

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)****MEMORIE VAN ANTWOORD**

Ontvangen 7 juni 1990

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid vraagt allereerst een reactie op de vragen geopperd in het schrijven van 19 april 1990 van de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen, de Nederlandse Vereniging van Levensverzekeraars en de Vereniging van bedrijfspensioenfondsen. Gaarne willen wij nader op de vorenbedoelde vragen ingaan.

1. Begrip «bestaande» en «nieuw op te zetten regeling»

In Artikel III, Overgangsbepalingen, aanhef juncto onderdeel a, van het wetsvoorstel wordt voorgesteld dat voor een op de dag van inwerkingtreding bestaande pensioenvoorziening of -regeling eerst op 1 januari 1993 verplichtingen uit de nieuwe wet voortvloeien. In de Memorie van Toelichting (TK 1988–1989, 20 890, nr 3, blz. 12) is opgemerkt dat voor een na de datum van inwerkingtreding «nieuw op te zetten regeling» direct uit deze wet verplichtingen voortvloeien. In verband hiermede is het van belang dat duidelijk wordt wanneer sprake is van een «bestaande» dan wel een «nieuw op te zetten» pensioenvoorziening.

Hierover merken wij het volgende op. Onder het begrip «nieuw op te zetten» regeling wordt uiteraard verstaan een pensioenregeling die voor de datum van inwerkingtreding van de wet nog niet bestond. Pensioenregelingen die reeds vóór 1 januari 1993 worden herzien met als doel het realiseren van gelijke behandeling van mannen en vrouwen dienen ons inziens vanaf het moment van die herziening gelijk (dus niet geleidelijk) aan de non-discriminatieverplichtingen te voldoen. Wij zijn van mening dat wijzigingen van pensioenreglementen vóór 1993 in verband met andere onderwerpen in ieder geval geen verslechtering van de positie van vrouwen mogen inhouden. Wij kunnen ons voorts goed voorstellen dat gesproken kan worden van een «nieuwe» pensioenregeling, indien deze in de plaats komt van een oude regeling en de doelgroep van de laatstgenoemde regeling niet naar de nieuwe overgaat. Mocht een bestaande doelgroep met een gewijzigd pensioenregiem te maken krijgen dan is ons inziens daarmee nog geen sprake van een «nieuwe» regeling.

2. Keuzemogelijkheid pensioenleeftijd voor vrouwen

In de brief wordt vervolgens gesteld, dat de keuze van vrouwen, die op 31 juli 1989 50 jaar of ouder waren, voor de oorspronkelijke pensioendatum weliswaar wordt gerespecteerd in het wetsvoorstel, maar dat er een ander probleem ontstaat. In gevallen namelijk waarin de gelijke behandeling in het verleden werd doorgevoerd en de vrouwen een keuze mochten maken, ging het niet alleen om een keuze tussen verschillende pensioenleeftijden, maar om een keuze tussen verschillende regelingen. Een keuze voor handhaving van de oude regeling hield dan bijvoorbeeld in: een overbruggingspensioen, geen nabestaandenpensioen en eventueel een afwijkende franchise. De vraag is dan of de zojuist genoemde onderdelen van de pensioenregeling geacht kunnen worden in verband te staan met een afwijkende pensioenleeftijd en derhalve gehandhaafd mogen worden.

