

URTEIL DES GERICHTSHOFES  
27. Oktober 1993 \*

In der Rechtssache C-127/92

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EWG-Vertrag vom Court of Appeal of England and Wales in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

**Dr Pamela Mary Enderby**

gegen

**Frenchay Health Authority,**

**Secretary of State for Health**

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung des Artikels 119 EWG-Vertrag, in dem der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen niedergelegt ist,

erläßt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten O. Due, der Kammerpräsidenten G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida und D. A. O. Edward, der Richter R. Joliet, F. A. Schockweiler, F. Grévisse, M. Zuleeg und J. L. Murray,

Generalanwalt: C. O. Lenz

Kanzler: L. Hewlett, Verwaltungsrätin

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

\* Verfahrenssprache: Englisch.

ENDERBY

- der Klägerin und Rechtsmittelführerin des Ausgangsverfahrens, Frau Dr. Enderby, vertreten durch Anthony Lester, QC, und David Pannick, QC,
  
- der Frenchay Health Authority (FHA), Rechtsmittelgegnerin zu 1) des Ausgangsverfahrens, vertreten durch Eldred Tabachnik, QC, und Adrian Lynch, Barrister, im Auftrag von Bevan Ashford, Solicitors,
  
- der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch Patrick Elias, QC, und Eleanor Sharpston, Barrister, im Auftrag von Sue Cochrane, Treasury Solicitor's Department, als Bevollmächtigte,
  
- der Regierung der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch Ministerialrat Ernst Röder und Regierungsdirektor Claus-Dieter Quassowski, beide Bundesministerium für Wirtschaft, als Bevollmächtigte,
  
- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch Karen Banks, Juristischer Dienst, als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen von Dr. Enderby, der FHA, der Regierung des Vereinigten Königreichs, der deutschen Regierung und der Kommission in der Sitzung vom 15. Juni 1993,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 14. Juli 1993,

folgendes

## Urteil

1 Der Court of Appeal of England and Wales hat mit Beschluß vom 30. Oktober 1991, beim Gerichtshof eingegangen am 17. April 1992, gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag Fragen nach der Auslegung des Artikels 119 EWG-Vertrag, in dem der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen niedergelegt ist, zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen Dr. Pamela Enderby (Klägerin) und der Frenchay Health Authority (FHA) sowie dem Secretary of State for Health über die unterschiedliche Entlohnung von zwei im Rahmen des National Health Service (NHS) ausgeübten Tätigkeiten.

3 Die Klägerin, die bei der FHA als Logopädin beschäftigt ist, ist der Auffassung, sie werde beim Entgelt aufgrund des Geschlechts dadurch diskriminiert, daß die Angehörigen ihres — hauptsächlich von Frauen ausgeübten — Berufs bei ihrem NHS-Dienstalter (Chief III) ein erheblich niedrigeres Entgelt erhielten als die Angehörigen vergleichbarer Berufe, in denen es auf einem gleichwertigen beruflichen Niveau mehr Männer als Frauen gebe. 1986 erhob die Klägerin beim Industrial Tribunal Klage gegen ihren Arbeitgeber und machte geltend, ihr Jahresgehalt betrage nur 10 106 UKL, während die Jahresgehälter eines leitenden klinischen Psychologen oder eines leitenden Apothekers der Stufe III — Tätigkeiten, die der ihren gleichwertig seien — 12 527 UKL bzw. 14 106 UKL betrügen.

4 Die Klage wurde zunächst vom Industrial Tribunal und anschließend vom Employment Appeal Tribunal abgewiesen. Das erstinstanzliche Gericht war der Auffassung, die Gehaltsunterschiede hingen mit den den einzelnen Berufen eigenen Strukturen und insbesondere der Durchführung von getrennten Tarifverhandlungen zusammen, die keinen diskriminierenden Charakter hätten. Auch das Rechtsmittelgericht war der Meinung, daß diese Unterschiede nicht auf Diskriminierung beruhten. Darüber hinaus sei bewiesen, daß die Lage auf dem Arbeitsmarkt zu einem gewissen Teil zum Gehaltsunterschied zwischen Logopäden und Apothekern beitrage, und daß dies genüge, um den gesamten festgestellten Unterschied zwischen diesen beiden Berufen zu rechtfertigen.

