ARREST VAN HET HOF
13 mei 1986 *

In zaak 170/84,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van het Bundesarbeitsgericht, in het aldaar aanhangig geding tussen

Bilka-Kaufhaus GmbH

en

K. Weber von Hartz,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: Mackenzie Stuart, president, T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann en R. Joliet, kamerpresidenten, G. Bosco, O. Due, Y. Galmot en C. Kakouris, rechters,

advocaat-generaal: M. Darmon
griffier: D. Louterman, administrateur

gelet op de opmerkingen, ingediend door:

— Bilka-Kaufhaus GmbH, verzoekster in het hoofdgeding, vertegenwoordigd door K. H. Koch, J. Burkardt en G. Haberer, advocaten te Frankfurt/Main,

— K. Weber von Hartz, verweerster in het hoofdgeding, vertegenwoordigd door H. Thorn, advocaat te Frankfurt/Main,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door S. H. Hay van het Treasury Solicitor's Department, als gemachtigde,

* Procestaal: Duits.

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Pipkorn en M. Beschel, leden van haar juridische dienst, als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 15 oktober 1985,

het navolgende

ARREST

(omissis)

In rechte

1 Bij beschikking van 5 juni 1984, ingekomen ten Hove op 2 juli daaraanvolgend, heeft het Bundesarbeitsgericht krachtens artikel 177 EEG-Verdrag drie prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag.

2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen de firma Bilka-Kaufhaus GmbH (hierna: verzoekster in het hoofdgeding) en haar voormalig werkneemster K. Weber von Hartz (hierna: verweerster in het hoofdgeding), betreffende de vraag of deze laatste aanspraak heeft op een ouderdomspensioen krachtens de aanvullende pensioenregeling die Bilka voor haar werknemers heeft ingevoerd.

3 Verzoekster in het hoofdgeding die tot een warenhuisconcern in de Bondsrepubliek Duitsland met verscheidene duizenden werknemers behoort, heeft een aantal jaren geleden voor haar werknemers een aanvullende pensioenregeling (hierna: bedrijfspensioen) ingevoerd. Deze — meermaals gewijzigde — regeling wordt als een integrerend deel van de tussen verweerster in het hoofdgeding en haar werknemers gesloten arbeidscontracten beschouwd.

4 Ingevolge de vanaf 26 oktober 1973 geldende versie komen deeltijdwerknemers slechts voor deze regeling in aanmerking, wanneer zij in totaal twintig jaar in dienst zijn geweest, waarvan minstens vijftien jaar voltijds.

5 Verweerster in het hoofdgeding heeft van 1961 tot 1976 als verkoopster in dienst van verzoekster in het hoofdgeding gewerkt. Na eerst in een volledige betrekking werkzaam te zijn geweest, werkte zij vanaf 1 oktober 1972 tot de beëindiging van haar dienstbetrekking in deeltijd. Omdat zij niet gedurende de vereiste vijftien jaar voltijds had gewerkt weigerde verzoekster in het hoofdgeding haar een bedrijfspensioen toe te kennen.

6 Verweerster in het hoofdgeding betwistte de rechtmatigheid van de weigering voor het bevoegde Duitse Arbeitsgericht. Daarbij betoogde zij onder meer, dat de bedrijfspensioenregeling in strijd was met het in artikel 119 EEG-Verdrag verankerde beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. De voor de aanspraak op het bedrijfspensioen vereiste minimumperiode van voltijdse arbeid benadeelde volgens haar vrouwelijke werknemers die zich vaker dan hun mannelijke collega's verplicht zagen deeltijdarbeid te aanvaarden om voor hun familie en kinderen te kunnen zorgen.