Ingeval er andere elementen zijn in een pensioenvoorziening dan de pensioenleeftijd ten aanzien waarvan afgeweken wordt van gelijke behandeling van mannen en vrouwen dienen die elementen ook getoetst te worden aan de twee overige overgangsbepalingen in Artikel III van het onderhavige wetsvoorstel naast die omtrent de pensioenleeftijd. Dit betekent dat het niet voorzien in een nabestaandepensioen vanaf 1 januari 1993 in strijd is met het verbod van ongelijke behandeling van mannen en vrouwen. Wat betreft de andere, in de brief genoemde afwijkende onderdelen van de pensioenregeling zal er naar onze mening een noodzakelijk verband moeten zijn met de eerdere pensioengerechtigde leeftijd. Dat verband is er als het gaat om het overbruggingspensioen; immers het betreft hier een voorziening, voor de periode tot de 65-jarige leeftijd, althans de reguliere pensioenleeftijd. Een verkregen aanspraak op overbruggingspensioen mag overigens blijven bestaan op grond van de overgangsbepaling in onderdeel c van meergenoemd Artikel III. Een afwijkende franchise behoeft niet noodzakelijk een inhoudelijke relatie te hebben met de oorspronkelijke leeftijd waarvoor vrouwen hebben gekozen. Wij tekenen hierbij aan, dat de rechter het laatste woord heeft over deze interpretatiekwesties. Wij menen hiermee tevens voldoende te zijn ingegaan op vragen van de leden van de C.D.A.-fractie ter zake.

3. Terugwerkende kracht

De vraag is tenslotte gerezen of het toegestaan is ten aanzien van het weduwnaarspensioen de verstreken dienstjaren buiten beschouwing te laten, indien in een bestaande regeling voor mannelijke deelnemers een aanspraak bestaat op oudedags- en weduwenpensioen en overgegaan wordt tot invoering van weduwnaarspensioen voor vrouwelijke deelnemers. Ter beantwoording van deze vraag wijzen wij er op dat op grond van de overgangsbepaling in onderdeel c van Artikel III van het onderhavige wetsvoorstel een ongelijke behandeling wat betreft de hoogte van het weduwnaarspensioen ten opzichte van de hoogte van het weduwenpensioen mag blijven bestaan voorzover het verschil voortvloeit uit het feit dat over het tijdvak vóór de aanpassing van de betreffende pensioenvoorziening aan het verbod van ongelijke behandeling van mannen en vrouwen niet voorzien was in een weduwnaarspensioen. De overgangsbepaling in onderdeel a van Artikel III verplicht tot gelijke opbouw van nabestaandenpensioenen of, ingeval van een pensioenregeling die voorziet in een kapitaal op de pensioendatum voor de aankoop van pensioen, tot gelijke opbouw van kapitalen uiterlijk vanaf 1 januari 1993, echter alleen over na de aanpassing te doorlopen dienstjaren. Dit mede in antwoord op een desbetreffende vraag van de leden van de C.D.A.-fractie. Tot zover onze reactie op de brief van 19 april jl.

De leden van de C.D.A.-fractie zijn geen voorstander van het onnodig lang laten voortduren van een situatie waarin mannen en vrouwen ongelijk worden behandeld. Zij stellen dat daartegenover staat dat zeer veel vrouwen die een keuze hebben gemaakt inzake de pensioenleeftijd, bijvoorbeeld 60 jaar, nu geconfronteerd worden met het ongedaan maken van verkregen rechten. Daar de bezwaren en protesten tegen de genomen beslissing terecht zijn volgens die leden, stellen zij de vraag of een ruimere regeling niet billijker zou zijn geweest, waarbij er rekening mee mag worden gehouden dat heel veel vrouwen, die thans voor de pensioenleeftijd van 60 jaar hebben gekozen, bij herintreding automatisch onder de pensioenleeftijd van 65 jaar zullen vallen.

Hierbij willen wij het volgende opmerken. Voor de overgangsbepaling, zoals die nu is neergelegd in onderdeel b van Artikel III, is gekozen om de volgende redenen.