- 5 Der daraufhin angerufene Court of Appeal ist der Meinung, die Entscheidung des Rechtsstreits hänge von der Auslegung des Artikels 119 EWG-Vertrag ab, und hat beschlossen, dem Gerichtshof Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen. In seinem Beschluß hat er bei der Darstellung des Sachverhalts die Tätigkeit eines Cheflogopäden als „Tätigkeit A“ und die Tätigkeit eines leitenden Apothekers als „Tätigkeit B“ bezeichnet und für die Zwecke des Verfahrens angenommen, daß diese beiden Tätigkeiten gleichwertig seien. Er hat dann folgende Fragen gestellt:

1) Verpflichtet der in Artikel 119 EWG-Vertrag niedergelegte Grundsatz des gleichen Entgelts den Arbeitgeber, den Gehaltsunterschied zwischen Tätigkeit A und Tätigkeit B sachlich zu rechtfertigen?

2) Falls Frage 1 zu bejahen ist, kann der Arbeitgeber den Gehaltsunterschied hinreichend damit rechtfertigen, daß das Entgelt für die Tätigkeiten A und B jeweils in eigenen Tarifverhandlungen festgelegt wurde, die (je für sich betrachtet) keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthalten und nicht dazu führen, daß Frauen wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden?

3) Wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, daß zu einer bestimmten Zeit erheblicher Mangel an geeigneten Bewerbern für die Tätigkeit B herrscht und daß er Personen, die dieser Tätigkeit nachgehen, die höhere Vergütung zahlt, um sie für diese Tätigkeit zu gewinnen, gleichzeitig aber nachgewiesen werden kann, daß nur ein Teil des Gehaltsunterschieds zwischen der Tätigkeit B und der Tätigkeit A darauf zurückzuführen ist, daß für die Tätigkeit B geeignete Bewerber gewonnen werden müssen,

a) ist dann der gesamte Gehaltsunterschied sachlich gerechtfertigt, oder

b) ist nur der Teil des Unterschieds, der darauf zurückzuführen ist, daß für die Tätigkeit B geeignete Bewerber gewonnen werden müssen, sachlich gerechtfertigt, oder

c) muß der Arbeitgeber die Gehälter für die Tätigkeiten A und B einander angleichen, weil ihm der Nachweis nicht gelungen ist, daß der gesamte Unterschied sachlich gerechtfertigt ist?

- 6 Wegen weiterer Einzelheiten des Sachverhalts des Ausgangsverfahrens, des Verfahrensablaufs und der beim Gerichtshof eingereichten schriftlichen Erklärungen wird auf den Sitzungsbericht verwiesen. Der Akteninhalt wird im folgenden nur insoweit wiedergegeben, als die Begründung des Urteils dies erfordert.

#### Zur ersten Frage

- 7 Die erste Frage des Court of Appeal geht dahin, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen den Arbeitgeber zu dem Nachweis verpflichtet, daß ein unterschiedliches Entgelt für zwei als gleichwertig angenommene Tätigkeiten, von denen die eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, indem er diesen Unterschied sachlich rechtfertigt.

#### Zur Erheblichkeit der Frage

- 8 Die deutsche Regierung vertritt die Auffassung, der Gerichtshof könne über diese Frage nicht entscheiden, ohne vorher festzustellen, ob die in Frage stehenden Tätigkeiten gleichwertig seien. Da die Logopädentätigkeit und die Apothekertätigkeit nicht vergleichbar seien, könne kein Verstoß gegen Artikel 119 EWG-Vertrag vorliegen und die Entgeltunterschiede brauchten daher nicht sachlich gerechtfertigt zu werden.

