



Datum van
inontvangstneming

:

26/07/2016

Zaak C-354/16

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

27 juni 2016

Verwijzende rechter:

Arbeitsgericht Verden (Duitsland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

20 juni 2016

Verzoekende partij:

Ute Kleinsteuber

Verwerende partij:

Mars GmbH

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Berekening van het bedrag van het onvoorwaardelijke recht op bedrijfspensioen in het geval van deeltijdarbeid

Voorwerp en rechtsgrondslag van het verzoek om een prejudiciële beslissing

Uitlegging van het recht van de Unie, artikel 267 VWEU

Prejudiciële vragen

1.

a) Moet het toepasselijke Unierecht, inzonderheid clause 4, punten 1 en 2, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, zoals gewijzigd bij richtlijn 98/23/EG, alsmede 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, gelezen in samenhang met richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, 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 inkomsten uit arbeid die beneden de premiehooggrens van de wettelijke pensioenverzekering liggen, en inkomsten uit arbeid die boven de premiehooggrens liggen (zogenoemde „gespaltene Rentenformel”) (gesplitste pensioenformule), en in dit verband inkomsten 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?

Indien vraag 1 a) ontkennend wordt beantwoord:

b) Moet het toepasselijke Unierecht, inzonderheid clausule 4, punten 1 en 2, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, zoals gewijzigd bij richtlijn 98/23/EG, alsmede 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, gelezen in samenhang met richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, 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 inkomsten uit arbeid die beneden de premiehooggrens van de wettelijke pensioenverzekering liggen, en inkomsten uit arbeid die boven deze premiehooggrens liggen (zogenoemde „gespaltene Rentenformel”) (gesplitste pensioenformule), en in het geval van een werknemer 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/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, 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 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?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met name artikel 21

Kaderovereenkomst 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, met name clause 4, punten 1 en 2

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, met name de artikelen 4 en 5

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, met name de artikelen 1, 2 en 6

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) (Duitse wet ter verbetering van de bedrijfspensioenvoorziening), met name § 2, lid 1

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) (Duitse wet op deeltijdarbeid en overeenkomsten voor bepaalde tijd), met name § 4, lid 1

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Verzoekster was bij verweerster werkzaam van 1 januari 1990 tot en met 31 mei 2014. Tot en met 26 mei 1996 had zij een voltijdaanstelling. Van 27 mei 1996 tot en met 30 maart 1999 nam zij ouderschapsverlof op. Op 31 maart 1999 bestond tussen partijen gedurende één dag een voltijds dienstverband. Van 1 april 1999 tot en met 31 januari 2006 werkte verzoekster in deeltijd, te weten 50 % van een

voltijds dienstverband. Van 1 februari 2006 tot en met 31 maart 2011 werkte zij eveneens in deeltijd, en wel voor 62,50 %. In de periode tussen 1 april 2011 tot en met 30 april 2014 bedroeg het deeltijdpercentage 75 %, voor de maand mei 2014 50 %.

- 2 Volgens de toepasselijke bedrijfsovereenkomst heeft verzoekster bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar recht op bedrijfspensioen (ouderdomspensioen) van verweerster. Verweerster heeft de hoogte van het recht van verzoekster overeenkomstig de bepalingen van de pensioenregeling bepaald door in een eerste stap het bij een ononderbroken voltijdaanstelling gerealiseerde jaarlijkse salaris overeenkomstig het deeltijdpercentage van verzoekster te verlagen en daarna het gedeelte tot aan de premieloongrens te waarderen tegen 0,6 % en het gedeelte boven deze grens tegen 2 %.
- 3 Naar de opvatting van verzoekster moet haar recht daarentegen worden bepaald door eerst het jaarlijkse salaris bij een voltijdse aanstelling te berekenen. Dit salaris moet worden gesplitst in het gedeelte tot aan de premieloongrens en in het gedeelte boven deze grens, en deze twee delen moeten worden gewaardeerd tegen 0,6 % respectievelijk 2,0 %. Pas daarna mag verweerster de op deze wijze berekende bedragen overeenkomstig het deeltijdpercentage (dat wil zeggen de gemiddelde tewerkstelling) van verzoekster van 71,5 % verlagen.
- 4 Terwijl de berekening van verweerster resulteert in een maandelijks bedrijfspensioen van 988,44 EUR, komt de berekening van verzoekster uit op 1 340,31 EUR per maand.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 5 Verzoekster is van mening dat zij door de door verweerster toegepaste berekening van haar recht op bedrijfspensioen als werknemster in deeltijd – en daardoor ook vanwege haar geslacht – onrechtmatig wordt benadeeld ten opzichte van werknemers met een voltijdaanstelling, aangezien een te gering aandeel van het pensioengevende jaarsalaris tegen het hogere percentage van 2,0 % wordt gewaardeerd.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing

- 6 Verzoekster heeft recht op de gevorderde hogere ouderdomspensioens aanspraak, als de berekeningsmethode van verweerster verzoekster als werknemster in deeltijd respectievelijk als vrouw slechter behandelt en dit verschil in behandeling niet om objectieve redenen gerechtvaardigd is.
- 7 Het Bundesarbeitsgericht ziet in dergelijke collectieve regelingen geen ontoelaatbare benadeling wegens deeltijdarbeid en ook geen ontoelaatbare indirecte discriminatie op grond van het geslacht.

Prejudiciële vraag 1 a

- 8 De pensioenregeling van verweerster maakt onderscheid tussen salarissen die beneden de zogenoemde premieloongrens liggen en salarissen die boven deze grens liggen. De premieloongrens is in het Duitse socialeverzekeringsrecht het bedrag tot waar het salaris van een wettelijk verzekerde in aanmerking wordt genomen voor de berekening van socialeverzekeringspremies, inzonderheid voor de wettelijke pensioenverzekering. Het deel van het inkomen dat boven de premieloongrens ligt, blijft bij de berekening van de premies buiten beschouwing. Het boven de premieloongrens liggende inkomen wordt bijgevolg bij de latere berekening van de uitkering uit hoofde van de wettelijke pensioenverzekering niet meegenomen.
- 9 Met de bedrijfspensioenvoorziening worden de uitkeringen uit hoofde van de wettelijke pensioenverzekering aangevuld. Met de pensioenregeling van verweerster wordt hierbij beoogd de tijdens de beroepswerkzaamheid bestaande levensstandaard van de werknemer zo volledig mogelijk – naar rato – ook op latere leeftijd te waarborgen. Dienovereenkomstig wordt in het kader van de pensioenregeling van verweerster ook het gedeelte van het salaris van de werknemer in aanmerking genomen dat boven de premieloongrens ligt. Aangezien bij het wettelijke pensioen op geen enkele wijze rekening wordt gehouden met dit gedeelte, zal de werknemer een grotere behoefte hebben aan een bedrijfspensioen, indien hij zijn levensstandaard op latere leeftijd wil behouden. De pensioenregeling van verweerster houdt met deze omstandigheden rekening door het gebruik van de zogenoemde „gesplitste pensioenformule”. Hierbij wordt het boven de premieloongrens liggende deel van het salaris tegen een duidelijk hoger percentage gewaardeerd dan het deel beneden de premieloongrens – in het concrete geval 2,0 % in plaats van 0,6 %.
- 10 Verzoekster betoogt dat een werknemer in deeltijd recht heeft op salaris voor ten minste dat deel dat overeenkomt met het aandeel van zijn werktijd ten opzichte van de werktijd van een vergelijkbare werknemer in voltijd. Deeltijdarbeid verschilt van voltijdarbeid slechts in kwantitatief en niet in kwalitatief opzicht. Een geringere werktijd mag daarom in beginsel ook slechts kwantitatief en niet kwalitatief op een andere wijze worden vergoed dan voltijdarbeid, aldus verzoekster.
- 11 Volgens de rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht is het doel en de strekking van de gesplitste pensioenformule om de met de inkomsten boven de premieloongrens overeenkomende hogere pensioenbehoefte via de hiervoor voorziene uitkering te dekken, aangezien dit deel van de inkomsten niet door het wettelijke ouderdomspensioen is gedekt. Daarentegen bestaat voor medewerkers en medewerkers die wegens deeltijdwerk per definitie een pensioengevend inkomen beneden de premieloongrens ontvangen, geen pensioengat binnen de wettelijke pensioenverzekering, aangezien hun totale inkomen wordt gedekt via

het wettelijke ouderdomspensioen. Dit rechtvaardigt het verschil in behandeling van werknemers in deeltijd en werknemers in voltijd.