Het lang laten voortduren van een overgangssituatie waarin mannen en vrouwen ongelijk behandeld worden, brengt naar onze overtuiging juridische risico's mee. Daarom willen wij niet verder gaan dan een overgangperiode van 15 jaar. Voorts zal bij een lange overgangssituatie een aandrang kunnen ontstaan – wellicht via de rechter afgedwongen – om ook mannen de keuze te geven eerder dan op 65-jarige leeftijd met pensioen te gaan, hetgeen extra kosten zou vergen. In veel pensioenregelingen is de mogelijkheid aan alle deelnemers gegeven om, indien de pensioenleeftijd op 65 jaar is gesteld, op verzoek vervroegd met pensioen te gaan. De consequentie daarvan is wel dat het per jaar uit te keren pensioen lager wordt omdat het pensioen naar verwachting langer zal dienen te worden uitgekeerd. Voorts merken wij op dat ingevolge het bepaalde in onderdeel c van Artikel III de voor de inwerkingtreding van de wet opgebouwde rechten – wij doelen hierbij op de versnelde pensioenopbouw vanwege de aanvankelijk eerdere pensioengerechtigde leeftijd – gehandhaafd mogen blijven. Het argument dat herintredende vrouwen vanzelf te maken krijgen met de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar spreekt ons minder aan, omdat over het patroon en de mate van herintreding geen gegevens bekend zijn.

Op de vraag van deze leden of gesteld kan worden dat de vierde richtlijn niet alleen op artikel 100 van het EG-Verdrag is gebaseerd maar tevens op artikel 235 van het EG-Verdrag, wordt verwezen naar de aanhef van bedoelde richtlijn, met name de zinsnede: «Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op de artikelen 100 en 235». Hieruit kan de conclusie getrokken worden dat de richtlijn ook op artikel 235 van het EG-Verdrag gebaseerd is.

De leden van de C.D.A.-fractie vragen om duidelijkheid te verschaffen of de «slapers» geboren vóór 31 juli 1939 in aanmerking komen voor de keuze voor de pensioenleeftijd van 60 of 65 jaar en of zij ook voor 1 januari 1993 een keuze moeten maken. Naar aanleiding van deze vraag wordt verwezen naar de Memorie van Toelichting op het wetsvoorstel (pagina 12, laatste alinea). Daar staat dat wat onderdeel b betreft de bedoelde generatie vrouwen alleen een keuzemogelijkheid heeft, voorzover de pensioenvoorziening die mogelijkheid bevat; het woord «blijven» in onderdeel b drukt ons inziens bovendien uit dat sprake moet zijn van een deelnemerschap dat voor 31 juli 1986 – inmiddels gewijzigd in 31 juli 1989 – bestaat. Uit een en ander volgt dat de bepaling onder b niet bedoeld is voor «slapers».

De leden van de C.D.A.-fractie vragen zich af of het in een bestaande pensioenregeling is toegestaan vanaf 1 januari 1993 ten aanzien van mannen en vrouwen geboren na 31 juli 1939 een volledige gelijke behandeling in te voeren en ten aanzien van degenen geboren vóór die datum de bestaande situatie te handhaven. Voorts is het deze leden

onduidelijk of voor vrouwelijke deelnemers geboren na 31 juli 1939 verschillende pensioenleeftijden kunnen gelden.

In artikel III, onderdeel b, is geregeld dat slechts voor zover het een verschillende pensioenleeftijd betreft het toegestaan is na 1 januari 1993 bepalingen te blijven toepassen die in beginsel in strijd zijn met het verbod van gelijke behandeling. Daarnaast is in dat artikel, onderdeel c, geregeld dat verschillen tussen mannen en vrouwen in pensioenaanspraken en -rechten die voor 1 januari 1993 zijn opgebouwd, mogen blijven bestaan. Deze verschillen in pensioenrechten opgebouwd in het verleden, dat wil zeggen in de periode gelegen vóór 1993, zullen derhalve – geheel overeenkomstig het bepaalde in de vierde richtlijn – te zijner tijd tot uitdrukking mogen komen in verschillende pensioenresultaten. Gegeven de financiering via het kapitaaldeckingsstelsel zou een verplichting tot het toekennen van gelijke pensioenaanspraken en rechten aan vrouwelijke deelnemers over verstreken tijdvakken de pensioenfondsen voor onoverkomelijke financiële problemen plaatsen.