- 9 Diesem Vorbringen ist nicht zu folgen.

- 10 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofes schafft Artikel 177 EWG-Vertrag den Rahmen für eine enge Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof, die von einer Zuständigkeitsverteilung zwischen ihnen ausgeht. In diesem Rahmen ist es ausschließlich Sache des mit dem Rechtsstreit befaßten nationalen Gerichts, das die Verantwortung für die abschließende richterliche Entscheidung trägt, unter Berücksichtigung der Einzelheiten des Rechtsstreits sowohl die Notwendigkeit einer Vorabentscheidung für die abschließende Entscheidung als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof vorzulegenden Fragen zu beurteilen (siehe insbesondere Urteil vom 16. Juli 1992 in der Rechtssache C-67/91, Asociación Española de Banca Privada, Slg. 1992, I-4785, Randnr. 25). Wenn das Ersuchen des vorlegenden Gerichts die Auslegung einer Bestimmung des Gemeinschaftsrechts betrifft, ist der Gerichtshof gehalten, darauf zu antworten, sofern es sich nicht um eine allgemeine Frage rein hypothetischer Natur handelt und er nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, deren er für eine sachgerechte Beantwortung der ihm gestellten Fragen bedarf (siehe Urteil vom 16. Juli 1992 in der Rechtssache C-83/91, Meilicke, Slg. 1992, I-4871).
- 11 Im vorliegenden Fall hat der Court of Appeal wie die zuvor mit dem Rechtsstreit befaßten Gerichte im Einklang mit dem englischen Recht und mit Zustimmung der Parteien beschlossen, die Frage der sachlichen Rechtfertigung des Entgeltunterschiedes vor derjenigen der Gleichwertigkeit der betroffenen Tätigkeiten zu prüfen, die kompliziertere Nachforschungen erfordern kann. Aus diesem Grunde sind die Vorabentscheidungsfragen unter der Annahme gestellt worden, daß diese Tätigkeiten gleichwertig seien.
- 12 Da der Gerichtshof somit mit einem Ersuchen um Auslegung des Gemeinschaftsrechts befaßt ist, das nicht offensichtlich ohne Bezug zur Realität oder zum Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits ist, hat er darauf zu antworten; er braucht sich nicht selbst die Frage zu stellen, ob eine Annahme begründet ist, die vom vorlegenden Gericht später nachzuprüfen sein wird, falls sich dies als erforderlich erweisen sollte.

*Zur vorgelegten Frage*

- 13 Grundsätzlich hat derjenige, der sich zur Stützung eines Anspruchs auf Tatsachen beruft, diese zu beweisen. Die Beweislast für das Vorliegen einer Diskriminierung

beim Entgelt aufgrund des Geschlechts trifft daher grundsätzlich den Arbeitnehmer, der sich diskriminiert glaubt, und deshalb gegen seinen Arbeitgeber Klage auf Beseitigung dieser Diskriminierung erhebt.