- 12 De verwijzende rechter acht deze overwegingen van het Bundesarbeitsgericht overtuigend. Het betoog van verzoekster is gebaseerd op de opvatting dat eerst *de met het voltijdsalaris aangegeven waardering van de werkzaamheden* moet worden toegepast en op basis daarvan een splitsing in een beneden en een boven de premieloongrens liggend salarisbestanddeel moet worden uitgevoerd. Daarentegen gaat het Bundesarbeitsgericht er bij de bepaling van de pensioenbehoefte terecht van uit dat het bedrijfspensioen beoogt de *levensstandaard* te handhaven die de werknemer genoot tijdens zijn actieve beroepsuitoefening en die in de feitelijke inkomsten van de werknemer tot uitdrukking komt. Indien de inkomsten van een werknemer op grond van voortdurende deeltijdarbeid steeds onder de premieloongrens liggen, dan komt de levensstandaard van deze werknemer volledig tot uitdrukking in het wettelijke ouderdomspensioen – aangevuld met het bedrijfspensioen van 0,6 % per dienstjaar overeenkomstig de pensioenregeling van verweerster. De levensstandaard was ten tijde van de actieve beroepsuitoefening steeds gebaseerd op dit lagere inkomen. Hierbij komt dat de werkgever voor alle beneden de premieloongrens liggende salarisbestanddelen reeds premie aan de wettelijke pensioenverzekering heeft afgedragen.
- 13 Naar de opvatting van de verwijzende rechter staat het aan het Hof te beslissen of er sprake is van de door verzoekster aangevoerde discriminatie op grond van deeltijdarbeid en of het toepasselijke Unierecht aldus moet worden uitgelegd dat het de door verweerster bij de uitvoering van de pensioenregeling toegepaste berekeningsmethode verbiedt en in plaats daarvan de door verzoekster voorgestane berekeningsmethode voorschrijft, om verzoekster als werknemster in deeltijd niet te discrimineren.

Prejudiciële vraag 1 b

- 14 Er zou echter sprake kunnen zijn van een benadeling van verzoekster als de werknemster in deeltijd, voor zover binnen het door verweerster gebruikte berekeningssysteem niet naar tijdvakken, bijvoorbeeld afzonderlijke kalenderjaren, wordt gekeken, maar wordt uitgegaan van een eenvormig tewerkstellingspercentage voor de gehele duur van het dienstverband en de gesplitste pensioenformule pas wordt toegepast op de hieruit voortvloeiende gemiddelde beloning. Aangezien het inkomen van verzoekster gedurende een aanzienlijk deel van de tijdvakken waarin zij in deeltijd heeft gewerkt, beneden de premieloongrens lag, worden salarisbestanddelen die bij een benadering op jaarbasis boven de premieloongrens hadden gelegen, thans behandeld alsof deze beneden de premieloongrens liggen. Dit betekent tegelijkertijd dat salarisbestanddelen waarvoor verweerster destijds, omdat zij boven de premieloongrens lagen, geen premies aan de wettelijke pensioenverzekering voor

verzoekster heeft afgedragen, thans worden behandeld alsof dergelijke premies wel zijn afgedragen en dientengevolge ook een recht op pensioen is opgebouwd.

- 15 De verwijzende rechter is van mening dat verzoekster alleen bij een op tijdvakken, in het bijzonder afzonderlijke kalenderjaren, gebaseerde benadering niet wordt gediscrimineerd. De handelwijze van verweerster vormt daarentegen een discriminatie van verzoekster als werknemster in deeltijd en ook een discriminatie als vrouw, aangezien vooral vrouwen deeltijdarbeid verrichten.

Prejudiciële vraag 2

- 16 De pensioentoezegging op grond van de betrokken bedrijfspensioenvoorziening is lineair, hetgeen betekent dat alle dienstjaren dezelfde waarde hebben. Bovendien schrijft § 2 BetrAVG een zogenoemde evenredige verlaging (ook wel „pro-rata-temporis-methode” genoemd) voor. De bepaling veronderstelt dat de werkgever zijn werknemer een voorziening toezegt waarbij hij ervan uitgaat dat de werknemer tot aan de overeengekomen leeftijdsgrens binnen het bedrijf van de werkgever werkzaam blijft. Met toepassing van § 2 BetrAVG moet allereerst het recht op pensioen worden bepaald dat zou bestaan als de werknemer niet vroegtijdig was uitgetreden, maar tot het bereiken van de overeengekomen leeftijdsgrens in dienst was gebleven (zogenoemde „fiktiver Höchstanspruch”) (fictief maximumrecht). Daarna worden de feitelijke tijdvakken van arbeid vergeleken met de tijdvakken van arbeid die de werknemer tot aan het bereiken van de leeftijdsgrens nog had moeten vervullen als hij niet vroegtijdig was uitgetreden (zogenoemde „Unverfallbarkeitsquotient”) (drempelquotiënt). Het in de eerste stap van de berekening bepaalde maximumrecht wordt dan vermenigvuldigd met de drempelquotiënt om de hoogte van het bedrijfspensioen respectievelijk het recht hierop te bepalen. De pro-rata-temporis-methode leidt bij toepassing op rechten volgens een lineaire pensioenregeling dus op zichzelf niet tot verschillende leeftijdsafhankelijke resultaten.
- 17 Deze methode leidt echter tot verschillende, van de leeftijd van de werknemer afhankelijke resultaten als de lineaire pensioentoezegging wordt gecombineerd met een maximum voor pensioengevende dienstjaren. Een dergelijk maximum heeft tot doel pensioenrechten van medewerkers die langdurig in dienst zijn, om economische redenen tot een bepaald plafond te beperken. Zo heeft een maximum van 35 dienstjaren – waarin ook is voorzien in de pensioenregeling van verweerster – tot gevolg dat een werknemer die van zijn 20e tot en met zijn 65e levensjaar in dienst was, slechts in 35 van de in totaal 45 dienstjaren pensioen opbouwt. Het Bundesarbeitsgericht acht dergelijke maxima rechtsgeldig. De toepassing van een maximum leidt echter in het kader van de pro-rata-temporis-methode tot het bijkomende effect dat vroegtijdig uittredende werknemers die op jongere leeftijd anciënniteiten hebben opgebouwd, een lager bedrijfspensioen ontvangen dan werknemers die eenzelfde anciënniteit op latere leeftijd hebben opgebouwd: een werknemer die van zijn 45e tot en met 55e levensjaar in dienst is en theoretisch een anciënniteit van 20 jaar had kunnen bereiken, kan bij een recht