De mogelijkheid onder c om op vóór 1993 opgebouwde pensioenrechten bepalingen te blijven toepassen die in strijd zijn met verbod van ongelijke behandeling betekent niet dat voor vrouwelijke werknemers verschillende pensioenleeftijden kunnen gelden over de opbouwperiodes vóór en na 1993. Wel zal het bijvoorbeeld mogelijk zijn dat de vóór 1 januari 1993 opgebouwde pensioenrechten, die vanwege de oorspronkelijk toegezegde lagere pensioenleeftijd zijn gebaseerd op een hoger opbouwpercentage (2 in plaats van $1\frac{3}{4}\%$), blijven staan. Dit zou er in voorkomende gevallen toe kunnen leiden dat voor de betrokken vrouwelijke werknemers bij eindloonregelingen het totale pensioenresultaat de 70%-norm overstijgt.

De leden van de P.v.d.A.-fractie stellen het op prijs te vernemen welke verbeteringen met het in werking treden van het wetsvoorstel worden bereikt op het punt van de speciale toetredings- en uittredingsleeftijden voor vrouwen.

Opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken die verband houden met een periode die voorafging aan de herziening van de pensioenregeling blijven vallen onder de bepalingen van de pensioenregeling die van kracht was tijdens die periode. Dit betekent dat een lagere dan wel hogere pensioenopbouw voor vrouwen in verband met een hogere toetredingsleeftijd respectievelijk een lagere uittredingsleeftijd – zoals gezegd – mogen blijven bestaan. Deze verschillen in pensioenopbouw als gevolg van ongelijke behandeling in het verleden zullen zowel in het voordeel als in het nadeel van vrouwen in de toekomst tot uitdrukking kunnen blijven komen in de pensioenresultaten. De mogelijkheid van het overgangsrecht om voorts voor vrouwen die op 31 juli 1989 50 jaar of ouder waren op hun verzoek een andere, meestal lagere, pensioenleeftijd te laten gelden, wordt in het algemeen als gunstig ervaren en brengt uiteraard geen verandering in de pensioensituatie van die vrouwen. Ten aanzien van de uittredingsleeftijd geldt dat eerst op het tijdstip dat alle vrouwen geboren vóór 31 juli 1939 de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt het onderscheid in pensioenleeftijd tussen mannen en vrouwen tot het verleden zal behoren. Dit zal omstreeks het jaar 2004 zijn. Uiteraard dienen speciale toetredings- en uittredingsleeftijden voor vrouwen na de overgangperiode tot het verleden te behoren.

De leden van de P.v.d.A.-fractie vragen vervolgens of de inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel een verbetering betekent voor bepaalde beroepen en functies, welke veelal door vrouwen zouden worden uitgeoefend. Naar aanleiding hiervan merken wij het volgende op. Wanneer bepaalde categorieën van werknemers van de personele werkingsfeer van een pensioenreglement worden uitgesloten en indirect hierdoor vooral vrouwen worden getroffen, kan er – indien geen

