

Vergaderjaar 1988–1989

20 890

## **Wijziging van het Burgerlijk Wetboek en van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het terrein van de bovenwettelijke sociale zekerheid)**

Nr. 5

### **MEMORIE VAN ANTWOORD**

Ontvangen 10 april 1989

#### **1. Inleiding**

Met belangstelling hebben wij kennisgenomen van de opmerkingen van de leden van de verschillende fracties over het onderhavige wetsvoorstel. De leden van de D66-fractie juichen de indiening van dit wetsvoorstel toe. Het lid van de G.P.V.-fractie heeft met de strekking van de 4e richtlijn minder moeite dan met de strekking van de 3e richtlijn. Overigens hebben de leden van deze fracties een aantal vragen en opmerkingen. Het verheugt ons dat dit voorstel bij deze leden positief is ontvangen.

De leden van de S.G.P.-fractie daarentegen hebben bij het onderhavige wetsvoorstel de nodige reserves. Wij hopen met de beantwoording van de opmerkingen de reserves van deze leden te kunnen wegnemen.

De leden van de fracties van het C.D.A., de P.v.d.A. en de V.V.D. hebben over diverse aspecten vragen gesteld. In deze memorie willen wij op de gestelde vragen ingaan.

#### **2. Verhouding 4e EG-richtlijn tot andere internationaal-rechtelijke verplichtingen**

In de inbreng van alle fracties komt de vraag aan de orde naar de verhouding tussen de verplichtingen, die op grond van de 4e EG-richtlijn worden opgelegd, en de eventuele aanspraken, die aan andere internationaal-rechtelijke bepalingen kunnen worden ontleend. Er bestaat tevens bezorgdheid dat de voorziene geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling, zoals die door de 4e EG-richtlijn wordt beoogd, door rechterlijke uitspraken zal worden doorkruist. Verwezen wordt daarbij onder andere naar de uitspraak van het EG-Hof in de zaak Bilka-Kaufhaus/Weber en de uitspraken van de CRvB van 7 december 1988 inzake het recht op AWW-pensioen voor weduwnaars. Wat betreft de in het onderhavige wetsvoorstel aan de orde zijnde materie gaat het daarbij derhalve over de betekenis van artikel 119 van het EEG-Verdrag en de 2e EG-richtlijn inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen. In de tweede plaats gaat het over de vraag of artikel 26 van het Interna-

tionaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (verder BuPo-Verdrag) rechtstreekse werking heeft met betrekking tot de regelingen waarop de 4e richtlijn betrekking heeft. In de navolgende subparagrafen zullen wij op deze vragen ingaan.

Voordat wij die kwesties bespreken, willen wij op deze plaats reageren op enige opmerkingen van meer algemene aard.

De leden van de C.D.A.-fractie vrezen dat de overheid in verband met ten onrechte gewekte verwachtingen aansprakelijk zal worden gehouden voor de financiële gevolgen die voor werkgevers en pensioenverzekeraars verbonden zouden kunnen zijn aan rechterlijke uitspraken.

Naar het ons voorkomt, bestaat er voor deze vrees geen redelijke grond. Immers, nu het wetsvoorstel strekt tot uitvoering van de 4e richtlijn en deze uitvoering wordt gegeven overeenkomstig het daaromtrent bepaalde in de richtlijn, kan niet staande worden gehouden dat met deze daad van wetgeving enige verwachting wordt gewekt, die zou kunnen leiden tot aansprakelijkheid in de hiervoor genoemde betekenis.

In dit verband stellen de leden van verschillende fracties nog de vraag of het niet beter is om ruimhartig recht te doen aan de bestaande jurisprudentie en nu reeds volledige gelijke behandeling op het terrein van de aanvullende pensioenen te realiseren. Wij zouden er op willen wijzen dat op dat moment een andere afweging in het geding is: enerzijds menen wij dat invoering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op dit terrein, gezien de noodzaak van en zorgvuldige herziening van vaak complexe regelgeving niet onder te grote tijdsdruk kan worden geplaatst. Anderzijds moet worden erkend dat dit voor belanghebbenden onzekerheden met zich mee zou kunnen brengen, omdat niet geheel is uit te sluiten dat nieuwe rechterlijke uitspraken eerder zullen leiden tot vaststelling van rechten en verplichtingen. In deze afweging blijven wij, zoals in navolgende subparagrafen zal worden toegelicht, van mening, dat het thans voorgestelde tijdspad de voorkeur verdient.

De leden van de S.G.P.-fractie zijn van mening dat het huidige emancipatorische streven naar gelijke behandeling leidt tot een uitholling van het traditionele gezinsleven. Wij delen deze opvatting niet. Emancipatie beoogt de ontplooiing van individuen te stimuleren, al dan niet binnen een huwelijkse relatie. Door de grotere ontplooiingsmogelijkheden zijn de partners binnen een gezin juist in staat zowel los van elkaar als met elkaar als meer volwaardige mensen te functioneren. Een grotere mate van onafhankelijkheid betekent niet dat mensen slechts oog behouden voor het eigen belang. Het betekent wel, dat partners binnen een relatie meer kansen krijgen om naast de zorg voor elkaar, een eigen zelfstandigheid te behouden of op te bouwen.

Voorts vragen deze leden of huwelijk en gezin relevante gronden zijn op grond waarvan onderscheid gemaakt kan worden, gezien de positie en betekenis van huwelijk en gezin in de mensenrechtenverdragen. In het algemeen zijn er uiteraard regelingen waarbij huwelijk en gezin relevante gronden voor onderscheid kunnen zijn. Op het terrein van het onderhavige wetsvoorstel, de uitwerking van het beginsel van gelijke behandeling in de bovenwettelijke sociale zekerheid, wordt deze mogelijkheid echter begrensd doordat zulk onderscheid niet tot verboden indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen mag leiden.

### *2.1. Relatie 4e EG-richtlijn/artikel 119 van het EEG-Verdrag*

Voor wat betreft de relatie tussen artikel 119 EEG-Verdrag en de onderhavige richtlijn, waarnaar is gevraagd door leden van de fracties van het C.D.A. en van D66, zij opgemerkt dat een uiteindelijk oordeel over de verhouding tussen artikel 119 EEG-Verdrag en de 4e richtlijn is

voorbehouden aan de rechter. Een eenduidig antwoord op de vraag naar wat er zal gebeuren als in bijzondere gevallen belanghebbenden een beroep doen op artikel 119 is niet in alle gevallen te geven. Wel zij daarbij het volgende aangetekend. De uitspraken van het EG-Hof mogen duidelijk zijn ten aanzien van de casusposities die in het geding waren, daarmee is nog niet duidelijk in hoeverre met behulp van artikel 119 EEG-Verdrag kan worden opgetreden tegen andere vormen van onderscheid die zich in pensioenvoorzieningen kunnen voordoen.

Voorts kan worden opgemerkt, dat met betrekking tot de krachtens de richtlijn toegestane uitzonderingen, namelijk verschillen in de leeftijd, waarop aanspraak kan worden gemaakt op ouderdomspensioen, (in de zaak Beets-Propert/Van Lanschot heeft het Hof slechts uitgesproken dat deze niet mogen worden gehanteerd als leeftijdsgrenzen voor ontslag) en in de pensioenen voor nabestaanden, geen uitspraken over de eventuele toepasselijkheid van artikel 119 EEG-Verdrag/c.q. de 2e EG-richtlijn zijn gedaan.

Tenslotte is van belang dat de jurisprudentie van het EG-Hof waarnaar door leden van verschillende fracties wordt verwezen, dateert van voor de totstandkoming van de richtlijn. Nu er eenmaal een richtlijn tot stand is gekomen, die in nationale wetgeving moet worden neergelegd en die daarvoor een bepaalde termijn geeft, verwachten wij dat het EG-Hof in voorkomende gevallen de bepalingen van de 4e richtlijn bij zijn overwegingen zal betrekken. Bij wijze van voorbeeld zij verwezen naar ons antwoord op de vraag van de leden van de D66-fractie naar een mogelijk beroep op artikel 119 inzake de ongelijke behandeling, die kan voortvloeien uit het rekening houden met actuariële berekeningselementen (zie hoofdstuk 6, onderdeel E, artikel 12c). Wel laat een en ander de wenselijkheid onverlet van een spoedige afronding van het wetgevingsproces en een spoedige aanpassing van pensioenvoorzieningen ter zake door betrokkenen.

De leden van de C.D.A.-fractie vragen of het voor bijvoorbeeld de werking van de overgangstermijnen verschil maakt of de bovenwettelijke voorziening geacht wordt te vallen onder werking van artikel 119 EEG-Verdrag en/of de 2e EG-richtlijn, zoals het geval lijkt te zijn voor wat betreft de rechten en plichten van werkgevers, dan wel onder de 4e EG-richtlijn, zoals het geval lijkt te zijn voor wat de rechten en plichten van pensioenfondsen aangaat. Voor zover het regelingen betreft die onder de 4e richtlijn vallen, geldt een overgangstermijn. Echter, zoals hierboven reeds is aangegeven, is het problematisch een algemeen geldende uitspraak te doen over de verhouding c.q. de afbakening tussen artikel 119 en de 4e EG-richtlijn. Mocht het zo zijn dat in een bepaald geval reeds op grond van artikel 119 een verplichting tot gelijke beloning aanwezig moet worden geacht, dan zal het van de feitelijke situatie afhankelijk zijn wie op de realisering van die verplichting aanspreekbaar is. Dit zou zowel de werkgever als wellicht ook het pensioenfonds kunnen zijn.

Wij zijn het eens met de leden van de C.D.A.-fractie, die menen dat de werkingssfeer van het wetsvoorstel en van de 4e richtlijn zich wel degelijk ook uitstrekt tot aanvullende pensioenregelingen voor werknemers in dienstverband en niet alleen tot zelfstandigen. Met de 4e richtlijn is onder andere beoogd een aanvulling en een verduidelijking te geven aan het in artikel 119 EEG-Verdrag neergelegde beginsel van gelijke beloning. In dit verband kan worden gewezen op de tweede overweging van de 4e richtlijn, waarin duidelijk wordt gesteld, dat aanvullende maatregelen nodig zijn op het terrein van de aanvullende sociale zekerheid om het beginsel van gelijke beloning te verduidelijken.