7 Verzoekster in het hoofdgeding stelde daarentegen dat haar geen schending van het beginsel van gelijke beloning kon worden verweten, omdat de beslissing om deeltijdwerknemers van de bedrijfspensioenregeling uit te sluiten op objectief gerechtvaardigde economische gronden zou zijn gebaseerd. De aanwerving van voltijdpersoneel zou minder bijkomende kosten met zich meebrengen, en dit personeel zou gedurende de volledige openingstijd van de winkel kunnen worden ingezet. Met een beroep op statistieken betreffende het concern waartoe zij behoort, betoogde zij dat 81,3% van de tot in 1980 uitgekeerde bedrijfspensioenen aan vrouwen was uitbetaald, terwijl zij slechts 72% van het personeelsbestand uitmaakten. Daaruit zou blijken, dat de betwiste regeling geen enkel onderscheid naar kunne inhield.

8 Het geschil werd door middel van een beroep in „Revision" voor het Bundesarbeitsgericht gebracht, dat heeft besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de volgende vragen voor te leggen:

„1) Is er sprake van schending van artikel 119 EEG-Verdrag in de vorm van een ‚indirecte discriminatie', wanneer een warenhuisexploitante die overwegend vrouwen in dienst heeft, deeltijdwerknemers van de bedrijfspensioenregeling uitsluit, ofschoon door die uitsluiting onevenredig meer vrouwen dan mannen worden getroffen ?

2) Zo ja:

a) Kan de onderneming ter rechtvaardiging van die discriminatie aanvoeren, dat zij zich tot doel heeft gesteld, zo weinig mogelijk deeltijdpersoneel tewerk te stellen, ofschoon in de warenhuisbranche een dergelijk personeelsbeleid niet noodzakelijk is om redenen van doelmatige bedrijfsvoering ?

b) Moet de onderneming haar pensioenregeling een dusdanige vorm geven, dat op passende wijze rekening wordt gehouden met de bijzondere problemen die werknemers met gezinsverplichtingen hebben om aan de uitkeringsvoorwaarden voor een bedrijfspensioen te voldoen ?"

9 Overeenkomstig artikel 20 van 's Hofs Statuut-EEG zijn schriftelijke opmerkingen ingediend door verzoekster in het hoofdgeding, verweerster in het hoofdgeding, de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie van de Europese Gemeenschappen.

Toepasselijkheid van artikel 119

10 Om te beginnen betoogt de Britse regering, dat de voorwaarden waaraan de werknemers volgens de werkgever moeten voldoen, om voor een bedrijfspensioenregeling in aanmerking te komen, buiten de werkingssfeer van artikel 119 EEG-Verdrag vallen.

11 Zij leidt dit af uit 's Hofs arrest van 15 juni 1978 (zaak 149/77, Defrenne II, Jurispr. 1978, blz. 1365), waarin het Hof heeft verklaard, dat artikel 119 uitsluitend betrekking heeft op salarisdiscriminaties tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers en dat de draagwijdte van dit artikel niet mag worden uitgebreid tot andere elementen van de arbeidsverhouding, ook al kan de toepassing van deze laatste geldelijke gevolgen voor de betrokkenen hebben.

12 Voorts wijst de Britse regering op 's Hofs arrest van 16 februari 1982 (zaak 19/81, Burton, Jurispr. 1982, blz. 555), waarin het Hof voor recht heeft verklaard, dat een vermeende discriminatie op grond van een verschil in leeftijd waarop mannen en vrouwen in aanmerking komen voor een uitkering ter zake van vrijwillige uittreding, niet binnen de werkingssfeer van artikel 119 valt, maar bin-

nen die van richtlijn nr. 76/207 van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB 1976, L 39, blz. 40).

13 Ter terechtzitting heeft de Britse regering zich bovendien beroepen op de tekst van het op 5 mei 1983 door de Commissie ingediende voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de beroepsregelingen van de sociale zekerheid (PB 1983, C 134, blz. 7). Het feit dat de Commissie het nodig heeft geacht een dergelijk voorstel in te dienen, toont volgens de Britse regering aan, dat de beroepsregelingen voor pensioenen als de door de verwijzende rechter bedoelde niet onder artikel 119, maar onder de artikelen 117 en 118 vallen, zodat de toepasselijkheid van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen afhankelijk zou zijn van de specifieke bepalingen die de instellingen op dat gebied vaststellen.