objectieve rechtvaardigingsgrond is aan te geven – sprake zijn van ongeoorloofd onderscheid. Buiten de gevallen van directe ongelijke behandeling – het gaat dan om bepalingen waarin uitdrukkelijk vrouwen worden uitgesloten – is het moeilijk op voorhand zonder rechterlijk oordeel tot de opvatting te komen, dat een objectieve rechtvaardigingsgrond ontbreekt en dat personen van een bepaald geslacht indirect ongelijk worden behandeld. Een dergelijk oordeel zou ons inziens alleen mogelijk zijn als er zich identieke gevallen voordoen, waarin de rechter reeds eerder tot een uitspraak is gekomen. Daar komt nog bij, dat de overheid te ver van de desbetreffende pensioenreglementen afstaat om tot een duidelijk oordeel te kunnen komen. Een dergelijk oordeel zou niet kunnen worden gegeven dan na een uitgebreid onderzoek naar de werkingssfeer van een pensioenregeling, de samenstelling van de groep van personen waarop de regeling betrekking heeft ofwel het werknemersbestand van bijvoorbeeld een onderneming of gehele bedrijfstak; ook zal inzicht moeten worden verworven in de organisatiestructuur van een onderneming (vgl. moeder-dochterverhoudingen). De overheid mist de toerusting voor een onderzoek naar deze facetten. De Commissie Gelijke behandeling is qua bevoegdheden hierop wél toegesneden. Uiteraard zijn de partijen bij een pensioenregeling de eerst aangewezen om hun regeling te toetsen aan het non-discriminatiegebod. Wat betreft de positie op de arbeidsmarkt en maatschappelijke weerbaarheid van zwakke groepen wijzen wij op het feit, dat ter bevordering van de naleving van de Wet gelijke behandeling (WGB) sedert de herziening van de wetgeving gelijke behandeling van mannen en vrouwen per 1 juli 1989, in aanvulling op individuele gerechtelijke acties, ook groepsacties mogelijk zijn. Bovendien kunnen, sedert die herziening, behalve individuele personen ook belangenorganisaties en medezeggenschapsorganen de Commissie gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid om een oordeel vragen. Voorts zal door middel van voorlichting, met name aan zwakkere groepen gewezen moeten worden op de nieuwe wetgeving.

De opmerkingen van deze leden over het verschil in levensverwachting en de statistische – op het verleden gebaseerde – gegevens, verstaan wij dusdanig dat naar de mening van deze leden de objectieve rechtvaardiging in de tijd gezien geen vaststaande constatering behoeft te zijn. Ook ons komt het voor dat de objectiviteit van de rechtvaardigingsgrond moet blijven opgaan in gewijzigde en zich wijzigende omstandigheden. Wel zal in geval van zeer geleidelijk verlopende wijzigingen het geen eenvoudige zaak zijn om tot een oordeel omtrent de rechtvaardigingsgrond te komen. Vooral in dit voorbeeld lijkt de rol van de overheid, gelet op haar betrokkenheid bij de inhoud van pensioenregelingen op afstand, bescheiden; van machteloosheid zouden wij echter niet willen spreken.

De leden van de P.v.d.A.-fractie merken op dat veel vrouwen premies betalen voor nagelaten betrekkingen waaraan zij nimmer rechten kunnen ontleen en verbinden daaraan de vraag wat de consequentie is van het aannemen van het amendement waardoor een beperkende bepaling terzake in het wetsvoorstel is vervallen. De consequenties van het op 1 januari 1993 ontstaan van verplichtingen ten aanzien van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, ook wat het nabestaandenpensioen betreft, is dat vanaf genoemde datum ook in een weduwnaarspensioen dient te worden voorzien. Dit betekent een uitbreiding in de pensioenregeling van de soorten pensioen en zal ongetwijfeld een verhoging van de benodigde premies tot gevolg hebben.

De leden van de P.v.d.A.-fractie wijzen voorts op de relatie tussen de vierde EG-richtlijn, artikel 119 van het EEG-Verdrag en artikel 26 van het Bupo-verdrag. Zij vragen in dit verband of het standpunt van de regering in de brieven van 29 augustus 1988 en 28 april 1989 nog steeds van kracht is. Zij stellen een meer fundamentele uiteenzetting over deze

materie op prijs alsmede over de juridische risico's voor de overheid en onzekerheid voor de burgers.