De leden van de fractie van D66 vragen om een overzicht van jurispru-

dentie van het Europese Hof c.q. van bij het Hof aanhangig gemaakte zaken die betrekking hebben op het door de richtlijn bestreken terrein. Tevens vragen deze leden in hoeverre het Hof de uitspraak van Bilka-Kaufhaus/Weber verder heeft verduidelijkt.

Het Europese Hof heeft sinds Bilka-Kaufhaus/Weber één uitspraak gedaan in een zaak waarbij op het terrein van de bovenwettelijke pensioenen een beroep werd gedaan op artikel 119, respectievelijk, de 2e richtlijn, namelijk in de Engelse zaak George Newstead/Ministerie van Verkeer en Ministerie van Financiën (zaak 192/85, 3 december 1987). De klacht betrof het feit, dat uitsluitend mannelijke ambtenaren, ook ongehuwde, verplicht werden 1,5% van het brutoloon bij te dragen aan een weduwenpensioenfonds. Na beëindiging van de dienst werden de bijdragen gerestitueerd.

Het Hof oordeelde dat de betrokken bijdragen niet onder de reikwijdte van artikel 119, maar van artikel 118 EEG-Verdrag vielen, daar de regeling, waaraan moest worden bijgedragen, als een wettelijke pensioenregeling was te beschouwen. Ook een beroep op uitspraken in de zaken Worringham (zaak 69/80, 11 maart 1981) en Liefing (zaak 23/83, 18 september 1984), eerder beschreven in de memorie van antwoord inzake de Reparatiwetgeving (kamerstukken II, 1987-1988, 19908, nr. 6, blz. 9 en 10), werd afgewezen, omdat in die gevallen de bijdragen tot een verschil in brutosalairis van mannen en vrouwen leidden. In casu verschilde slechts het netto-, niet het bruto-salaris.

Evenmin was volgens het Hof sprake van strijdigheid met de 2e richtlijn, omdat krachtens artikel 1, tweede lid, van de 2e richtlijn deze niet bedoeld is voor de sociale zekerheid. De ter uitvoering van dit artikel vastgestelde richtlijnen, nl. de 3e en de 4e richtlijn, zijn in casu niet respectievelijk nog niet van toepassing op het onderhavige nabestaandenpensioen; de ongelijke behandeling waarover Newstead zich beklaagde was een direct gevolg van de ongelijke behandeling met betrekking tot de laatste soort uitkeringen, aldus het Hof.

Voor zover bekend zijn over deze materie momenteel geen zaken aanhangig. Wel is een prejudiciële beslissing van het Europese Hof gevraagd in de zaak Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group (zaak 262/88). In deze zaak wordt gevraagd naar de toepasselijkheid van artikel 119 in het geval van een «particuliere beroepspensioenregeling», waarbij in het kader van een afvloeiingsregeling het pensioen van de man uitgesteld pensioen was tegenover direct pensioen voor een vrouw en tevens de uiteindelijk door de man ontvangen som lager was dan de door een vrouw ontvangen som. Het Hof heeft nog geen beslissing gegeven.

## 2.2. *Relatie 4e EG-richtlijn /BuPo-Verdrag*

De leden van vrijwel alle fracties informeren naar de gevolgen van de uitspraken van de CRvB met betrekking tot het weduwnaarspensioen. Zien wij het goed dan zijn in deze vraag twee aspecten te onderscheiden. In de eerste plaats is er de vraag of artikel 26 van het BuPo-Verdrag betekenis heeft voor de aanvullende pensioenen. In de tweede plaats rijst bij deze leden de vraag, welke gevolgen er zijn voor de aanvullende nabestaandenpensioenen bij een bevestigend antwoord op de eerste vraag. Wij zouden er op deze plaats op willen wijzen dat de uitspraken van de CRvB, waarbij de rechtstreekse werking van het BuPo-verdrag wordt erkend, betrekking hebben op wettelijke sociale zekerheidsregelingen. De regelingen, waar het in het onderhavige wetsvoorstel om gaat, zijn evenwel van privaatrechtelijke aard. Indien een vorm van ongelijke behandeling in de aanvullende pensioenregelingen in rechte zou worden aangevochten met een beroep op artikel 26 van het BuPo-Verdrag zou het derhalve gaan om de vraag of er sprake is van horizontale werking.

Wij verwachten niet dat de bevoegde rechter een dergelijke uitleg aan artikel 26 van het BuPo-Verdrag zal geven.

Tevens betekent dit dat wij er van uitgaan dat uit de uitspraken van de CRvB van 7 december 1988 niet kan worden geconcludeerd dat er thans reeds sprake zou moeten zijn van gelijke behandeling in de aanvullende nabestaandenpensioenen. Dit laat overigens onverlet dat het voornemen van het kabinet om op korte termijn tot een herstructurering van de AWW te komen desondanks tot een nadere bezinning op de regelgeving met betrekking tot de aanvullende nabestaandenpensioenen noopt. Wij komen daar in hoofdstuk 4 van deze memorie op terug.

De leden van de P.v.d.A.-fractie vragen naar de stand van zaken met betrekking tot de adviesaanvraag aan de SER, de SVr en de ER alsmede met betrekking tot met de Kamer te voeren overleg over een systematisch onderzoek naar mogelijke discriminatoire bepalingen in het sociale zekerheidsstelsel. Op dit moment beraadt het kabinet zich over de mogelijkheid van een adviesaanvraag aan genoemde adviesorganen, en van een tweede adviesaanvraag aan een groep juridische deskundigen. Er wordt naar gestreefd de besluitvorming zo spoedig mogelijk af te ronden. Wij hebben geen inzicht in de tijd, die de adviesorganen nodig zullen hebben, voor het uitbrengen van hun advies.

In de eerstgenoemde adviesaanvragen zullen onder meer aan de orde komen de onderwerpen waaromtrent de leden van de fractie van de P.v.d.A. zeggen zich zorgen te maken, zoals de toeslagensystematiek in de AOW en de korting wegens niet verzekerde jaren van de partner, eveneens met betrekking tot de AOW.

In antwoord op de vraag van de leden van de P.v.d.A.-fractie naar de gebruikelijke rapportage over de naleving van het BuPo-Verdrag kan worden gemeld, dat de eerstvolgende rapportage door Nederland pas dient te worden ingediend per 31 oktober 1991. Er bestaat een rapportageverplichting per periode van vijf jaar. Tijdens de mondelinge bespreking van het vorige Nederlandse rapport – dat betreffende de periode tot en met 31 oktober 1986 diende te worden ingediend – met het Comité in Genève is door de Nederlandse delegatie uitvoerig de positie van Nederland met betrekking tot artikel 26 van dit Verdrag toegelicht, en is ook melding gemaakt van de aanvang die is gemaakt met de aanpassing van de wetgeving. Deze mededeling is door het Comité met tevredenheid ontvangen, temeer daar hiermee de vrees werd weggenomen dat Nederland het Verdrag zou willen opzeggen. Wel hechtte het Comité er aan nogmaals de betekenis van artikel 26 te benadrukken. Door het ESOCUL-Comité is bij de mondelinge behandeling van de rapportage over het ESOCUL-Verdrag de stelling dat aanpassing aan het non-discriminatiebeginsel geleidelijk kan plaatsvinden opnieuw bevestigd.

### *2.3. Overige aspecten met betrekking tot de toepassing van internationale verdragen*

De leden van de P.v.d.A.-fractie informeren naar de mogelijke voortgang met betrekking tot het beroep in het belang der wet inzake de WWV voor gehuwde vrouwen, dat door de staatssecretaris van SZW is ingesteld alsmede naar de ontwikkelingen met betrekking tot de infraktieprocedure.

Een beroepschrift op grond van artikel 43 van de Beroepswet is inmiddels ingediend bij de CRvB. Naar aanleiding van de vraag over de infraktieprocedure (ingevolge artikel 169 van het EEG-Verdrag) kan worden meegedeeld, dat de daarop betrekking hebbende brief van de

### **3. Inhoud en uitwerking van het wetsvoorstel**

#### *3.1. Vormgeving*

De leden van de D66-fractie zijn van mening dat een wettelijke regeling is vereist, waarin de gelijke behandeling van groepen verze-kerden ongacht geslacht, burgerlijke staat, aantal werkuren of de aard van het deelnemerschap wordt vastgelegd. Aangezien het daarbij niet alleen kan gaan om ongelijke behandeling van mannen en vrouwen geven zij de voorkeur aan een doorvertaling van de gelijke behandeling naar de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW). Zij merken voorts nog op dat zij er niet van overtuigd zijn, dat de PSW om technische en procedurele redenen niet het geschikte wettelijk kader zou kunnen bieden. De leden van de P.v.d.A.-fractie hebben besloten om de eerder gevoerde discussie over de wettelijke vormgeving van het verbod van ongelijke behandeling van mannen en vrouwen niet te herhalen.

Naar aanleiding hiervan merken wij het volgende op. In de notitie over de tenuitvoerlegging van de 4e EG-richtlijn, verder de notitie, is reeds aangegeven dat het voor de hand ligt om de noodzakelijke wetgeving in het licht van het streven naar overzichtelijkheid in de herziene gelijke behandelingswetgeving (WGB) onder te brengen. Daarmee wordt tevens bereikt dat de Commissie gelijke behandeling van mannen en vrouwen in voorkomende gevallen door belanghebbenden kan worden ingeschakeld. Daarnaast zij bedacht dat de 4e EG-richtlijn zowel qua prestaties als qua kring van belanghebbenden een bredere werking heeft dan de PSW. De PSW is niet van toepassing op zelfstandigen en alleen op werknemers in dienst van een onderneming of een instelling. Voorts kan er op worden gewezen dat de PSW niet van toepassing is op werknemers, die als huispersoneel in dienst zijn van particulieren.