14 De Commissie daarentegen betoogt, dat de door de verwijzende rechter bedoelde bedrijfspensioenregeling onder het begrip beloning in de zin van artikel 119, tweede alinea, valt. Zij baseert deze opvatting op het arrest van 11 maart 1981 (zaak 69/80, Worringham, Jurispr. 1981, blz. 767).

15 Voor de beantwoording van de door de Britse regering opgeworpen uitleggingsvraag zij eraan herinnerd, dat volgens artikel 119, eerste alinea, de Lid-Staten gehouden zijn de toepassing te verzekeren van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid. Ingevolge de tweede alinea van artikel 119 moet onder het begrip beloning worden verstaan: „het gewone basis- of minimumloon of -salaris, en alle overige voordelen in geld of in natura die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt".

16 In zijn arrest van 25 mei 1971 (zaak 80/70, Defrenne I, Jurispr. 1971, blz. 445) heeft het Hof onderzocht of een in het kader van een wettelijk stelsel van sociale zekerheid ingesteld ouderdomspensioen een voordeel is dat de werkgever indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt, als bedoeld in artikel 119, tweede alinea.

17 Het Hof heeft deze vraag ontkennend beantwoord, op grond dat voordelen met het karakter van uitkeringen van sociale zekerheid in beginsel niet geheel losstaan van het begrip beloning, maar dat men onder dit begrip, zoals het in artikel 119 is afgebakend, toch niet de stelsels of uitkeringen van sociale zekerheid en met name de ouderdomspensioenen kan brengen, die zonder enig overleg binnen de betrokken onderneming of bedrijfstak rechtstreeks bij de wet worden vastgesteld en verplicht van toepassing zijn op algemene categorieën werknemers.

18 In dat verband heeft het Hof opgemerkt, dat de stelsels van sociale zekerheid de werknemers in het genot stellen van een wettelijke regeling die wordt gefinancierd door werknemers, werkgevers en eventueel door de overheid, wier bijdragen niet zozeer worden bepaald door de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer, als door overwegingen van sociaal beleid, zodat de werkgeversbijdrage aan de financiering van dergelijke stelsels geen directe of indirecte betaling aan de werknemer vormt in de zin van artikel 119, tweede alinea.

19 Mitsdien moet worden nagegaan of de conclusie waartoe het Hof in voormeld arrest is gekomen, eveneens op het door de verwijzende rechter bedoelde geval kan worden toegepast.

20 In dit verband zij beklemtoond dat, zoals uit het dossier blijkt, de in het hoofdgeding bedoelde bedrijfspensioenregeling, ofschoon ingevoerd in overeenstemming met de door de Duitse wetgever voor dergelijke regelingen vastgestelde bepalingen, haar oorsprong vindt in een akkoord tussen verzoekster in het hoofdgeding en de ondernemingsraad waarin haar werknemers zijn vertegenwoordigd; bij dit akkoord worden de krachtens de algemeen geldende nationale bepalingen verschuldigde sociale uitkeringen aangevuld door uitkeringen die uitsluitend door de werkgever worden gefinancierd.

21 Dat de omstreden regeling een contractuele en niet een wettelijke oorsprong heeft, wordt bevestigd door het feit dat deze regeling en de desbetreffende bepalingen, zoals hiervoor is gezegd, als een integrerend bestanddeel van de tussen verzoekster in het hoofdgeding en haar werknemers gesloten arbeidscontracten worden beschouwd.

22 Mitsdien moet worden geconcludeerd, dat de in het hoofdgeding bedoelde bedrijfspensioenregeling geen rechtstreeks bij wet geregeld en als dusdanig buiten de werkingssfeer van artikel 119 vallend stelsel van sociale zekerheid is en dat de uitkeringen aan de werknemers op grond van de omstreden regeling als een door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaald voordeel in de zin van artikel 119, tweede alinea, zijn aan te merken.