Het standpunt, in voornoemde brieven verwoord, is niet gewijzigd. De brief van 29 augustus 1988 geeft naar onze mening een zo volledig mogelijk overzicht van de relatie tussen het Bupo-verdrag en de regelingen in EEG-verband met betrekking tot de gelijke behandeling in de sociale zekerheid, met inbegrip van de bovenwettelijke sociale zekerheid, zoals een en ander op dat moment uit de jurisprudentie bleek. Wij willen deze leden daarom naar de brief verwijzen. Wij tekenen overigens daarbij aan dat het gaat om een momentopname en dat de jurisprudentie op dit gebied steeds in ontwikkeling blijft. Wat betreft de relatie tussen de vierde EG-richtlijn en artikel 119 EEG-verdrag kan worden vastgesteld, dat laatstgenoemd artikel het beginsel vastlegt van de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Het artikel richt zich tot de werkgever. De EG-richtlijn heeft een werkings-sfeer die zich niet beperkt tot de ongelijke beloning; bovendien heeft de richtlijn ook betrekking op ongelijke behandeling door anderen dan de werkgever. Terwijl voorts artikel 119 de werknemers tot doelgroep heeft, heeft de richtlijn ook betrekking op zelfstandigen. Blijkens het arrest van het Hof van Justitie van de EG van 13 mei 1986 in de zaak Bilka-Kaufhaus/Weber kunnen ook uitkeringen uit een aanvullende pensioenregeling onder het begrip «beloning» worden begrepen, indien de uitkeringen **uitsluitend** door de werkgever zijn gefinancierd. Deze uitspraak betreft echter één geval; het is moeilijk te voorspellen hoe het Hof in andere gevallen zal oordelen. Ongeacht de vraag of dit arrest de vierde EG-richtlijn heeft ingehaald – ook de leden van de V.V.D.-fractie vragen ons heel uitdrukkelijk hiernaar – kiest het kabinet voor een praktische benadering, namelijk dat hoe dan ook de richtlijn ten uitvoer gelegd moet worden. Het kabinet is in dit verband van mening dat het onderhavige wetsvoorstel voldoet aan de in de richtlijn gestelde opdracht. Van belang zal natuurlijk zijn in welke zin de pensioenreglementen in Nederland zullen worden aangepast aan het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. De bij die reglementen betrokken partijen zullen daarvoor de eerst verantwoordelijken zijn. Het is nimmer uit te sluiten dat individuele deelnemers de regeling ter toetsing aan de rechter zullen voorleggen. Over de stelling dat nu al naar aanleiding van de uitspraak van het Hof van Justitie van 8 april 1976 (Defresne/Sabena II) moet worden uitgegaan van gelijke opbouw van pensioenaanspraken vanaf voornoemde datum wil het kabinet geen uitspraak doen. Het ligt – zoals wij reeds eerder hadden opgemerkt – op de weg van de bij de pensioenregeling betrokken partijen rechterlijke uitspraken naar hun regeling toe uit te leggen.

In antwoord op de vragen van de leden van de P.v.d.A.-fractie over eventuele ongelijke behandeling naar wonen en nationaliteit het volgende.

Alleen de verplichtstellingsbeschikking van de deelneming in de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij bevat bepalingen waarop deze leden doelen. Deze bepalingen zijn op verzoek van voldoende representatieve organisaties van het georganiseerde bedrijfsleven in de betrokken bedrijfstak per 1 november 1989 als volgt gewijzigd. Het deelnemen in de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij is verplicht gesteld voor:

- «a. de Nederlandse zeevarende;
- b. de zeevarenden, die niet de Nederlandse nationaliteit bezitten en, naar de omstandigheden beoordeeld, wonen:
 1. hetzij binnen het Rijk;
 2. hetzij in een land dat lid is van de Europese Gemeenschap;
 3. hetzij in een ander land waarmee Nederland een Verdrag of