#### *3.2. Reikwijdte*

De leden van verschillende fracties stellen vragen over de reikwijdte van de richtlijn. Voor zover deze vragen betrekking hebben op het nabestaandenpensioen, worden deze besproken in hoofdstuk 4 van deze memorie.

De leden van de P.v.d.A.-fractie vragen waarom in artikel 2 en artikel 12b niet letterlijk dezelfde formulering gebruikt is als in de richtlijn. Naar aanleiding hiervan merken wij op dat voor het gebruik van het begrip onderscheid gekozen is vanwege de in de WGB gehanteerde systematiek. In artikel 1 van de WGB is aangegeven dat onder onderscheid tussen mannen en vrouwen moet worden verstaan direct en indirect onderscheid.

#### *Positie deeltijdwerkers*

De leden van de P.v.d.A.-fractie vragen of onderscheid naar voltijd- en deeltijdwerknemers niet juist bij eerdere arresten van het Europese Hof als discriminerend was aangemerkt, waarbij zij verwezen naar bijvoorbeeld de uitspraak in de Zaak Bilka-Kaufhaus/Weber, en of nader kan worden aangegeven op grond waarvan het kabinet meent dat het nog onzeker is of hier van indirect onderscheid sprake zou zijn.

Ook de leden van de C.D.A.-fractie hebben vragen met betrekking tot een relatief ongunstige behandeling van deeltijdwerkers. Zij menen dat

de objectieve rechtvaardigingsgrond, die in het arrest Bilka/Weber werd aangenomen, te weten het onaantrekkelijk maken van deeltijdwerk in verband met de grote organisatorische moeilijkheden voor het warenhuis, niet opgaat tegen de achtergrond van het Nederlandse regeringsbeleid ten aanzien van deeltijdwerk, kortweg aan te duiden als «een positief middel tot werkloosheidsbestrijding» en dat er dus bij «relatief ongunstige behandeling van deeltijdwerkers» in principe wel sprake is van indirect onderscheid. Het lijkt deze leden derhalve geboden om ook ten aanzien van deeltijdwerkers de opdracht tot gelijke behandeling – in verhouding tot de deeltijd – aan te nemen.

Met betrekking tot de verwijzing door de leden van deze fracties naar de uitspraak van het Hof van Justitie van de EG inzake Bilka-Kaufhaus/Weber zij opgemerkt, dat het Hof in deze zaak niet trad in een beoordeling van de door het warenhuis Bilka aangevoerde rechtvaardigingsgrond. Het Hof verklaarde dat een beleid dat deeltijdwerkers uitsluit van de pensioenregeling in strijd is met artikel 119 EEG-Verdrag, wanneer die maatregel een veel groter aantal vrouwen dan mannen treft, tenzij de onderneming kan aantonen dat de maatregel haar verklaring vindt in objectief gerechtvaardigde factoren, die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht. De beoordeling van dit laatste achtte het Hof een taak van de nationale rechter, die bij uitsluiting bevoegd is om de feiten te beoordelen. Wel gaf het Hof een aantal toetsstenen aan, die de rechter daarbij moet hanteren, namelijk dat moet worden vastgesteld dat de ter bereiking van het doel gekozen middelen beantwoorden aan een werkelijke behoefte (van de onderneming), geschikt zijn om dat doel te bereiken en daarvoor ook noodzakelijk zijn.

Of een maatregel ten aanzien van deeltijdwerkers, die met name vrouwen nadelig treft, verboden indirect onderscheid oplevert is dus afhankelijk van het oordeel van de rechter in een bepaald geval.

Uit het voorafgaande moge duidelijk zijn dat de vraag van de leden van de D66-fractie of uitsluiting van deeltijders of flexwerkers op grond van de richtlijn verboden is, soms bevestigend en soms ontkennend moet worden beantwoord. Een categorisch verbod in de PSW op uitsluiting van deeltijders en flexwerkers en het bevriezen van premievrije aanspraken van circuitverlaters zou dan ook verder gaan dan de richtlijn vereist en wordt door ons niet overwogen.

Wij hebben overigens met vreugde kennis genomen van de waardevolle woorden van de leden van de D66-fractie over de uitbreiding van de werkingssfeer naar facultatieve regelingen.

De leden van de C.D.A.-fractie verzoeken om een overzicht van op bovenwettelijke sociale zekerheidsrechten toepasselijke bepalingen, inclusief de overgangstermijnen. Op de bovenwettelijke sociale zekerheidsrechten zijn van toepassing artikel 119 van het EEG-Verdrag, de 1e, 2e en 4e richtlijn, de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, artikel 1637ij van het Burgerlijk Wetboek, de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen in de burgerlijke openbare dienst en de Wet van 25 mei 1979, houdende tijdelijke voorziening met betrekking tot gelijke behandeling van mannen en vrouwen en van gehuwden en ongehuwden in geval van beëindiging van de dienstbetrekking.

De leden van de S.G.P.-fractie vragen op welke regelingen de 4e richtlijn van toepassing is. Voor zover het gaat om regelingen inzake sociale zekerheid, die niet als arbeidsvoorwaarden zijn aan te merken, is de in dit wetsontwerp opgenomen bepaling met betrekking tot regelingen tussen beroepsgenoten inzake sociale zekerheid van toepassing. (artikel 2, eerste lid, laatste zin). Ook voor die regelingen geldt een overgangstermijn tot 1 januari 1993 krachtens artikel III.

De leden van de C.D.A.-fractie komen terug op het gestelde in de notitie over de ongelijke franchises voor gehuwden en ongehuwden. Zij begrijpen de jurisprudentie zo, dat alleen bij minimumbehoefte-voorzieningen sprake kan zijn van objectieve rechtvaardigingsgronden. Naar aanleiding hiervan zouden wij willen opmerken, dat de aanwezigheid van een minimumbehoefte-functie een door het EG-Hof aanvaarde objectieve rechtvaardigingsgrond betreft voor toeslagen op uitkeringen op grond van wettelijke sociale verzekeringen, die op grond van de 3e EG-richtlijn een vermoeden van indirecte discriminatie kunnen opleveren. Dit betekent overigens niet dat er geen andere objectieve rechtvaardigingsgronden kunnen zijn. In situaties, waar bijvoorbeeld een vermoeden van indirecte discriminatie op grond van artikel 119 van het EEG-Verdrag bestaat, kunnen wel degelijk andere objectieve rechtvaardigingsgronden worden aangevoerd. Dit komt bijvoorbeeld al naar voren in de door deze leden zelf aangehaalde passage uit de uitspraak van het EG-Hof in de zaak Bilka-Kaufhaus/Weber.

Wij hebben niet het voornemen om voor gehuwden en ongehuwden gelijke franchises voor te schrijven. De leden van de D66-fractie vragen hiernaar. Wij zouden er op willen wijzen dat het onderhavige wetsvoorstel niet ziet op ongelijke behandeling van gehuwden en ongehuwden. Voorts zouden wij deze leden willen verwijzen naar het gestelde op bladzijde 10 van de notitie.

De leden van de P.v.d.A.-fractie vragen het kabinet in dit kader ook om een meer algemene uiteenzetting, waarom naar zijn oordeel een onderscheid in franchise wel spoort met de gelijke behandeling. Voorts verzoeken zij een nadere reactie op hun opvatting dat ook bij het ABP nog geen sprake is van gelijke behandeling. In dat verband wijzen zij op het inkomen van de tweeverdieners, dat huns inziens binnen het kader van de Algemene burgerlijke pensioenwet (Abp-wet) sterker terugvalt dan dat van een alleenverdienersechtpaar.

Wat betreft het onderscheid in franchise zij verwezen naar de uiteenzetting daaromtrent in de «Financiële nota sociale zekerheid 1989» (kamerstukken II, 20 805, 1988–1989, nr. 2, blz. 33 e.v.). Daar is reeds opgemerkt dat de situatie, waarin bij de berekening van de pensioengrondslag een franchise wordt toegepast die afwijkt van de na pensionering te ontvangen AOW-uitkering, tot aanzienlijk van het eindloonpercentage afwijkende pensioenresultaten kan leiden.

In de nota is voorts opgemerkt dat fictieve franchise- of anticumulatiebepalingen voor gehuwden of ongehuwd samenwonenden op ruimere schaal toepassing vinden dan voorheen. Op zich zelf behoeft het hanteren van een fictie omtrent het niveau van de franchise of het inbouwbedrag niet in strijd te zijn met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Wat betreft de bepalingen in de Abp-wet inzake de situatie, dat beide partners een pensioen ontvangen bij de vaststelling waarvan een vermindering is toegepast uit hoofde van recht op AOW-pensioen, wordt het volgende opgemerkt. Ingevolge artikel F 7c van die wet heeft de «tweeverdiener» aanspraak op een toeslag gelijk aan 0,525 procent van de franchise voor gehuwden of samenwonenden voor elk jaar dat de voor pensioen geldige diensttijd van de partners samenvalt. Bij 40 samenvallende dienstjaren – het maximaal mogelijke – bedraagt deze toeslag  $40 \times 0,525\% \times 20/7 \times \text{AOW-gehuwden} = 60\% \text{ AOW-gehuwden}$ . Per 1 januari 1989 komt dit neer op f 6 209,48 per jaar. Dit betekent derhalve dat de «tweeverdiener» in die situatie aan aanvullend pensioen per jaar f 6 209,48 meer ontvangt dan de gehuwde of de samenwonende



waarvan de partner geen aanvullend pensioen geniet. Maar ook indien dit maximum niet wordt gehaald, ontvangt de pensioengerechtigde een toeslag zodra er sprake is van samenvallende diensttijd van de partners. Er is wat dit betreft dan ook geen sprake van benadeling van de «tweeverdiener» ten opzichte van de «alleenverdiener».

De leden van de P.v.d.A.-fractie concluderen dat de uitsluiting van het Abp in artikel 12b niet volledig correct lijkt. Zij wijzen er in dat verband op dat de wijzigingen van de Abp-wet nooit zijn getoetst aan de uitgangspunten van de 4e EG-richtlijn. Zij vragen of ambtenaren op dit punt een beroep zouden kunnen doen op de Commissie gelijke behandeling.