23 Bijgevolg valt het door de verwijzende rechter bedoelde geval binnen de werkingssfeer van artikel 119.

De eerste vraag

24 Met zijn eerste vraag aan het Hof wenst de verwijzende rechter te vernemen of het personeelsbeleid van een warenhuisexploitante waarbij deeltijdwerknemers van een bedrijfspensioenregeling worden uitgesloten, een door artikel 119 verboden discriminatie is, wanneer daardoor veel meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers worden getroffen.

25 Deze vraag dient te worden beantwoord met inachtneming van het arrest van 31 maart 1981 (zaak 96/80, Jenkins, Jurispr. 1981, blz. 911).

26 In dat arrest onderzocht het Hof of een loonpraktijk waarbij voor deeltijdarbeid een lager uurloon wordt vastgesteld dan voor voltijdarbeid, zich verdraagt met artikel 119.

27 Een dergelijke praktijk is vergelijkbaar met de in casu door de verwijzende rechter beschreven praktijk. Weliswaar maakt verzoekster in het hoofdgeding geen onderscheid tussen het uurloon voor deeltijd- en dat voor voltijdwerknemers, doch uitsluitend de tot deze laatste categorie behorende werknemers verleent zij recht op een bedrijfspensioen. Aangezien zoals hierboven is vastgesteld, een dergelijk pensioen onder het begrip beloning in de zin van artikel 119, tweede alinea, valt, volgt daaruit dat de totale beloning die verzoekster in het hoofdgeding aan voltijdwerknemers betaalt, bij een gelijk aantal arbeidsuren hoger is dan die welke zij aan deeltijdwerknemers betaalt.

28 De conclusie waartoe het Hof in zijn arrest van 31 maart 1981 is gekomen, is dan ook geldig in de onderhavige zaak.

29 Indien bijgevolg een aanzienlijk kleiner percentage vrouwen dan mannen mocht blijken voltijds te werken, zou de uitsluiting van deeltijdwerknemers van de bedrijfspensioenregeling in strijd zijn met artikel 119 EEG-Verdrag, wanneer — met inachtneming van de door vrouwen ondervonden moeilijkheden om voltijds te kunnen werken — deze maatregel geen verklaring vindt in factoren die discriminatie op grond van geslacht uitsluiten.

30 Wanneer de onderneming evenwel kan aantonen, dat haar loonpraktijk kan worden verklaard op grond van factoren die objectief gerechtvaardigd zijn en niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht, wordt artikel 119 niet geschonden.

31 Mitsdien moet op de eerste vraag van de verwijzende rechter worden geantwoord, dat artikel 119 EEG-Verdrag wordt geschonden door een warenhuisexploitante die deeltijdwerknemers uitsluit van de bedrijfspensioenregeling, wanneer die maatregel een veel groter aantal vrouwen dan mannen treft, tenzij de onderneming aantoont dat bedoelde maatregel haar verklaring vindt in factoren die objectief gerechtvaardigd zijn en niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht.

Vraag 2 a)

32 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, of de door verweerster in het hoofdgeding ter rechtvaardiging van haar salarisbeleid aangevoerde redenen als „objectief gerechtvaardigde economische redenen" in de zin van het arrest van 31 maart 1981 kunnen worden beschouwd, ofschoon in de warenhuisbranche een dergelijk beleid niet noodzakelijk is om redenen van doelmatige bedrijfsvoering.

33 In haar opmerkingen stelt verzoekster in het hoofdgeding, dat de uitsluiting van deeltijdwerknemers van de bedrijfspensioenregeling enkel is bedoeld om deeltijdarbeid minder aantrekkelijk te maken, omdat deeltijdwerknemers gewoonlijk weigeren laat in de middag en 's zaterdags te werken. Om de aanwezigheid van vol-

doende werknemers tijdens deze periodes te verzekeren diende voltijdarbeid bijgevolg aantrekkelijker te worden gemaakt dan deeltijdarbeid, door enkel de voltijdwerknemers aanspraak op de bedrijfspensioenregeling te geven. Bijgevolg kan haar op grond van het reeds aangehaalde arrest van 31 maart 1981 niet worden verweten dat zij artikel 119 heeft geschonden.

