

RICHTLINIE DES RATES vom 20. Dezember 1996 zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (96/97/EG)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,

auf Vorschlag der Kommission (1),

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments (2),

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (3),

in Erwägung nachstehender Gründe:

Artikel 119 des Vertrages sieht vor, daß jeder Mitgliedstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwendet. Unter "Entgelt" sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistung zahlt.

Mit seinem Urteil vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache 262/88 (Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group) (4) erkennt der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften an, daß alle Formen von Betriebsrenten Bestandteil des Entgelts im Sinne von Artikel 119 des Vertrags sind.

Mit diesem Urteil und mit der in seinem Urteil vom 14. Dezember 1993 (Rechtssache C-110/91, Moroni gegen Collo GmbH) (5) vorgenommenen Klarstellung legt der Gerichtshof Artikel 119 des Vertrags dahin gehend aus, daß die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit generell verboten ist und nicht nur hinsichtlich der Festsetzung des Rentenalters oder der Zahlung einer betrieblichen Rente als Entschädigung für eine betriebsbedingte Entlassung.

Gemäß dem Protokoll Nr. 2 zu Artikel 119, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt ist, gelten Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit nicht als Entgelt, sofern und soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 zurückgeführt werden können, außer im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhängig gemacht haben.

Mit seinen Urteilen vom 28. September 1994 (6) (Rechtssache C-57/93, Vroege gegen NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV, und Rechtssache C-128/93, Fisscher gegen Voorhuis Hengelo BV) hat der Gerichtshof für Recht erkannt, daß das vorgenannte Protokoll keine Auswirkung auf den Anspruch auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem hat, für den weiterhin das Urteil vom 13. Mai 1986 in der Rechtssache 170/84 (Bilka-Kaufhaus GmbH gegen Hartz) (7) gilt, und daß die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group) nicht für den Anspruch auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem gilt. Der Gerichtshof hat auch für Recht erkannt, daß Arbeitnehmern, die ihren Anspruch auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem geltend machen, die innerstaatlichen Vorschriften über die Fristen für die Rechtsverfolgung entgegengehalten werden können, sofern sie für derartige Klagen nicht ungünstiger sind als für gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht

betreffen, und sofern sie die Ausübung des Gemeinschaftsrechts nicht praktisch unmöglich machen. Der Gerichtshof hat zudem dargelegt, daß ein Arbeitnehmer, der Anspruch auf den rückwirkenden Anschluß an ein Betriebsrentensystem hat, sich der Zahlung der Beiträge für den betreffenden Anschlußzeitraum nicht entziehen kann.

Eine indirekte Diskriminierung von Frauen kann sich daraus ergeben, daß Arbeitnehmer wegen der Art ihrer Arbeitsverträge aus dem System der sozialen Sicherheit eines Unternehmens oder eines Wirtschaftszweiges ausgeschlossen sind.

Mit seinem Urteil vom 9. November 1993 (Rechtssache C-132/92, Birds Eye Walls Ltd. gegen Friedel M. Roberts) (8) hat der Gerichtshof ferner klargestellt, daß es nicht gegen Artikel 119 des Vertrags verstößt, daß bei Berechnung einer "Überbrückungsrente", die vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand treten, gezahlt wird, und die vor allem den Einkommensverlust ausgleichen soll, der sich dadurch ergibt, daß das gesetzliche Rentenalter noch nicht erreicht ist, die Höhe der späteren gesetzlichen Rente berücksichtigt und die Überbrückungsrente entsprechend gekürzt wird, auch wenn dies für die Altersgruppe der 60- bis 65jährigen dazu führt, daß eine ehemalige Arbeitnehmerin eine geringere Überbrückungsrente bezieht als eine männliche Vergleichsperson, wobei dieser Unterschied der Höhe der gesetzlichen Rente entspricht, auf die die Frau mit Vollendung des 60. Lebensjahres aufgrund der bei diesem Arbeitgeber zurückgelegten Beschäftigungszeiten Anspruch hat.