Wij kunnen de vorenbedoelde opvatting niet delen. De Abp-wet valt als overheidsregeling die bescherming biedt tegen «eventualiteiten van ..... ouderdom, invaliditeit .....» onder de reikwijdte van de 3e EG-richtlijn. Derhalve is de 4e richtlijn strikt genomen niet van toepassing. Dit neemt overigens niet weg dat wij van opvatting zijn dat de Abp-wet materieel aan de vereisten van de 4e richtlijn behoort te voldoen.

Wat betreft de mogelijkheid voor ambtenaren om ter zake van de Abp-wet een beroep te doen op de Commissie gelijke behandeling merken wij op dat de Abp-wet bepalingen bevat inzake de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan voor het verkrijgen van recht op pensioen, alsmede inzake de wijze waarop het pensioen wordt berekend. Er bestaat wat dit betreft geen of vrijwel geen discretionaire bevoegdheid van het bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds, dat voor de uitvoering van de Abp-wet zorg draagt. Nu door de wetgever er voor wordt zorggedragen dat de bepalingen van de Abp-wet in overeenstemming zijn met de vereisten van de 4e richtlijn en er bij de uitvoering van die wet vrijwel steeds sprake is van gebonden beschikkingen, is er geen ruimte voor een bevoegdheid ter zake voor de Commissie gelijke behandeling mannen en vrouwen. Om die reden achten wij het juist dat de Commissie niet bevoegd is een oordeel te geven over de regelingen ter zake van de overheidspensioenen.

Deze leden pleiten er voor dat ook bij het ABP een gelijkwaardige franchiseregeling tot stand zal komen die dan als voorbeeld zal kunnen dienen voor de andere pensioenfondsen, wanneer (na 1993) de paraplu-bepaling niet meer geldig kan zijn.

De sociale partners hebben een eigen verantwoordelijkheid bij het nakomen van de verplichtingen ter zake van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, die naar onze mening niet afhankelijk kan worden gesteld van onder meer de uitkomsten van het overleg met de centrales van overheidspersoneel over de pensioenregeling ten aanzien van ambtenaren. Uiteraard is in het laatstbedoelde overleg het beginsel van de gelijkberechtiging de basis waarvan wordt uitgegaan, maar daarnaast – uiteraard zonder dat daardoor afbreuk wordt gedaan aan de gelijkberechtiging – zijn ook andere factoren medebepalend voor de uiteindelijke inhoud van de pensioentoezegging. De laatstbedoelde factoren verschillen van die in het bedrijfsleven, zodat het niet zinvol is de sociale partners in de particuliere sector de regeling in de Abp-wet als voorbeeld voor te houden.

Voorts geldt hierbij dat de gelijkberechtiging van mannen en vrouwen wat betreft het franchisesysteem niet slechts op één manier kan worden gerealiseerd. Meerdere benaderingswijzen, die alle correct zijn, zijn mogelijk. Welke in concreto wordt gekozen, is afhankelijk van het overleg tussen de betrokken sociale partners.

## Leeftijdsgrenzen

De leden van de S.G.P.-fractie halen de entree-leeftijd van 25 jaar als voorbeeld aan van een regeling die een vermoeden van verboden indirect onderscheid kan opleveren. Zij vragen of dat geen reden is om te komen tot een verlaging of een flexibilisering van de aanvangsleeftijd.

Naar aanleiding hiervan onderkennen wij dat er een ontwikkeling gaande is dat het aantal mensen dat tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd blijft doorwerken afneemt. Overigens zij bedacht, dat zulks lang niet in alle gevallen betekent dat de pensioenopbouw voortijdig wordt beëindigd. Met name voor degenen, die een WAO- of een VUT-uitkering ontvangen, vindt in de regel gehele of gedeeltelijke voortzetting van de pensioenopbouw plaats. Daarnaast wordt door de nieuwe «FVP-regeling» de pensioenopbouw gedurende bepaalde perioden van onvrijwillige werkloosheid voor bepaalde categorieën eveneens voortgezet.

Wij erkennen overigens dat een verlaging van de entree-leeftijd met name voor circuit-verlaters, die geen voortzetting van pensioenopbouw hebben, betekenis zou kunnen hebben. Wij sluiten niet uit dat in verband daarmee een verlaging van de entree-leeftijd op enig moment zou kunnen worden overwogen. Wij achten zulks in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van sociale partners in de pensioenfondsbesturen. Daarbij zal moeten worden overwogen dat voor de pensioenfondsen aan een verlaging van de entree-leeftijd uiteraard financiële consequenties zijn verbonden. Daarnaast moet worden bedacht dat het voor kan komen dat iemand meer dan veertig jaar aan een pensioenregeling deelneemt. Betrokkene zal dan premie betalen zonder dat daar rechten tegenover staan.

### Positie 1990-generatie

De leden van het C.D.A. merken op, dat het met name voor de zogenaamde 1990-generatie van belang is, dat er vanaf het begin sprake is van gelijke behandeling bij de pensioenopbouw. Voor deze categorie wordt immers uitgegaan van economische zelfstandigheid, welke zich slecht verdraagt met gaten in de pensioenopbouw. Wij merken hierover het volgende op. Het probleem, dat hier aan de orde wordt gesteld, heeft een zeer beperkte omvang. Ervan uitgaande dat de gelijke behandeling in de sfeer van de aanvullende pensioenen gerealiseerd moet zijn vóór 1 januari 1993 zou het probleem zich slechts kunnen voordoen bij mannen en vrouwen, die op die datum ten hoogste de 21-jarige leeftijd hebben bereikt. Voor mannen en vrouwen, die op 1 januari 1993 ouder dan 21 jaar zijn, geldt immers de economische zelfstandigheid niet als uitgangspunt.

Ten aanzien van de categorie onder 21-jarigen voor wie van economische zelfstandigheid wordt uitgegaan, is slechts zeer sporadisch sprake van pensioenopbouw. De meeste pensioenregelingen kennen een pensioenopbouw vanaf 25 jaar. Slechts in een enkele regeling wordt hier neerwaarts van afgeweken, waarbij opbouw vanaf een leeftijd onder 21 jaar haast niet voorkomt. Doet zich het geschetste probleem voor, dan zal dit een uitzondering zijn en, gezien de verplichte gelijkstelling vanaf 1 januari 1993, voor betrokkenen beperkt van omvang, bovendien slechts voor zover er sprake is van ongelijke entree-leeftijden.

### 3.3. *Tijdpad*

De leden van de P.v.d.A.-fractie zijn van mening dat opheffing van ongelijke behandeling in de bovenwettelijke sociale-zekerheidsregelingen vereisen dat in de wettelijke sociale-zekerheidsregelingen van gelijke behandeling sprake zal zijn. Ook ten aanzien van het terrein van de arbeidsvoorwaardenontwikkeling zijn zij deze mening toegeedaan.

Naar aanleiding hiervan merken wij op dat in onze visie tegelijkertijd gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de wettelijke en in de bovenwettelijke sociale zekerheid moet worden nagestreefd.

Indien er sprake is van regelingen, waarbij er een sterke samenhang bestaat tussen het wettelijke en het bovenwettelijke traject, zoals bij AWW en aanvullend nabestaandenpensioen, moet de gelijke behandeling voor het bovenwettelijke traject mede in samenhang met de besluitvorming over de gelijke behandeling in het wettelijke traject worden gezien. Bij die besluitvorming zijn inzake elk van die trajecten overigens aparte overwegingen in het geding.

#### 3.4. *Verhouding bestuursrecht*

Met betrekking tot artikel 7 van de richtlijn is door leden van verschillende fracties het volgende opgemerkt.

De leden van de P.v.d.A.-fractie pleiten voor een meer actieve benadering van het niet algemeen verbindend verklaren van bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten (c.a.o.'s) die in strijd zijn met het verbod van onderscheid. Het mag dan zo zijn, zo stellen deze leden, dat dergelijke bestuursrechtelijke maatregelen geen rechtsgevolg hebben; zeker is wel dat wanneer discriminerende bepalingen in een c.a.o. zouden staan en die c.a.o. algemeen verbindend zou worden verklaard, het beeld wordt versterkt dat dergelijke bepalingen zouden mogen. Betrokkenen zouden daardoor gedeactiveerd kunnen worden waar het gaat om het inroepen van de nietigheid, aldus deze leden.

Ook de leden van de C.D.A.-fractie erkennen dat privaatrechtelijke rechtshandelingen die in strijd zijn met wettelijke verboden, nietig zijn, en dat derhalve bestuursrechtelijke maatregelen die op die handelingen betrekking hebben (gehad) zonder rechtsgevolg zijn. Het komt deze leden echter vreemd voor dat de overheid door deze systematiek als het ware een afwachtende houding zou kunnen innemen. Hij lijkt deze leden dat artikel 7 van de richtlijn ertoe strekt de betrokken overheden een eigen primaire verantwoordelijkheid op te leggen ten aanzien van bepalingen die in strijd zijn met het verbod van discriminatie. Die eigen verantwoordelijkheid zou tot uitdrukking moeten worden gebracht door een bepaling dat de overheid ook niet door middel van bestuursrechtelijke maatregelen haar medewerking (via goedkeuring of algemeen verbindendverklaring) verleent aan verboden bepalingen op dit specifieke terrein.