34 Met betrekking tot de ter rechtvaardiging van de onderhavige uitsluiting aangevoerde argumenten merkt verweerster in het hoofdgeding op, dat verzoekster in het hoofdgeding geen deeltijdwerknemers behoeft aan te werven, en dat zij, wanneer zij zulks toch doet, niet naderhand de pensioenrechten van deze werknemers, die wegens hun kortere arbeidsduur reeds minder rechten hebben, nog verder mag beperken.

35 Een schending van artikel 119 is volgens de Commissie niet reeds uitgesloten, wanneer wordt aangetoond dat een werkgever met een bepaald salarisbeleid dat vrouwen de facto discrimineert, andere doeleinden nastreeft dan discriminatie van vrouwen. Om een dergelijk loonbeleid ten aanzien van deze bepaling te kunnen rechtvaardigen, moet volgens de Commissie de werkgever objectieve economische redenen met betrekking tot het beheer van zijn onderneming aanvoeren, zoals het Hof in zijn reeds aangehaald arrest van 31 maart 1981 heeft verklaard. Bovendien zou moeten worden nagegaan of het betrokken loonbeleid noodzakelijk en evenredig is ten opzichte van de door de werkgever nagestreefde doeleinden.

36 Het staat aan de nationale rechterlijke instantie, die bij uitsluiting bevoegd is om de feiten te beoordelen, om uit te maken of, en zo ja, in welke mate de redenen die door een werkgever worden aangevoerd ter verklaring van een salarisbeleid dat ongeacht het geslacht van een werknemer van toepassing is maar in feite meer vrouwen dan mannen treft, als objectief gerechtvaardigde economische redenen kunnen worden beschouwd. Stelt de nationale rechterlijke instantie vast, dat de door verzoekster in het hoofdgeding gekozen middelen aan een werkelijke behoefte van de onderneming beantwoorden, geschikt zijn om het door haar beoogde doel te bereiken en daarvoor ook noodzakelijk zijn, dan is de omstandigheid dat de betrokken maatregel veel meer vrouwelijke dan mannelijke werknemers treft, geen voldoende grond om te concluderen dat artikel 119 is geschonden.

37 Mitsdien moet op vraag 2 a) van de verwijzende rechter worden geantwoord, dat een warenhuisexploitante ingevolge artikel 119 ter rechtvaardiging van de vaststelling van een salarisbeleid krachtens hetwelk deeltijdwerknemers ongeacht hun ge-

slacht van de bedrijfspensioenregeling worden uitgesloten, kan aanvoeren dat zij zich ten doel heeft gesteld, zo weinig mogelijk deeltijdwerknemers tewerk te stellen, wanneer wordt vastgesteld dat de ter bereiking van dat doel gekozen middelen beantwoorden aan een echte behoefte van de onderneming, geschikt zijn om dat doel te bereiken en daarvoor ook noodzakelijk zijn.

Vraag 2 b)

38 Ten slotte wenst de verwijzende rechter met vraag 2 b) te vernemen, of de werkgever op grond van artikel 119 EEG-Verdrag bij de inrichting van een bedrijfspensioenregeling voor zijn werknemers rekening moet houden met de omstandigheid dat vrouwelijke werknemers door de op hen rustende gezinslasten niet aan de voorwaarden voor een dergelijk pensioen kunnen voldoen.

39 In haar opmerkingen pleit verweerster in het hoofdgeding voor een bevestigend antwoord op deze vraag. Zij betoogt, dat de nadelige gevolgen die vrouwen ondervinden doordat deeltijdwerknemers van de bedrijfspensioenregeling zijn uitgesloten, op zijn minst zouden moeten worden verzacht door de werkgever te verplichten de tijd waarin vrouwelijke werknemers zich aan hun gezin hebben moeten wijden, als periodes van voltijdarbeid te beschouwen.