op 1 % van het salaris per dienstjaar 10 % van het salaris als bedrijfspensioen ontvangen. Daarentegen heeft een werknemer die van zijn 25e tot en met 35e levensjaar in het bedrijf werkzaam is geweest, slechts recht op 8,75 % van het salaris, omdat hij een anciënniteit van 40 jaar had kunnen bereiken, maar vanwege het maximum van 35 jaar slechts 35 % van zijn salaris kan ontvangen. Bij het uittreden na 10 van mogelijke 40 dienstjaren ontvangt hij dus slechts een vierde van 35 % in plaats van een vierde van 40 %.

- 18 De pro-rata-temporis-methode leidt in combinatie met een maximumaantal pensioengevende dienstjaren naar de opvatting van de verwijzende rechter tot een discriminatie van verzoekster op grond van haar leeftijd. Deze methode schendt het in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten neergelegde en in richtlijn 2000/78, met name de artikelen 2 en 6, lid 1, geconcretiseerde verbod.
- 19 Van directe discriminatie op grond van leeftijd overeenkomstig artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 is sprake, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van zijn leeftijd. In combinatie met een maximumaantal pensioengevende dienstjaren leidt de overeenkomstig § 2 BetrAVG toe te passen pro-rata-temporis-methode naar de opvatting van de verwijzende rechter tot een directe discriminatie van jongere werknemers. Het gevolg dat jongere werknemers een lager recht op pensioen ontvangen, heeft een onmiddellijk en dwingend karakter en hoeft niet pas door middel van empirische onderzoeken, bijvoorbeeld middels statistieken, te worden vastgesteld.
- 20 Het Bundesarbeitsgericht is van mening dat hier uitsluitend sprake kan zijn van indirecte discriminatie, maar ook indirecte discriminatie is slechts geoorloofd als is voldaan aan een van de in artikel 2, lid 2, onder b), punten i en ii, genoemde voorwaarden of als deze gerechtvaardigd is krachtens artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 21 Een rechtvaardiging overeenkomstig artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 is in casu op voorhand uitgesloten. Het Hof heeft beslist dat de bepaling restrictief moet worden uitgelegd, aangezien deze de lidstaten de mogelijkheid biedt een uitzondering te maken op het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd (arrest HK Danmark van 26 september 2013, C-476/11, EU:C:2013:590). De zienswijze dat deze bepaling slechts geldt voor de in die bepaling uitputtend vermelde gevallen vindt steun in de bewoordingen van artikel 6, lid 2, en in de algemene opzet en het doel van richtlijn 2000/78. De hier aan de orde zijnde hoogte van het recht op pensioenuitkeringen valt niet onder de in artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 genoemde gevallen.
- 22 Volgens artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 vormen verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme beleidsdoelstellingen op het terrein van

de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Van dergelijke doelen is hier naar de opvatting van de verwijzende rechter in tegenstelling tot hetgeen in de rechtspraak en literatuur wordt betoogd, geen sprake.