Volgens de leden van de fractie van D66 behoort overwogen te worden of in artikel 2, eerste lid, van de PSW een bepaling moet worden opgenomen op grond waarvan pensioentoezeggingen door de werkgever, die in strijd zijn met het verbod van discriminatie, zonder rechtsgevolg blijven, zodat ook bij aanvaarding daarvan door de werknemer geen rechtsgeldige pensioenovereenkomst ontstaat. Deze leden vragen zich voorts af of het geen aanbeveling verdient in artikel 7 van de PSW een bepaling op te nemen op grond waarvan bepalingen in statuten en reglementen, die in strijd zijn met het verbod van discriminatie, onverbindend zijn voor betrokkenen. Naar de mening van deze leden komt voorts de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst voor aanvulling in aanmerking, omdat artikel 7, onderdeel a, van de richtlijn verplicht tot het nemen van verbodsmaatregelen met betrekking tot bepalingen in wettelijk verplichte c.a.o.'s. In artikel 1, derde lid, van deze wet zou naar het oordeel van deze leden kunnen worden bepaald dat afspraken met betrekking tot collectieve pensioenregelingen die in strijd zijn met het verbod van discriminatie, nietig zijn. Iets dergelijks geldt,

volgens deze leden, ten aanzien van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, waarin als gevolg van artikel 7, onderdeel b, van de richtlijn, behoort te worden verboden dat een collectieve arbeidsovereenkomst, waarin een discriminerende bepaling met betrekking tot pensioenzaken voorkomt, algemeen verbindend wordt verklaard.

Met betrekking tot artikel 7, onderdeel a, van de richtlijn merken wij op dat krachtens bestaande wetgeving en ingevolge het voorliggende wetsvoorstel, bepalingen in c.a.o.'s of in arbeidsreglementen van bedrijven, alsmede bepalingen in verband met ondernemings- of sectoriële regelingen, nietig zullen zijn indien deze bepalingen in strijd zijn met het verbod van onderscheid. Hiermee is voldaan aan de verplichting die voortvloeit uit artikel 7, onderdeel a, van de richtlijn. Voor aanvulling van de PSW of de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, zoals de leden van de fractie van D66 voorstellen, bestaat derhalve geen aanleiding. Wij merken volledigheidshalve op, dat een dergelijke aanvulling evenmin nodig is in de Wet betreffende verplichte deelneming in een beroepspensioenregeling (WBpr) en de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds (WBpf).

Ingevolge artikel 7, onderdeel b, van de richtlijn zijn de Lid-Staten verplicht de nodige maatregelen te nemen opdat discriminerende bepalingen in c.a.o.'s, arbeidsreglementen, ondernemings- of sectoriële regelingen niet door bestuursrechtelijke maatregelen kunnen worden goedgekeurd of algemeen verbindend verklaard. Hierboven is reeds gesteld dat dergelijke bepalingen nietig zijn. Aan nietige bepalingen kan geen rechtskracht worden verleend door middel van bestuursrechtelijke maatregelen. Dit betekent dat goedkeuring of algemeen verbindendverklaring geen betrekking kan hebben op nietige bepalingen. Aan de verplichting die voortvloeit uit artikel 7, onderdeel b, van de richtlijn is derhalve voldaan. Wel moet worden bedacht dat een oordeel omtrent de nietigheid van een bepaling is voorbehouden aan de rechter. Er kunnen derhalve situaties ontstaan dat – bij gebreke van een rechtelijke beslissing – onduidelijk is of er al dan niet sprake is van nietigheid. Ten aanzien van de bestaande wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen worden daarom bij algemeen verbindendverklaring c.a.o.-bepalingen nadrukkelijk getoetst op mogelijke strijd met de WGB. Is die aanwezig, dan wordt de bepaling niet algemeen verbindend verklaard. C.a.o.-bepalingen, waarvan niet op voorhand zeker is of zij in strijd zijn met deze wetgeving, worden wel algemeen verbindend verklaard, maar middels een voetnoot worden c.a.o.-partijen geattendeerd op de eisen van deze wetgeving. In de toekomst zullen verzoeken om verplichtstelling alsmede wijzigingen in verplichtgestelde bedrijfspensioenfonds en beroepspensioenregelingen door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op een vergelijkbare wijze worden getoetst.

Er bestaat dan ook geen aanleiding om gevolg te geven aan het door de leden van de D66-fractie gedane voorstel tot aanvulling van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten. Evenmin kan worden gesteld dat de overheid een afwachtende houding inneemt en dat de overheid door middel van bestuursrechtelijke maatregelen haar medewerking zou kunnen verlenen aan verboden bepalingen op dit specifieke terrein.

### 3.5. *Commissie gelijke behandeling*

Met betrekking tot de noodzaak van de aanwezigheid van een deskundige op het gebied van pensioenen in de Commissie gelijke

behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid op het gebied van pensioenen vragen de leden van de C.D.A.-fractie waarom het gegeven dat de organisaties, die deel uitmaken van de Stichting van de Arbeid, het recht hebben voorstellen te doen voor wat betreft de te benoemen Commissieleden daarvoor voldoende waarborg vormt. Aan de door de leden van deze fractie genoemde organisaties wordt, evenals aan de andere in artikel 16, derde lid, van de WGB genoemde organisaties, die het recht hebben voorstellen te doen, verzocht om daarbij rekening te houden met de eis van voldoende deskundigheid op alle terreinen die onder de adviesbevoegdheid van de Commissie vallen. Als de voorstellen zijn ingediend wordt vervolgens getoetst of een voor het gehele terrein van de WGB deskundige Commissie kan worden samengesteld, dan wel bepaalde deskundigheid ontbreekt, die nog dient te worden aangevuld. Deze procedure waarborgt de aanwezigheid van deskundigheid ook op het terrein van aanvullende pensioenen. De vraag van deze leden of artikel 17, tweede lid, van de WGB garant staat voor het tijdig inroepen van de deskundigheid van de Verzekeringskamer (VK) kan bevestigend worden beantwoord.

In antwoord op de vraag van de leden van de fractie van D66 of kan worden toegezegd dat adequaat en snel zal worden gereageerd, als blijkt dat de advisering van de Commissie gelijke behandeling meer dan marginale tijd en ondersteuning door het bureau vergt, zij verwezen naar wat is opgemerkt bij de schriftelijke behandeling van de Reparatielwetgeving, namelijk dat door middel van regelmatige evaluatie nauwlettend in het oog zal worden gehouden in hoeverre aanpassingen noodzakelijk zijn.

### 3.6. *Strafbepalingen*

De leden van de C.D.A.-fractie kunnen instemmen met de koppeling van strafrechtelijke en civielrechtelijke sanctionering van te verbieden onderscheid in de pensioensfeer. Anders dan deze leden de verschillende betreffende wetsvoorstellen kennelijk hebben gelezen, is onze opvatting dat van strafrechtelijke sanctionering eerst sprake kan zijn nadat – op zijn vroegst vanaf het moment dat – (alle) civielrechtelijke verboden in werking zijn getreden. In het thans bij de Kamer aanhangige wetsvoorstel 20 239 (dat onder andere voorziet in wijziging van artikel 429<sup>quater</sup> Wetboek van Strafrecht) wordt van het daarin voorziene verbod van onderscheid wegens geslacht in de uitoefening van ambt, beroep of bedrijf vooralsnog uitgezonderd het onderscheid wegens geslacht in pensioenregelingen. Deze uitzondering zal vervallen op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. In de memorie van toelichting op het onderhavige wetsvoorstel is aangegeven dat het kabinet zich voorstelt als tijdstip waarop aldus de strafrechtelijke sanctie van toepassing wordt te kiezen: het tijdstip waarop met betrekking tot alle onderdelen van alle pensioenvoorzieningen sprake dient te zijn van gelijke behandeling. Een gefaseerde inwerkingtreding van de strafrechtelijke sanctie (gekoppeld aan de verschillende momenten waarop de civielrechtelijke verboden in werking treden) acht het kabinet niet zinvol. Bedacht dient te worden, zoals in hoofdstuk 4 nader zal worden uiteengezet, dat het moment, waarop de aanvullende nabestaandenpensioen aan het beginsel van gelijke behandeling zouden moeten worden voldoen, nog niet is bepaald.

### 3.7. *Overige onderwerpen*

De leden van de C.D.A.-fractie vragen naar de aard en de effectiviteit van het toezicht van de VK met betrekking tot de wettelijke bepaling inzake de gelijke behandeling.

Naar aanleiding hiervan merken wij het volgende op. De bepalingen

met betrekking tot de verhouding tussen de VK en de pensioenfondsen is geregeld in de PSW voor wat betreft ondernemings- en bedrijfspensioenfondsen en in de WBpr voor wat betreft beroepspensioenregelingen.

Het toezicht van de VK op de bedrijfs- en ondernemingspensioenfondsen heeft mede betrekking op de inhoud van de statuten en reglementen van die fondsen. Indien deze statuten en reglementen strijdig zijn met wettelijke bepalingen worden daarover opmerkingen door de VK gemaakt. Indien het fondsbestuur in gebreke blijft aan deze opmerkingen gevolg te geven, kan de VK overgaan tot openbaarmaking van haar opmerkingen in de pers, of anderszins, op kosten van het fonds. Voordat de VK daartoe overgaat, wordt een voornemen tot openbaarmaking aan het fondsbestuur bekend gemaakt. Tegen een dergelijk besluit is beroep bij de kroon mogelijk. Zulks is geregeld in artikel 23 van de PSW.

Met betrekking tot bedrijfspensioenfondsen ten aanzien waarvan in het kader van de WBpf een verplichting tot deelneming geldt en ten aanzien van beroepspensioenregelingen geldt voorts nog dat bij elke wijziging van de statuten en reglementen door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, gehoord de SER en de VK, een verklaring van geen bezwaar moet worden afgegeven. In dit kader vindt ook toetsing plaats aan wettelijke bepalingen. Zoals hiervoor in paragraaf 3.4. is aangegeven, zal deze toetsing in de toekomst mede betrekking hebben op de in dit wetsvoorstel geregelde rechten en verplichtingen.

De leden van de V.V.D.-fractie vragen of er reeds sprake is van enige ontwikkelingen aangaande de «witte vlekken problematiek».

Naar aanleiding hiervan merken wij op, dat de «witte vlekken problematiek» onderdeel uitmaakt van de «grote» adviesaanvraag aan de SER en de ER inzake de integrale pensioenproblematiek van 26 november 1987. De advisering is nog niet afgerond. Daarbij zij bedacht dat de adviesaanvraag een reeks van vragen bevat die in onderlinge samenhang moeten worden gezien. De SER zal naar verwachting medio 1990 zijn advies uitbrengen. Het ER-advies wordt in mei van dit jaar verwacht.