14 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes kehrt sich die Beweislast jedoch um, wenn Arbeitnehmer, die dem ersten Anschein nach diskriminiert sind, sonst kein wirksames Mittel hätten, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durchzusetzen. Wenn eine Maßnahme, die zwischen den Beschäftigten nach ihrer Arbeitszeit unterscheidet, tatsächlich mehr Personen des einen oder anderen Geschlechts benachteiligt, ist diese Maßnahme daher als ein Verstoß gegen das von Artikel 119 EWG-Vertrag verfolgte Ziel anzusehen, sofern der Arbeitgeber sie nicht durch objektive Faktoren rechtfertigen kann, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (Urteil vom 13. Mai 1986 in der Rechtssache 170/84, Bilkka, Slg. 1986, 1607, Randnr. 31; Urteil vom 27. Juni 1990 in der Rechtssache C-33/89, Kowalska, Slg. 1990, I-2591, Randnr. 16; Urteil vom 7. Februar 1991 in der Rechtssache C-184/89, Nimz, Slg. 1991, I-297, Randnr. 15). Ebenso obliegt dem Arbeitgeber dann, wenn in einem Unternehmen ein Entlohnungssystem angewandt wird, dem jede Durchschaubarkeit fehlt, der Nachweis, daß seine Lohnpolitik nicht diskriminierend ist, sofern ein weiblicher Arbeitnehmer auf der Grundlage einer relativ großen Zahl von Arbeitnehmern belegt, daß das durchschnittliche Entgelt der weiblichen Arbeitnehmer niedriger ist als das der männlichen Arbeitnehmer (Urteil vom 17. Oktober 1989 in der Rechtssache 109/88, Danfoss, Slg. 1989, 3199, Randnr. 16).

15 Wie die FHA und die britische Regierung vortragen, stimmt die Sachlage in der vorliegenden Rechtssache nicht gänzlich mit den Fällen überein, die Gegenstand der zitierten Rechtsprechung sind. Zum einen handelt es sich nicht um eine faktische Diskriminierung, die sich aus besonderen Bestimmungen ergibt, wie sie z. B. für Teilzeitarbeitnehmer gelten können. Zum anderen kann dem Arbeitgeber nicht vorgeworfen werden, daß er ein Entlohnungssystem anwendet, dem jede Durchschaubarkeit fehlt, da die Festlegung der Gehälter der Logopäden und der Apotheker des NHS auf ordnungsgemäßen Tarifverhandlungen beruht, bei denen — beide Berufe je für sich genommen — keine Diskriminierung festzustellen ist.

16 Wenn das Entgelt für die Logopädenstellen jedoch erheblich niedriger ist als das für Apothekerstellen und wenn die erstgenannten fast ausschließlich mit Frauen,

die letztgenannten aber hauptsächlich mit Männern besetzt sind, so liegt dem ersten Anschein nach eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts jedenfalls dann vor, wenn die beiden Tätigkeiten gleichwertig sind und die statistischen Angaben über diese Lage aussagekräftig sind.

- 17 Es ist Sache des nationalen Gerichts, zu beurteilen, ob es diese statistischen Angaben berücksichtigen kann, d. h. ob sie sich auf eine ausreichende Zahl von Personen beziehen, ob sie nicht rein zufällige oder konjunkturelle Erscheinungen widerspiegeln und ob sie generell gesehen als aussagekräftig erscheinen.
- 18 Wenn der erste Anschein für eine Diskriminierung spricht, hat der Arbeitgeber nachzuweisen, daß es sachliche Gründe für den festgestellten Unterschied beim Entgelt gibt. Den Arbeitnehmern stünden nämlich keine Mittel zur Verfügung, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts vor den nationalen Gerichten durchzusetzen, wenn das Vorbringen von Tatsachen, die den ersten Anschein einer Diskriminierung begründen, nicht dazu führen würde, daß dem Arbeitgeber der Nachweis auferlegt wird, daß der Unterschied im Entgelt in Wirklichkeit nicht diskriminierend ist (siehe entsprechend Urteil Danfoss, a. a. O., Randnr. 13).
- 19 Die erste Frage ist somit wie folgt zu beantworten: Wenn aussagekräftige Statistiken einen merklichen Unterschied im Entgelt zweier gleichwertiger Tätigkeiten erkennen lassen, von denen die eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, hat der Arbeitgeber kraft Artikel 119 EWG-Vertrag den Nachweis zu erbringen, daß dieser Unterschied durch Faktoren sachlich gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

#### Zur zweiten Frage

- 20 Die zweite Frage des Court of Appeal geht dahin, ob der Arbeitgeber einen solchen Unterschied im Entgelt damit rechtfertigen kann, daß die jeweiligen Entgelte für die fraglichen Tätigkeiten in Tarifverhandlungen festgelegt wurden, die zwar von denselben Parteien, aber unabhängig voneinander geführt wurden, und die, je für sich betrachtet, keine diskriminierende Wirkung haben.