- 23 De argumenten waarmee de verschillende behandeling van jongere en oudere werknemers in wezen worden gerechtvaardigd, zijn niet overtuigend. Bij een en dezelfde duur van het dienstverband met aansluitende uittreding vóór het bereiken van de leeftijdsgrens is er bijvoorbeeld geen verschil in trouw aan de onderneming, ongeacht of dit dienstverband van het 25e tot 35e of van het 35e tot 40e levensjaar heeft geduurd. Bovendien zal ook een jonge werknemer die tegen zijn wil om bedrijfeconomische redenen moet uittreden, een beperking van zijn pensioenrecht moeten accepteren. Dat voor oudere werknemers met hogere pensioenrechten het vinden van nieuw werk moet worden vergemakkelijkt, is eveneens geen sluitend argument, aangezien de regeling niet leidt tot een verruiming van de rechten van oudere werknemers, maar tot een vermindering van de rechten van jongere werknemers. Ten slotte is ook de overweging dat met de regeling wordt voorzien in de grotere pensioenbehoefte van oudere werknemers, niet juist. Een dergelijk doel kan worden bereikt door een progressieve pensioentoezegging waarbij de latere dienstjaren meer wegen dan de eerdere dienstjaren. Met een lineaire pensioentoezegging worden oudere werknemers daarentegen overduidelijk niet specifiek gesteund.
- 24 De motivering van het Bundesarbeitsgericht volgens welke met de wettelijke regeling wordt beoogd „voor de berekening van de hoogte van de rechten bij vroegtijdige uittreding een regeling te vinden die recht doet aan de algemene opvatting van het bedrijfspensioenrecht waarop de gebruikelijke pensioenregelingen zijn gebaseerd”, is eveneens niet overtuigend. Enkel een „algemene opvatting” is nog geen objectief gerechtvaardigd doel, zoals artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 verlangt.
- 25 Volgens de vaste rechtspraak van het Hof is een maatregel slechts passend om de verwezenlijking van de gestelde doelstellingen te verzekeren, indien deze maatregel deze doelstellingen daadwerkelijk op coherente en systematische wijze nastreeft (arrest van 21 juli 2011, Fuchs en Köhler, C-159/10 en C-160/10, EU:C:2011:508). Om die reden verzet het Unierecht zich niet tegen een bedrijfspensioenregeling waarbij een werkgever als bestanddeel van het salaris leeftijdsafhankelijke pensioenpremies betaalt, als het daaruit voortvloeiende verschil in behandeling op grond van leeftijd voor het bereiken van het legitieme doel passend en noodzakelijk is (arrest HK Danmark, EU:C:2013:590). Met de pro-rata-temporis-methode in combinatie met een maximumaantal pensioengevende dienstjaren wordt evenwel niet beoogd de situatie van oudere werknemers te verbeteren. Deze regeling heeft niet eens als doel de rechten van jongere, vroegtijdig uittredende werknemers te beperken. Met het maximumaantal pensioengevende dienstjaren wordt beoogd een (legitieme) beperking van de pensioenrechten van werknemers met een hoge anciënniteit te bewerkstelligen. De

benadeling van jongere, vroegtijdig uittredende werknemers is een toevallig, niet beoogd bijkomend effect. De regeling van § 2 BetrAVG in combinatie met de regelingen inzake de maximering van het aantal pensioengevende dienstjaren benadeelt jongere werknemers dus niet op een coherente en systematische wijze.

Erkenning van vertrouwensbescherming

- 26 De verwijzende rechter verzoekt het Hof om tevens de vraag te beantwoorden of – voor het geval dat het Hof beslist dat nationale wettelijke bepalingen of gebruiken in de zin van de eerste en de tweede prejudiciële vraag onverenigbaar zijn met het Unierecht – de werking in de tijd van een dergelijke uitspraak moet worden beperkt. De verwijzende rechter stelt de vraag of de boven aangehaalde rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht eveneens aanleiding zou kunnen vormen voor het Hof om de werking van zijn beslissing in de tijd te beperken. De arresten van het Bundesarbeitsgericht kunnen bij werkgevers het vertrouwen hebben gewekt dat de pro-rata-temporis-methode in combinatie met een maximering van de pensioengevende dienstjaren verenigbaar is met het Unierecht. Het totale geldbedrag dat is gereserveerd voor de bedrijfspensioenstelsels, kan hierdoor zijn beïnvloed.
- 27 Voor het geval dat het Hof geen aanleiding ziet om de werking in de tijd van zijn arrest te beperken, wenst de verwijzende rechter te vernemen of het naar de opvatting van het Hof verenigbaar is met het Unierecht, als de nationale rechterlijke instanties op grond van het nationale recht de vertrouwensbescherming erkennen, aan welke voorwaarden in dat geval moet zijn voldaan en op welke wijze het vertrouwen moet worden beschermd.