40 Volgens de Commissie daarentegen legt het in artikel 119 neergelegde beginsel de werkgevers niet de verplichting op bij de inrichting van een bedrijfspensioenregeling rekening te houden met de gezinslasten van hun werknemers, en moet dit doel worden nagestreefd door middel van maatregelen uit hoofde van artikel 117. In dit verband citeert zij het nog niet goedgekeurde, op 4 januari 1982 ingediende voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende vrijwillige deeltijdarbeid (PB 1982, C 62, blz. 7), gewijzigd op 5 januari 1983 (PB 1983, C 18, blz. 5).

41 Er zij aan herinnerd dat, zoals in het reeds aangehaalde arrest van 15 juni 1978 (Defrenne II) is erkend, de werkingssfeer van artikel 119 beperkt is tot het probleem van de salarisdiscriminaties tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. Daarentegen worden problemen die verband houden met andere tewerkstellings- en arbeidsvoorwaarden, in het algemeen in andere bepalingen van het gemeenschapsrecht behandeld, met name in de artikelen 117 en 118 EEG-Verdrag, zulks in het vooruitzicht van een harmonisatie van de sociale stelsels van de Lid-Staten en van het nader tot elkaar brengen van hun wettelijke regelingen op dat gebied.

42 Het opleggen van een verplichting als door de verwijzende rechter in zijn vraag genoemd, valt buiten de werkingssfeer van artikel 119 en vindt bij de huidige stand van het gemeenschapsrecht ook geen andere grondslag in dit recht.

43 Mitsdien moet op vraag 2 b) van de verwijzende rechter worden geantwoord, dat artikel 119 een werkgever niet verplicht, de door hem voor zijn werknemers voorziene bedrijfspensioenregeling een dusdanige vorm te geven, dat rekening wordt gehouden met de bijzondere moeilijkheden die werknemers met gezinslasten hebben om aan de voorwaarden voor het recht op een dergelijk pensioen te voldoen.

Kosten

44 De kosten door de Britse regering en door de Commissie van de Europese Gemeenschappen wegens indiening hunner opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door het Bundesarbeitsgericht bij beschikking van 5 juni 1984 gestelde vragen,

verklaart voor recht:

1) **Artikel 119 EEG-Verdrag wordt geschonden door een warenhuisexploitante, die deeltijdwerknemers uitsluit van de bedrijfspensioenregeling, wanneer die maatregel een veel groter aantal vrouwen dan mannen treft, tenzij de onderneming aantoont dat bedoelde maatregel haar verklaring vindt in factoren die objectief gerechtvaardigd zijn en niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht.**

2) Ingevolge artikel 119 kan een warenhuisexploitante ter rechtvaardiging van de vaststelling van een salarisbeleid krachtens hetwelk deeltijdwerknemers ongeacht hun geslacht van de bedrijfspensioenregeling worden uitgesloten, aanvoeren dat zij zich ten doel heeft gesteld, zo weinig mogelijk deeltijdwerknemers tewerk te stellen, wanneer wordt vastgesteld dat de ter bereiking van dat doel gekozen middelen beantwoorden aan een echte behoefte van de onderneming, geschikt zijn om dat doel te bereiken en daarvoor ook noodzakelijk zijn.

3) Artikel 119 verplicht een werkgever niet, de door hem voor zijn werknemers voorziene bedrijfspensioenregeling een dusdanige vorm te geven, dat rekening wordt gehouden met de bijzondere moeilijkheden die werknemers met gezinslasten hebben om aan de voorwaarden voor het recht op een dergelijk pensioen te voldoen.

Mackenzie Stuart Koopmans Everling Bahlmann

Joliet Bosco Due Galmot Kakouris

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 13 mei 1986.

De griffier

P. Heim

De president

A. J. Mackenzie Stuart