Mit seinem Urteil vom 6. Oktober 1993 (Rechtssache C-109/91, Ten Oever gegen Stichting Bedrijfspensioensfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf) (9) sowie mit seinen Urteilen vom 14. Dezember 1993 (Rechtssache C-110/91, Moroni gegen Collo GmbH), vom 22. Dezember 1993 (Rechtssache C-152/91, Neath gegen Hugh Steeper Ltd) (10) und vom 28. September 1994 (Rechtssache C-200/91, Coloroll Pension Trustees Limited gegen Russell und andere) (11) bekräftigt der Gerichtshof, daß gemäß dem Urteil vom 17. Mai 1990 (Rechtssache C-262/88, Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group) die unmittelbare Wirkung von Artikel 119 des Vertrags zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der Betriebsrenten nur für Leistungen geltend gemacht werden kann, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 geschuldet werden, vorbehaltlich der Ausnahme, die für Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehörige vorgesehen ist, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben.

Mit seinen vorgenannten Urteilen (Rechtssachen C-109/91, Ten Oever gegen Stichting Bedrijfspensioensfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf, und C-200/91, Coloroll Pension Trustees Limited gegen Russell und andere) bekräftigt der Gerichtshof, daß die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Urteils Barber für Hinterbliebenenrenten gilt und daß infolgedessen die Gleichbehandlung in diesem Bereich nur für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 gefordert werden kann, vorbehaltlich der Ausnahme, die für Personen vorgesehen ist, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben.

Darüber hinaus führt der Gerichtshof in seinen Urteilen in den Rechtssachen C-152/91 und C-200/91 aus, daß die Arbeitnehmerbeiträge zu einem Rentensystem, mit dem eine feststehende Endleistung garantiert wird, für männliche und weibliche Arbeitnehmer dieselbe Höhe aufweisen müssen, da sie unter Artikel 119 des Vertrags fallen, während Ungleichheiten bei den im Rahmen der durch Kapitalansammlung finanzierten Systeme mit feststehenden Leistungen gezahlten Arbeitgeberbeiträgen, die auf der Verwendung je nach Geschlecht unterschiedlicher versicherungsmathematischer Faktoren beruhen, nicht anhand dieser Bestimmung geprüft werden können.

In seinen Urteilen vom 28. September 1994 (12) (Rechtssachen C-408/92, Smith gegen Advel Systems, und C-28/93, Van den Akker gegen Stichting Shell Pensioensfonds) stellt der Gerichtshof fest, daß Artikel 119 des Vertrags es einem Arbeitgeber, der die erforderlichen Maßnahmen trifft, um dem Urteil Barber vom 17. Mai 1990 (C-262/88) nachzukommen, verwehrt, das Rentenalter der Frauen in bezug auf Beschäftigungszeiten zwischen dem 17. Mai 1990 und dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der genannten Maßnahmen auf das der Männer anzuheben. Für Beschäftigungszeiten nach diesem Zeitpunkt hindert ihn Artikel 119 hingegen nicht daran, in dieser Weise vorzugehen. Für Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 schrieb das Gemeinschaftsrecht keine Verpflichtung vor, die Maßnahmen gerechtfertigt hätte, durch die nachträglich die Frauen gewährten Vergünstigungen eingeschränkt werden.

Mit seinem vorgenannten Urteil in der Rechtssache C-200/91 (Coloroll Pension Trustees Limited gegen Russell und andere) hat der Gerichtshof entschieden, daß zusätzliche Leistungen, die auf freiwilligen Beitragszahlungen der Arbeitnehmer beruhen, nicht in den Anwendungsbereich von Artikel 119 des Vertrags fallen.

Mit den Maßnahmen ihres dritten mittelfristigen Aktionsprogramms (1991-1995) für die Chancengleichheit für Frauen und Männer (13) legt die Kommission erneut Nachdruck auf die Einführung geeigneter Maßnahmen, mit denen den Auswirkungen des Urteils vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache 262/88 (Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group) Rechnung getragen wird.