#### **4. Herstructurering AWW**

De leden van alle fracties vragen naar de gevolgen van de uitspraken van de CRvB van 7 december 1988 betreffende de AWW en weduwnaars. In paragraaf 2 zijn wij reeds ingegaan op de vraag of op grond van de eventuele rechtstreekse werking van internationale Verdragen rechtelijke uitspraken te verwachten zijn, dat gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de nabestaandenpensioenen zal moeten worden gerealiseerd. Wij hebben daarbij geconcludeerd dat zulks naar onze verwachting thans niet het geval is. Inmiddels heeft het kabinet aangekondigd dat het de indiening van een voorstel van wet tot aanpassing van de wettelijke weduwen- en wezenverzekering met de grootst mogelijke voortvarendheid voorbereidt. Zoals ook reeds in de notitie is aangekondigd, zal in dat kader worden overwogen of de in dat wetsvoorstel voorziene gelijke behandeling van de wettelijke nabestaandenvoorziening nu al zijn doorwerking moet hebben naar de bovenwettelijke nabestaandenvoorziening.

Bij een standpunt over deze vraag zijn de volgende overwegingen in het geding. Op grond van artikel 9, aanhef, onderdeel b. van de 4e EG-richtlijn mogen de Lid-Staten de wettelijke verplichting tot gelijke behandeling met betrekking tot de pensioenen van nagelaten betrekkingen uitstellen, totdat het beginsel bij richtlijn wordt voorgeschreven in de wettelijke sociale zekerheidsregelingen op dit gebied. Dit betekent dat er in het kader van de 4e EG-richtlijn de mogelijkheid is tot uitstel van de gelijke behandeling.

Inmiddels is op 27 oktober 1987 door de Commissie een voorstel voor

de zogenaamde voltooingsrichtlijn bij de Raad ingediend. In hoofdstuk I van de ontwerprichtlijn (artikelen 4 tot en met 6) is vastgelegd dat de gelijke behandeling bij prestaties aan nagelaten betrekkingen kan worden gerealiseerd doordat:

ofwel het recht op pensioenen en andere prestaties ten behoeve van weduwen onder dezelfde voorwaarden wordt erkend als voor weduwnaars;

ofwel de prestaties aan weduwen worden vervangen door de totstandbrenging of uitbreiding van een stelsel van eigen rechten aan iedere overlevende echtgenoot zonder onderscheid naar geslacht.

Inmiddels hebben de ER en de SER over de voltooingsrichtlijn advies uitgebracht. De ER is in zijn advies van 19 juli 1988 niet ingegaan op de inhoud van hoofdstuk I van het voorontwerp. De ER heeft wel een aantal opmerkingen van meer algemene aard gemaakt over de toekomst van de nabestaandenvoorziening. Het toepassen van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de afgeleide rechten en de kostwinnersfaciliteiten met het oog op het totstandbrengen van een geïndividualiseerd stelsel is in de visie van de ER allerm minst eenvoudig. De Raad kondigt aan dat hij zich in het kader van het advies over de AWW nader hierover zal uitspreken.

De SER heeft in zijn advies van 20 januari 1989 het beginsel van de gelijke behandeling onderschreven. De Raad is met name ingegaan op de vormgeving van de gelijke behandeling van nabestaandenpensioenen. Hoewel een en ander, volgens de Raad, niet duidelijk uit de tekst blijkt, gaat de Raad er van uit dat volgens de ontwerprichtlijn de gelijke behandeling tenminste op het niveau van de bestaande regelingen zou moeten worden gerealiseerd. De Raad is van mening dat de Commissie zou moeten volstaan met het vastleggen van de verplichting tot gelijke behandeling zonder een concretisering naar niveau. De Raad meent voorts dat de thans voorgestelde dwingendrechtelijke keuzemogelijkheid voor een systeem van afgeleide rechten (artikel 4, onderdeel a, van de ontwerp-richtlijn) of een systeem van eigen rechten (artikel 4, onderdeel b) eveneens zou moeten vervallen. Voorts is van belang dat de SER de in de voltooingsrichtlijn voorziene invoeringstermijn van drie jaar te kort acht.

Op grond van de ontvangen adviezen kunnen wij nog geen definitief standpunt bepalen. Met name het ontbreken van een standpunt van de ER ter zake brengt ons daartoe. Wel brengt het uitgebrachte SER-advies ons op dit moment tot een voorlopige voorkeur voor uitstel van een wettelijke verplichting tot gelijke behandeling van de aanvullende nabestaandenpensioenen, totdat zulks bij richtlijn wordt voorgeschreven. Immers in het kader van de vaststelling van de voltooingsrichtlijn kan de vormgeving van de gelijke behandeling van aanvullende nabestaandenpensioenen worden gezien. Daarnaast kan in het kader van de voltooingsrichtlijn de onzerzijds wenselijk geachte geleidelijke invoering worden gerealiseerd.

## **5. Dereguleringsaspecten**

De leden van de C.D.A.-fractie vragen waarom geen andere financiële consequenties voor de overheidssector worden verwacht dan die welke voortvloeien uit aanpassing van pensioenregelingen in de gesubsidieerde en gepremieerde sector. Voorts willen zij weten of in het kader van de tenuitvoerlegging van de 4e richtlijn aanpassing van pensioenregelingen op het punt van het nabestaandenpensioen, met het oog op de financiële consequenties, terughoudend wordt tegemoet getreden. Daarnaast vragen de leden van de C.D.A.-fractie een meer uitgewerkte cijfermatige onderbouwing van de (aangeduide) financiële gevolgen.

Als antwoord op de vraag van de leden van de C.D.A.-fractie naar de

financiële consequenties van het onderhavige wetsvoorstel op het terrein van de ambtelijke pensioenregelingen kan het volgende worden medegedeeld. De ambtelijke pensioenregelingen maken deel uit van de wettelijke sociale zekerheidsregelingen en zijn als zodanig in het kader van de tenuitvoerlegging van de 3e richtlijn reeds getoetst aan de beginselen van gelijke behandeling. Na de wijzigingen van de betrokken wettelijke regelingen bij de wetten van 25 april 1986 (Stb. 228), 3 juli 1986 (Stb. 394) en 29 mei 1987 (Stb. 292) worden de wettelijke aanvullende pensioenregelingen geacht te voldoen aan het bepaalde in de 3e richtlijn. Er is daarom geen aanleiding om te veronderstellen dat het onderhavige wetsvoorstel consequenties heeft voor de ambtelijke en andere bij wet geregelde aanvullende pensioenregelingen.

Het onderhavige voorstel strekt zich wel uit tot de pensioenregelingen in de gesubsidieerde en gepremieerde sector. Er zij op gewezen dat eventuele financiële consequenties van aanpassingen van pensioenregelingen niet rechtstreeks voor rekening van de financier behoeven te komen. De pensioenpremie maakt immers deel uit van de totale beschikbare ruimte voor arbeidsvoorwaardenverbetering zoals die op grond van de Wet arbeidsvoorwaardenontwikkeling gesubsidieerde en gepremieerde sector (WAGGS) wordt vastgesteld.

Ten aanzien van de wijze waarop met het oog op de financiële consequenties het vraagstuk van het pensioen voor nagelaten betrekkingen in het kader van het onderhavige voorstel wordt tegemoet getreden, zij het volgende medegedeeld.

Wij zijn voorshands van oordeel dat, zoals eerder in deze memorie van antwoord is opgemerkt in hoofdstuk 4, het thans niet wenselijk is op het terrein van de aanvullende nabestaandenvoorziening een verplichting tot gelijke behandeling bij wet voor te schrijven.

Erkend moet worden dat uitbreiding van de voorziening voor nagelaten betrekkingen met een weduwnaarspensioen, tot een stijging van de aanvullende pensioenlasten zal leiden. In de praktijk kan evenwel worden geconstateerd dat een aantal pensioenregelingen reeds voorziet in of streeft naar een weduwnaarspensioen. Deze ontwikkeling onderstreept naar ons oordeel het eerder gehouden pleidooi voor invoering van het beginsel van gelijke behandeling op het terrein van de aanvullende nabestaandenvoorzieningen langs de weg van geleidelijkheid. Wij verwachten dat daardoor de financiële consequenties beter kunnen worden opgevangen.

Voor een antwoord op de vraag van de leden van de C.D.A.-fractie naar een meer uitgewerkte cijfermatige onderbouwing van de financiële gevolgen van het onderhavige voorstel, kan slechts worden herhaald wat daaromtrent is meegedeeld in de memorie van toelichting. Nadere kwantitatieve informatie over de financiële gevolgen valt niet te verschaffen, omdat enerzijds geen exact inzicht bestaat in de omvang van de noodzakelijke aanpassingen en anderzijds omdat de aanpassingen soms op verschillende manieren kunnen worden gerealiseerd.

Het lid van de G.P.V.-fractie vraagt in dit verband of het kabinet zich niet eerst van de financiële consequenties had moeten vergewissen voordat men tot het aangaan van deze internationale verplichting was overgegaan.

Het kabinet is van oordeel dat met het aangaan van deze internationale verplichting geen onverantwoorde financiële risico's worden gelopen. Het onderhavige voorstel voorziet in een ruime overgangperiode. Bovendien hebben eventuele wijzigingen van de pensioenregelingen welke voortvloeien uit de tenuitvoerlegging van de 4e richtlijn alleen betekenis voor nadien op te bouwen pensioenaanspraken. Voorts staat het sociale partners vrij hun regelingen op een zodanige wijze aan te passen dat eventuele onwenselijke geachte financiële consequenties in omvang beperkt blijven.



