking staande stukken niets dat de noodzaak van dergelijke regelgeving werkelijk in twijfel kan trekken. Ook is er geen andere regel voor de berekening, zoals de door Kleinsteuber voorgestane regel, waarmee de nagestreefde doelstellingen, en meer bepaald de verbreiding van de bedrijfspensioenen, even doeltreffend kunnen worden bereikt.

68 Gelet op een en ander moet op de tweede vraag worden geantwoord dat de artikelen 1 en 2 en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling die voorziet in een bedrijfspensioen ten belope van een bedrag overeenkomend met de verhouding tussen de duur van de diensttijd en de periode vanaf het begin van het dienstverband tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de wettelijke pensioenverzekering, en die een maximum stelt aan de dienstjaren die kunnen worden meegerekend.

Kosten

69 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Eerste kamer) verklaart voor recht:

1) **Clausule 4, punten 1 en 2, van de op 6 juni 1997 gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, zoals gewijzigd, en artikel 4 van 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, moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich er niet tegen verzetten dat een nationale regeling die voor de berekening van de hoogte van een bedrijfspensioen een onderscheid maakt tussen het inkomen uit arbeid dat onder de premiebijdragegrens van de wettelijke pensioenverzekering ligt en het inkomen uit arbeid dat daarboven ligt, inkomen uit deeltijdarbeid niet zo behandelt dat eerst het voor een overeenkomstige voltijdarbeid te betalen inkomen wordt berekend, waarna op deze basis het gedeelte boven en onder de premiebijdragegrens wordt berekend en vervolgens die verhouding op het inkomen uit deeltijdarbeid wordt toegepast.**

2) **Clausule 4, punten 1 en 2, van de op 6 juni 1997 gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG, en artikel 4 van richtlijn 2006/54 moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling waarin voor de berekening van de hoogte van een bedrijfspensioen van een werknemer die zowel tijdvakken van voltijdwerk als tijdvakken van deeltijdwerk heeft**

volbracht, een uniform tewerkstellingspercentage voor de totale duur van het dienstverband is bepaald, voor zover deze methode voor de pensioenberekening niet in strijd is met de regel van de pro rata temporis. Het is aan de verwijzende rechterlijke instantie om na te gaan of dit het geval is.

3) **De artikelen 1 en 2 en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling die voorziet in een bedrijfspensioen ten belope van een bedrag overeenkomend met de verhouding tussen de duur van de diensttijd en de periode vanaf het begin van het dienstverband tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de wettelijke pensioenverzekering, en die een maximum stelt aan de dienstjaren die kunnen worden meegerekend.**

ondertekeningen