Dieses Urteil bedeutet zwangsläufig, daß einige Bestimmungen der Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (14), soweit sie unselbständig Erwerbstätige (Arbeitnehmer) betreffen, hinfällig werden.

Artikel 119 des Vertrags ist direkt anwendbar und kann vor den innerstaatlichen Gerichten gegenüber jedem Arbeitgeber geltend gemacht werden, unabhängig davon, ob dieser eine Person des Privatrechts oder eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist; die Gerichte haben den Schutz der Rechte zu gewährleisten, die die genannte Bestimmung dem einzelnen einräumt.

Aus Gründen der Rechtssicherheit ist jedoch eine Änderung der Richtlinie 86/378/EWG notwendig, mit der die durch das Urteil in der Rechtssache Barber betroffenen Bestimmungen angepaßt werden -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Die Richtlinie 86/378/EWG wird wie folgt geändert:

1. Artikel 2 erhält folgende Fassung:

"Artikel 2

(1) Als betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit gelten Systeme, die nicht durch die Richtlinie 79/7/EWG geregelt werden und deren Zweck darin besteht, den unselbständig oder selbständig Erwerbstätigen eines Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe, eines Wirtschaftszweigs oder den Angehörigen eines Berufes oder einer Berufsgruppe Leistungen zu gewähren, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten, unabhängig davon, ob der Beitritt zu diesen Systemen Pflicht ist oder nicht.

(2) Diese Richtlinie gilt nicht:

- a) für Einzelverträge selbständig Erwerbstätiger;
- b) für Systeme selbständig Erwerbstätiger mit nur einem Mitglied;
- c) im Fall von unselbständig Erwerbstätigen für Versicherungsverträge, bei denen der Arbeitgeber nicht Vertragspartei ist;
- d) für fakultative Bestimmungen der betrieblichen Systeme, die einzelnen Mitgliedern eingeräumt werden, um ihnen
 - entweder zusätzliche Leistungen oder
 - die Möglichkeit der Wahl des Zeitpunkts, zu dem die regulären Leistungen selbständig Erwerbstätiger einsetzen, oder der Wahl zwischen mehreren Leistungenzu garantieren;
- e) für betriebliche Systeme, sofern die Leistungen durch freiwillige Beiträge der Arbeitnehmer finanziert werden.

(3) Dieser Richtlinie steht nicht entgegen, daß ein Arbeitgeber Personen, welche die Altersgrenze für die Gewährung einer Rente aus einem betrieblichen System, jedoch noch nicht die Altersgrenze für die Gewährung einer gesetzlichen Rente erreicht haben, eine Zusatzrente gewährt, damit der Betrag der gesamten Leistungen dem Betrag entspricht oder nahekommt, der Personen des anderen Geschlechts in derselben Lage, die bereits das gesetzliche Rentenalter erreicht haben, gewährt wird, bis die Bezieher der Zusatzrente das gesetzliche Rentenalter erreicht haben."

2. Artikel 3 erhält folgende Fassung:

"Artikel 3

Diese Richtlinie findet entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung einschließlich der Selbständigen, der Arbeitnehmer, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen ist, und der Arbeitssuchenden, auf die sich im Ruhestand befindlichen oder arbeitsunfähigen Arbeitnehmer sowie auf ihre anspruchsberechtigten Angehörigen."

3. Artikel 6 erhält folgende Fassung:

"Artikel 6

(1) Dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehende Bestimmungen sind solche, die sich - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand - unmittelbar oder mittelbar auf das Geschlecht stützen und folgendes bewirken:

- a) Festlegung der Personen, die zur Mitgliedschaft in einem betrieblichen System zugelassen sind;
- b) Regelung der Zwangsmitgliedschaft oder der freiwilligen Mitgliedschaft in einem betrieblichen System;

c) Festlegung unterschiedlicher Regeln über das Alter für den Beitritt zum System oder für die Mindestdauer der Beschäftigung oder Zugehörigkeit zum System, um einen Leistungsanspruch zu begründen;

d) Festlegung - außer in den unter den Buchstaben h) und i) genannten Fällen - unterschiedlicher Regeln für die Erstattung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet, ohne die Bedingungen erfüllt zu haben, die ihm einen aufgeschobenen Anspruch auf die langfristigen Leistungen garantieren;

e) Festlegung unterschiedlicher Bedingungen für die Gewährung der Leistungen oder die Beschränkung dieser Leistungen auf eines der beiden Geschlechter;

f) Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand;

g) Unterbrechung der Aufrechterhaltung oder des Erwerbs von Ansprüchen während eines gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mutterschaftsurlaubs oder Urlaubs aus familiären Gründen, der vom Arbeitgeber bezahlt wird;

h) Gewährung unterschiedlicher Leistungsniveaus, es sei denn, daß dies notwendig ist, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, die im Fall von Systemen mit Beitragszusage je nach Geschlecht unterschiedlich sind.

Bei Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, ist hinsichtlich einiger Punkte (siehe im Anhang aufgeführte Beispiele) eine Ungleichbehandlung gestattet, wenn die Ungleichheit der Beträge darauf zurückzuführen ist, daß bei der Durchführung der Finanzierung des Systems je nach Geschlecht unterschiedliche versicherungstechnische Berechnungsfaktoren angewendet worden sind;

i) Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitnehmer;

Gewährung unterschiedlicher Höhen für die Beiträge der Arbeitgeber, außer

- im Fall von Systemen mit Beitragszusage, sofern beabsichtigt wird, die Höhe der auf diesen Beiträgen beruhenden Rentenleistungen für Männer und Frauen auszugleichen oder anzunähern;

- im Fall von Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, sofern die Arbeitgeberbeiträge dazu bestimmt sind, die zur Deckung der Aufwendungen für die zugesagten Leistungen unerläßliche Finanzierungsgrundlage zu ergänzen;

j) Festlegung unterschiedlicher oder nur für Arbeitnehmer eines der Geschlechter geltender Regelungen - außer in den unter den Buchstaben h) und i) vorgesehenen Fällen - hinsichtlich der Garantie oder der Erhaltung des Anspruchs auf spätere Leistungen, wenn der Arbeitnehmer aus dem System ausscheidet.

(2) Steht die Gewährung von unter diese Richtlinie fallenden Leistungen im Ermessen der für das System zuständigen Verwaltungsstellen, so müssen diese den Grundsatz der Gleichbehandlung beachten."

4. Artikel 8 erhält folgende Fassung:

"Artikel 8

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, daß Bestimmungen der betrieblichen Systeme selbständig Erwerbstätiger, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehen, spätestens mit Wirkung vom 1. Januar 1993 geändert werden.

(2) Diese Richtlinie steht dem nicht entgegen, daß sich die Rechte und Pflichten, die sich aus einer vor dem Zeitpunkt der Änderung eines betrieblichen Systems selbständig Erwerbstätiger liegenden Zeit der Mitgliedschaft in dem betreffenden System ergeben, weiterhin nach den Bestimmungen des Systems richten, die während dieses Versicherungszeitraums galten."

5. Artikel 9 erhält folgende Fassung:

"Artikel 9

Was die Systeme selbständig Erwerbstätiger betrifft, können die Mitgliedstaaten die obligatorische Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aufschieben

a) für die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung von Altersrenten oder Ruhestandsrenten sowie die Folgen, die sich daraus für andere Leistungen ergeben können, und zwar

- entweder bis zu dem Zeitpunkt, zu dem diese Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen verwirklicht ist,

- oder längstens bis zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Richtlinie diese Gleichbehandlung vorschreibt;

b) für Hinterbliebenenrenten bis zu dem Zeitpunkt, zu dem für diese der Grundsatz der Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit durch das Gemeinschaftsrecht vorgeschrieben ist;

c) für die Anwendung des Artikels 6 Absatz 1 Buchstabe i) Satz 1, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, spätestens bis zum 1. Januar 1999."