## 6. Opmerkingen bij de artikelen

### *Artikel I, onderdeel A*

De leden van de C.D.A.-fractie vragen of met het schrappen van de uitzondering inzake uitkeringen of aanspraken ingevolge pensioenregelingen uit artikel 1637ij van het BW op dit punt onmiddellijk gelijke behandeling in werking treedt. Hierop kan worden geantwoord dat op grond van het voorgestelde artikel III, aanhef, onderdeel a, voortvloeit dat uit dit wetsvoorstel voor bestaande regelingen eerst verplichtingen voortvloeien op 1 januari 1993.

De leden van de D66-fractie zien het goed dat hierdoor tevens uitvoering wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6, onderdeel j, van de richtlijn. Dit betekent overigens nog niet in alle gevallen dat de meegegeven pensioenaanspraken voor mannen en vrouwen gelijk zijn. Voor zover immers de hoogte van de meegegeven aanspraken door actuariële berekeningselementen wordt bepaald, zoals het geval is met beschikbare premieregelingen, kunnen verschillen blijven bestaan. Zulks spoort ook met de tussenzin «behoudens voor zover bepaald onder h en i» in het betreffende onderdeel j.

De leden van de C.D.A.-fractie en de D66-fractie willen meer duidelijkheid over de vraag wanneer de werkgever en wanneer het pensioenfonds in voorkomende gevallen bij een vermoeden van discriminatie kan worden aangesproken. Meer in het bijzonder stellen zij de vraag of een pensioenfonds reeds vóór het uitkeringsstadium door de werknemer kan worden aangesproken. Voor het antwoord op de eerste vraag verwijzen wij naar hetgeen daaromtrent is gesteld op pagina 7 van de memorie van toelichting met betrekking tot artikel I, onderdeel A. In die gevallen, waarin het bestuur van het pensioenfonds verantwoordelijk is voor een in de pensioenregeling voorkomende discriminatie, kan ook reeds voordat het uitkeringsstadium is aangebroken de werknemer via een rechterlijke procedure wijziging van de pensioenregeling eisen.

### *Artikel II, onderdeel A*

De leden van de C.D.A.-fractie vragen waarom in ambtelijke pensioenregelingen uitzonderingen kunnen blijven bestaan ten aanzien van nabestaandenpensioen, terwijl zulks onder het regime van de 3e EG-richtlijn niet is toegestaan.

Deze vraag berust vermoedelijk op een misverstand. De 3e richtlijn is op grond van het bepaalde in artikel 3, tweede lid, van die richtlijn, onder andere niet van toepassing op prestaties aan nagelaten betrekkingen.

### *Onderdeel B*

De leden van de fractie van D66 vragen zich af of het juist is om in artikel 2 van de WGB pensioenaanspraken uit te zonderen. Hierop kan worden geantwoord dat artikel 2 betrekking heeft op de voorwaarden tot en de mogelijkheden van het vrije beroep. De wetgeving inzake de tenuitvoerlegging van de 4e EG-richtlijn op het terrein van aanvullende pensioenen ziet echter niet alleen op zelfstandigen en vrije beroepsbeoefenaars maar ook op werknemers. Voor beide categorieën dienen soortgelijke bepalingen in de wet te worden vastgelegd. Om deze reden is gekozen voor één kader in de vorm van een aparte paragraaf in de WGB.

### *Onderdeel C*

De mogelijkheid van voorkeursbehandeling geeft diverse fracties aanleiding tot vragen.

De leden van de C.D.A.-fractie achten een voorkeursbehandeling, teneinde achterstandssituaties van vrouwen die in het verleden zijn ontstaan door gerichte maatregelen ongedaan te maken, een goede zaak. Zij willen graag meer weten omtrent de mogelijkheden waaraan in dit verband gedacht kan worden. Ook de leden van de V.V.D.-fractie vragen om voorbeelden van aanvaardbare vormen van voorkeursbehandeling, terwijl de leden van de fractie van D66 verzoeken nader onderzoek te bevorderen ter inventarisatie van dergelijke mogelijkheden. Het lid van de G.P.V.-fractie constateert dat de richtlijn niet tot voorkeursbehandeling verplicht. De zin ervan bij de onderhavige materie ontgaat hem. Hij stelt vast dat een voorkeursbehandeling de achterstelling in het verleden van thans reeds gepensioneerde vrouwen niet goed maakt en vraagt zich af of een voorkeursbehandeling niet altijd is ingegeven door de wens de arbeidsmarktpositie van vrouwen te verbeteren, wat in het geval van pensionering toch in het geheel niet aan de orde is.

Hoewel de richtlijn inderdaad geen expliciete bepaling bevat met betrekking tot voorkeursbehandeling, hoeft dit, zo menen wij, er niet aan in de weg te staan om deze uitzondering op het verbod van direct onderscheid, die de WGB kent, tevens van toepassing te laten zijn op het door het onderhavige wetsvoorstel bestreken terrein. Daarbij zal uiteraard voldaan moeten worden aan de algemene uitgangspunten voor voorkeursbehandeling, namelijk dat in concreto uit feiten en omstandigheden moet blijken dat sprake is van een maatschappelijke of economische achterstandssituatie van vrouwen die met behulp van voorkeursbehandeling kan worden weggenomen. Ook zal er een redelijke verhouding moeten zijn tussen de maatregel en de achterstandssituatie. Een dergelijke correctie van een feitelijke achterstandssituatie draagt bij aan een verbetering van de positie van vrouwen, die ook zijn doorwerking kan hebben bij het nemen van individuele beslissingen over de wijze waarop betaald en onbetaald werk onderling zal worden verdeeld.

Het geven van concrete voorbeelden van aanvaardbare en realiseerbare vormen van voorkeursbehandeling, waarnaar leden van verscheidene fracties vragen, is niet goed mogelijk, omdat steeds de omstandigheden van het geval daarvoor bepalend zijn. Bedacht dient te worden, zoals ook in de memorie van toelichting is opgemerkt, dat de verschillende aspecten van de verschillende soorten pensioenregelingen moeilijk geïsoleerd zijn te benaderen. Er is steeds een samenhang met andere aspecten, die bij de toetsing aan de algemene uitgangspunten in de overwegingen zal moeten worden betrokken. Of een bepaalde vorm van voorkeursbehandeling acceptabel is, is uiteindelijk ter beoordeling aan de rechter.

### *Onderdeel E*

De leden van de C.D.A.-fractie onderschrijven ons voorstel om de term pensioenvoorziening te hanteren in plaats van de term pensioenregeling. Zij kunnen niet overzien welke gevolgen hieraan voor belanghebbende verbonden kunnen zijn.

Naar aanleiding hiervan merken wij op dat de term regeling inhoudt dat er sprake is van een mondeling of schriftelijk geformuleerde toezegging op enige vorm van pensioen. Het kan echter ook voorkomen dat een werkgever geen pensioenregeling heeft getroffen maar desondanks voor zijn personeel een voorziening treft in de vorm van het

toekennen van een periodieke uitkering in geld of in natura (bij voorbeeld het vruchtgenot van een woning). Bij huispersoneel komt zulks bij voorbeeld voor. Anders gezegd: hierbij moet gedacht worden aan een met pensioen vergelijkbare prestatie, die niet op een regeling is gebaseerd.

*Onderdeel E, artikel 12c*

De leden van de D66-fractie hebben ernstige bezwaren tegen het voorgestelde artikel 12c. Zij zijn van mening dat gelijke behandeling betekent volkomen gelijkheid van én pensioenkosten én pensioenprestaties, in verband daarmee bepleiten zij het gebruik van uniseks-sterftetafels. Ook tijdens het schriftelijk overleg over de notitie hebben deze leden vragen hierover gesteld. Wij zouden in de eerste plaats naar ons antwoord, dat wij in dat kader hebben gegeven, willen verwijzen. Daaraan willen wij het volgende toevoegen. Deze leden stellen terecht dat de door hen voorgestane gelijke behandeling te bereiken is door een verbod op het hanteren van verschillende sterftetafels voor mannen en vrouwen. In de huidige situatie is het immers van tweeën één: óf de prestaties zijn gelijk en de actuariële premie verschilt óf de beschikbare premie is gelijk en de prestaties zullen afhankelijk van de sekse kunnen verschillen.

Op de consequenties van een en ander is met name de VK ingegaan in zijn advies over de ontwerprichtlijn (bijlage 4 van het SER-advies). De VK stelt dat een opgelegde solidariteit tussen mannen en vrouwen er toe zou leiden dat één of meer uitvoeringsorganen door een bepaald marketing- of acceptatiebeleid de gunstige risico's (in casu bij ouderdomspensioenen: mannen) naar zich toe zouden trekken. Dit zou kunnen leiden tot een verstoring van de marktverhoudingen, waarbij de hoogte van de premies afhankelijk is van het verzekerdenbestand. In onze visie is de door deze leden voorgestelde methode alleen mogelijk bij een systeem waarbij de ouderdoms- en nabestaandenpensioenvoorzieningen voor werknemers, zelfstandigen en wellicht ook van personen, die in de individuele sfeer voorzieningen treffen, door één uitvoeringsorgaan worden verzekerd danwel indien een nationaal vereveningscircuit tot stand komt. Op de bezwaren die hieraan verbonden zijn is eerder gewezen in de notitie. Daarbij moet voorts worden overwogen dat de uitschakeling van het marktmechanisme tot een verhoging van de kostprijs van de geleverde producten kan leiden. Wij achten een dergelijke optie gezien het privaatrechtelijke karakter en de diversiteit van de verzekeringsovereenkomsten op het terrein van de aanvullende pensioenen en ook gezien de pluriformiteit van de uitvoering zeer moeilijk te realiseren. Een grote meerderheid van de SER heeft deze zienswijze in zijn advies over de ontwerp 4e EG-richtlijn onderschreven.

De leden van de D66-fractie twijfelen of bij toepassing van deze door de 4e EG-richtlijn toegestane uitzonderingen geen beroep gedaan kan worden op artikel 119 van het EEG-Verdrag. Wij kunnen geen zekerheid geven omtrent de tegenovergestelde conclusie. Wij zouden daar echter aan willen toevoegen dat wij verwachten, dat in dat geval het rekening houden met actuariële grondslagen als een objectieve rechtvaardigingsgrond, gezien de tekst van de 4e EG-richtlijn, naar voren zal worden gebracht.