Op grond van de wettelijke voorschriften kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op verzoek van een voldoende representatieve vertegenwoordiging van het georganiseerde bedrijfsleven in een bedrijfstak het deelnemen in een bepaald bedrijfspensioenfonds verplicht stellen voor alle of bepaalde groepen van bedrijfsgenoten. Alvorens de verplichtstelling verleend wordt, dient bij de Sociaal-Economische Raad en de Verzekeringskamer om advies te worden gevraagd en vindt overleg plaats met de minister of staatssecretaris van het departement tot wiens bemoeiingen de aangelegenheden van de bedrijfstak behoren. Tevens vindt publikatie in de Nederlandse Staatscourant plaats wanneer een verzoek tot (wijziging van de) verplichtstelling is ingediend, onder vermelding van de termijn waarbinnen bezwaren tegen de (wijziging van de) verplichtstelling kunnen worden ingediend. Daarnaast wordt nagegaan of de statuten en reglementen van een fonds niet in strijd zijn met de Pensioen- en spaarfondsenwet en de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds. Zoals wij hiervoor reeds hebben opgemerkt staat de overheid te ver van de pensioenregelingen af om tot een definitief oordeel te komen over de naleving van het gelijkheidsbeginsel. Dat geldt niet alleen als het gaat om een vermoeden van indirect onderscheid naar geslacht, maar ook in geval van andere onderscheidingen. Immers, er zal ook onderzocht moeten worden of er een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat voor een onderscheid naar bijvoorbeeld de woonplaats en nationaliteit. Wel zullen wij in voorkomende gevallen niet nalaten betrokkenen erop te wijzen dat zij hun reglement aan de Commissie Gelijke behandeling kunnen voorleggen met het verzoek dit reglement te toetsen aan de uitgangspunten van het onderhavige wetsvoorstel.

De leden van de fractie van de V.V.D. vragen of het definitieve oordeel over de vraag of er sprake is van indirecte ongelijke behandeling nog steeds aan de rechter is voorbehouden en voorts wie kan worden aangesproken op het punt van de ongelijke behandeling in pensioenregelingen. Daar – zoals onder meer blijkt uit de uitspraak van het Europese Hof in de zaak BilkaKaufhaus/Weber – het onderscheid tussen voltijd- en deeltijdwerkers zijn verklaring kan vinden in objectief gerechtvaardigde factoren die niets van doen hebben met onderscheid op grond van geslacht, stellen wij ons nog steeds op het standpunt dat aan de rechter het oordeel toekomt of er in een bepaald concreet geval een valide rechtvaardigingsgrond aanwezig is. Het is uiteindelijk aan degene die het onderscheid maakt om aan te tonen dat aan het onderscheid iedere gedachte aan discriminatie vreemd is.

Pensioenreglementen kunnen in het algemeen tot de aanvullende arbeidsvoorwaarden worden gerekend, zodat uiteraard de werkgever op grond van artikel 1637j van het Burgerlijk Wetboek zal kunnen worden aangesproken op het in acht nemen van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Daarnaast verbieden de voor de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen voorgestelde nieuwe artikelen 12a – f aan anderen dan de werkgever onderscheid tussen mannen en vrouwen te maken wat betreft de kring van personen, de inhoud van de regeling of de uitvoering ervan. Veelal is immers het pensioenfonds als uitvoerder van de pensioenvoorziening degene die de naleving van het beginsel van gelijke behandeling tot zijn taak moet rekenen, zodat het fonds de meest gereede partij is om aan te spreken. Dit geldt in mindere mate voor een levensverzekeraar als pensioenuitvoerder. Indien een werkgever ten behoeve van zijn werknemers een levensverzekeringsovereenkomst afsluit, gaat de verplichting van de levensverzekeraar niet verder dan de uitvoering van de verplichtingen die hij op grond van de

overeenkomst is aangegaan. De inhoud van de pensioenvoorziening wordt in dat geval door de werkgever bepaald.

Bij verplicht gestelde bedrijfspensioenfondsen zal in het algemeen het bestuur van het bedrijfspensioenfonds moeten worden aangesproken. In geval van collectieve arbeidsovereenkomsten geldt dat de partijen die de cao hebben gesloten kunnen worden aangesproken.

In antwoord op een desbetreffende vraag, merken wij tenslotte op dat bij navraag bij de Europese Commissie is gebleken dat er nog geen overzicht bestaat van de aanpassingen in de nationale wetgevingen van de andere EG-lidstaten.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
E. ter Veld

De Staatssecretaris van Justitie,
A. Kosto