6. Es wird folgender Artikel eingefügt:

"Artikel 9a

Haben Frauen und Männer zu gleichen Bedingungen Anspruch auf ein flexibles Rentenalter, so ist dies nicht als mit dieser Richtlinie unvereinbar anzusehen."

7. Es wird folgender Anhang hinzugefügt:

"ANHANG

Beispiele für eine mögliche Ungleichbehandlung gemäß Artikel 6 Buchstabe h) im Rahmen von durch Kapitalansammlung finanzierten Systemen mit Leistungszusage:

- Umwandlung eines Teils der regelmäßigen Rentenzahlungen in Kapital;

- Übertragung der Rentenansprüche;

- Hinterbliebenenrente, die an einen Anspruchsberechtigten auszahlbar ist, der im Gegenzug auf einen Teil der jährlichen Rentenbezüge verzichtet;

- eine gekürzte Rente, wenn der Arbeitnehmer sich für den vorgezogenen Ruhestand entscheidet."

Artikel 2

(1) Jede Maßnahme zur Umsetzung dieser Richtlinie in bezug auf die unselbständig Erwerbstätigen muß alle Leistungen abdecken, die für Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 gewährt werden, und gilt rückwirkend bis zu diesem Datum, unbeschadet der Arbeitnehmer und ihrer anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben. In diesem Fall müssen die Umsetzungsmaßnahmen rückwirkend bis zum 8. April 1976 angewandt werden und alle Leistungen abdecken, die für Beschäftigungszeiten nach diesem Zeitpunkt gewährt werden. Für Mitgliedstaaten, die der Gemeinschaft nach dem 8. April 1976 beigetreten sind, gilt anstelle dieses Datums das Datum, an dem Artikel 119 auf ihrem Hoheitsgebiet anwendbar wurde.

(2) Absatz 1 Satz 2 verhindert nicht, daß den Arbeitnehmern oder ihren Anspruchsberechtigten, die vor dem 17. Mai 1990 Klage erhoben haben, einzelstaatliche Vorschriften über die Fristen für die Rechtsverfolgung nach innerstaatlichem Recht entgegengehalten werden können, sofern sie für derartige Klagen nicht ungünstiger sind als für gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, und sofern sie die Ausübung des Gemeinschaftsrechts nicht praktisch unmöglich machen.

(3) Für Mitgliedstaaten, die nach dem 17. Mai 1990 der Gemeinschaft beigetreten sind und zum 1. Januar 1994 Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum waren, wird das Datum "17. Mai 1990" in den Absätzen 1 und 2 durch "1. Januar 1994" ersetzt.

Artikel 3

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie zum 1. Juli 1997 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten Vorschriften nach Unterabsatz 1 erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

(2) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens zwei Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie alle zweckdienlichen Angaben, damit die Kommission einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 4

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften in Kraft.

Artikel 5

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 20. Dezember 1996.

Im Namen des Rates

Der Präsident

S. BARRETT

(1) ABl. Nr. C 218 vom 23. 8. 1995, S. 5.

(2) Stellungnahme vom 12. November 1996 (ABl. Nr. C 362 vom 2. 12. 1996).

(3) ABl. Nr. C 18 vom 22. 1. 1996, S. 132.

(4) Slg. 1990, S. I-1889.

(5) Slg. 1993, S. I-6591.

(6) Slg. 1994, S. I-4541, bzw. Slg. 1994, S. I-4583.

(7) Slg. 1986, S. I-1607.

(8) Slg. 1993, S. I-5579.

(9) Slg. 1993, S. I-4879.

(10) Slg. 1993, S. I-6953.

(11) Slg. 1994, S. I-4389.

(12) Slg. 1994, S. I-4435, bzw. Slg. 1994, S. I-4527.

(13) ABl. Nr. C 142 vom 31. 5. 1991, S. 1.

(14) ABl. Nr. L 225 vom 12. 8. 1986, S. 40.