Wij hebben er kennis van genomen dat het lid van de G.P.V.-fractie de strekking van dit artikel onderschrijft.

De opvattingen van de leden van de D66-fractie over de wenselijkheid van een vergroting van de keuzemogelijkheden met betrekking tot het al

of niet meeverzekeren van nabestaandenpensioenen, zouden wij in het kader van dit wetsvoorstel niet willen bespreken. Het gaat daarbij immers over de vraag of en in hoeverre de bestaande pensioenvoorziening meer of minder op de individuele behoeften en wensen moet worden toegesneden en om de solidariteit tussen pensioenverzekerden. Deze problematiek maakt onderdeel uit van de eerdergenoemde «grote» adviesaanvraag aan de SER.

Het lid van de G.P.V.-fractie vraagt nog eens duidelijk uiteen te zetten waarom de actuariële berekeningsverschillen niet behoeven te leiden tot versterking van de concurrentieverhoudingen.

Het is op zich juist dat het rekening houden met actuariële berekenings-elementen tot kostprijsverschillen kan leiden. Wij zouden er nogmaals op willen wijzen dat een beleid waarbij de werkgever terzake verschil maakt naar geslacht als zodanig is verboden. Wij zouden er voorts op willen wijzen dat er meer aspecten van de arbeidsvoorwaarden zijn die tot kostenverschillen per werknemer zouden kunnen leiden (bijvoorbeeld de leeftijd). De beslissing om een werknemer in dienst te nemen wordt voorts door een veelheid van factoren bepaald, waarvan de loonkosten van de werknemer er één is. Wij verwachten niet dat actuariële berekeningselementen, welke op zich weer voor een beperkt gedeelte de totale loonkosten van de werknemer vormen, van betekenis zal zijn.

#### *Onderdeel E, artikel 12d*

De leden van de C.D.A.-fractie hebben de indruk dat het voorkomt dat de pensioenopbouw tijdens perioden van ongewilde non-activiteit niet doorgaat en dat zo tijdens arbeidsongeschiktheid die pensioenopbouw wel voortloopt, zwangerschaps- en bevallingsafwezigheid daarvan kan zijn uitgesloten. Zij vinden dat onze redenering niet recht doet aan de ernst van het probleem.

De opmerkingen van deze leden op dit punt hebben ons enigszins verbaasd. Wij hebben gesteld, dat in de meeste regelingen sprake is van voortzetting van pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid, waaronder in de regel zwangerschap en bevalling mede moeten worden verstaan. De toevoeging «in de regel» in de memorie van toelichting heeft plaatsgevonden, omdat wij geen volledig inzicht hebben in alle pensioenregelingen. Er zijn ons uit de praktijk echter geen concrete voorbeelden van uitsluiting bij zwangerschap en bevalling bekend. Wij hopen hiermee de bezorgdheid bij deze leden te hebben weggenomen.

Voor een reactie op de vraag van deze leden inzake de pensioensituatie tijdens het wettelijk ouderschapsverlof zij verwezen naar onze reactie ter zake in de memorie van antwoord bij het voorstel van Wet op het ouderschapsverlof (kamerstukken II, 20 528, 1988-1989, nr. 5, blz. 17 en 18).

De leden van de D66-fractie vragen om een verbod op uitsluiting door arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap en bevalling. Deze vraag is ons niet geheel duidelijk. Indien een pensioenverzekeraar zonder enige clausulering het arbeidsongeschiktheidsrisico wegens zwangerschap of bevalling zou uitsluiten, zou er naar onze mening sprake zijn van een direct onderscheid. Wel zou het mogelijk kunnen zijn dat een pensioenverzekerde in verband met arbeidsongeschiktheid bij een eerdere zwangerschap of bevalling een verhoogd risico vormt voor de verzekeraar. In dat geval is een situatie aanwezig die vergelijkbaar is met andere verhoogde arbeidsongeschiktheidsrisico's (bijvoorbeeld risico's in verband met hart- en vaatziekten). Het komt voor dat de verzekeraar deze arbeidsongeschiktheidsrisico's bij het afsluiten van de verzekeringsovereenkomst uitsluit. Uitgaande van deze uitleg van de vraagstelling

zouden wij er op willen wijzen dat de vraag naar risicoselectie in verband met de aanwezigheid van arbeidsongeschiktheidsrisico's bij de aanvang van de pensioenverzekering naar onze mening in een breder kader zou moeten worden gezien. Wij zouden in dit verband willen wijzen op het conceptrapport van de Interdepartementale Werkgroep Aanstellingskeuringen dat zeer binnenkort aan de Tweede Kamer ter kennisneming zal worden aangeboden. Zoals aangekondigd is het de bedoeling dat dit rapport vervolgens met alle belanghebbenden wordt besproken (zie onder andere het antwoord op de vragen van de leden Janmaat-Abee, Haas-Berger en Franssen, Aanhangsel Handelingen II, 1988-1989, blz. 271).

De leden van de fracties van het C.D.A., de P.v.d.A., D66 en het G.P.V. hebben zich in verschillende bewoordingen positief uitgelaten over de voorgestelde overgangsregeling voor vrouwen van 50 jaar en ouder. Wel stellen deze leden nog een aantal vragen.

De leden van de G.P.V.-fractie achten een latere datum en derhalve een verlenging van het overgangsrecht te verdedigen. Ook de leden van de C.D.A.-fractie gaan in op de datum. Naar aanleiding hiervan merken wij op dat wij, zoals aangekondigd in de notitie, er voor gekozen hebben, dat degenen, die op het tijdstip, waarop de richtlijn voor bestaande regelingen van kracht moet zijn, in casu 1 januari 1993, 56 jaar of ouder zijn geen gevolgen van de richtlijn behoeven te ondervinden. De vertaling hiervan heeft in het onderhavige onderdeel vorm gekregen. De datum van 31 juli 1986 hangt samen met de publikatiedatum van de 4e EG-richtlijn (nl. 30 juli 1986).

Wij erkennen dat deze leeftijdsgrens arbitrair is. Wij zouden evenwel de suggestie van het lid van de G.P.V.-fractie om de duur van de overgangsregeling te verlengen niet willen overnemen. Gedurende de termijn van de overgangsregeling kan immers ongelijke behandeling van mannen en vrouwen blijven bestaan. De leden van de D66-fractie wijzen daar op. Een overgangsregeling is naar onze mening alleen gerechtvaardigd voor zover al te zeer in het bestaande verwachtingspatroon wordt ingegrepen; de duur daarvan dient zo kort mogelijk te zijn.

De leden van de C.D.A.-fractie vragen voorts nog wanneer de betrokkenen de keuze voor een pensioneringsdatum moeten maken. Wij weten niet hoe een en ander in de praktijk zal verlopen. Wij verwachten dat pensioenfondsen en wellicht ook levensverzekeringsmaatschappijen zelf zich tot de belanghebbenden zullen wenden met de vraag of zij van dit overgangsrecht gebruik willen maken. Het is immers voor het uitvoeringsorgaan van de pensioentoezegging van belang om tijdig op de hoogte te zijn van de keuze van betrokkenen in verband met de daaraan verbonden financiële consequenties. Het staat echter betrokkene ook vrij om zelf initiatieven dienaangaande te ontplooiën.

De leden van de P.v.d.A.-fractie vragen of de 4e EG-richtlijn, een uitzonderingsbepaling zoals voorgesteld toelaat. Wij zouden erop willen wijzen dat op grond van artikel 9, aanhef, onderdeel a, van de richtlijn, de verplichting van gelijke pensioenleeftijd naar keuze kan worden uitgesteld tot hetzij het tijdstip waarop de wettelijke regeling moet zijn aangepast, hetzij die wettelijke regeling op dit punt ingevolge een richtlijn moet zijn aangepast. Dit geeft naar onze mening de ruimte om de overgangsregeling voor te stellen. In de memorie van toelichting hebben wij eveneens hierop gewezen.

De leden van de P.v.d.A.-fractie vragen voorts nog hoe de overgangsregeling bij verbeteringen van pensioenregelingen moet worden toegepast. Voorts vragen zij of een beroep op de uitzonderingsbepaling kan leiden tot het onthouden van een gunstiger beding voor betrokkenen.

Het is ons niet geheel duidelijk, wat deze leden onder verbeteringen in hun vraagstelling verstaan. Enerzijds kan het gaan om verbeteringen, die specifiek gelden voor die groepen, die onder de overgangsregelingen vallen. Een specifieke voorziening voor de overgangsgevallen zal in onze ogen vermoedelijk als een verboden onderscheid moeten worden aangemerkt. Het is anderzijds mogelijk dat in de periode van het overgangsregime generieke verbeteringen worden aangebracht in de regeling. Het gaat in dat geval om verbeteringen, die mede betrekking hebben op de overgangsgevallen. Het is in pensioenregelingen niet ongebruikelijk om verschillende groepen deelnemers met verschillende pensioneringsleeftijden te onderscheiden. In die gevallen is het soms gebruikelijk dat voor de verschillende groepen deelnemers niet dezelfde verbeteringen worden gerealiseerd. Daarmee is echter nog niet gezegd dat wij verwachten dat aan deze categorie met een beroep op de uitzonderingsbepaling verbeteringen zullen worden onthouden. Indien een dergelijke situatie zich onverhoopt zou voordoen, zou de rechter moeten beoordelen of hier sprake is van een verschillende behandeling die als redelijk onderscheid tussen de verschillende groepen deelnemers kan worden beschouwd, danwel van een uitholling van het overgangsrecht. Wij verwachten dat de meest voorkomende gevallen van verbeteringen van de aanspraken (niveauveranderingen, indexatie etc.) voor alle categorieën gelijkelijk zullen gelden. Wij achten het gerechtvaardigd dat ook de overgangsgevallen van dergelijke verbeteringen profiteren.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. de Koning

De Minister van Justitie a.i.,  
C. P. van Dijk

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L. de Graaf