- 21 Nach Artikel 4 der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19) ist der in Artikel 119 EWG-Vertrag niedergelegte Grundsatz bei Tarifverträgen ebenso wie bei Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu beachten.
- 22 Daß die fraglichen Entgelte in je eigenen Tarifverhandlungen für die beiden betroffenen Berufsgruppen festgelegt wurden, die jeweils getrennt durchgeführt wurden und die jeweils innerhalb dieser beiden Gruppen keine diskriminierende Wirkung hatten, steht der Feststellung, daß dem ersten Anschein nach eine Diskriminierung vorliegt, dann nicht entgegen, wenn diese Verhandlungen im Ergebnis zu einer unterschiedlichen Behandlung von zwei Gruppen geführt haben, die denselben Arbeitgeber haben und derselben Gewerkschaft angehören. Wenn der Arbeitgeber einen Unterschied im Entgelt damit rechtfertigen könnte, daß bei jeder dieser Verhandlungen für sich genommen keine Diskriminierung vorliege, könnte er sich der Beachtung des Grundsatzes des gleichen Entgelts leicht durch getrennte Verhandlungen entziehen; darauf hat die deutsche Regierung hingewiesen.
- 23 Auf die zweite Frage ist daher zu antworten, daß der Unterschied im Entgelt zweier gleichwertiger Tätigkeiten, von denen die eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, nicht allein damit sachlich zu rechtfertigen ist, daß die jeweiligen Entgelte für diese beiden Tätigkeiten in Tarifverhandlungen festgelegt wurden, die zwar von denselben Parteien, aber unabhängig voneinander geführt wurden und die, je für sich betrachtet, keine diskriminierende Wirkung haben.

### Zur dritten Frage

- 24 Die dritte Frage des Court of Appeal geht dahin, ob es einen Unterschied im Entgelt völlig, teilweise oder gar nicht sachlich dadurch rechtfertigen kann, daß ein Teil dieses Unterschieds auf den Mangel an Bewerbern für die eine Tätigkeit und darauf zurückzuführen ist, daß ihnen durch ein höheres Gehalt ein Anreiz geboten werden muß.

- 25 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofes ist es Sache des für die Beurteilung des Sachverhalts allein zuständigen Gerichts, festzustellen, ob und inwieweit die Gründe, die ein Arbeitgeber zur Rechtfertigung einer Lohnpolitik anführt, die zwar unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer angewandt wird, im Ergebnis die Frauen jedoch stärker trifft als die Männer, als sachlich gerechtfertigte wirtschaftliche Gründe angesehen werden können (Urteile Bilka, a. a. O., Randnr. 36, und Nimz, a. a. O., Randnr. 14). Zu diesen Gründen können verschiedene Kriterien wie die Flexibilität oder die Anpassungsfähigkeit an Arbeitszeiten und -orte, die Berufsausbildung oder die Anzahl der Berufsjahre des Arbeitnehmers gehören, wenn sie zu den Bedürfnissen und Zielen des Unternehmens in Beziehung gesetzt werden (Urteil Danfoss, a. a. O., Randnrn. 22 bis 24).
- 26 Die Lage auf dem Arbeitsmarkt, die einen Arbeitgeber veranlassen kann, das Entgelt für eine bestimmte Tätigkeit zu erhöhen, um Bewerbern einen Anreiz zu bieten, kann einen sachlich gerechtfertigten wirtschaftlichen Grund im Sinne dieser Rechtsprechung darstellen. Wie ein solcher Gesichtspunkt unter den Umständen jedes Einzelfalls anzuwenden ist, hängt von den Tatsachen ab und fällt daher in die Zuständigkeit des nationalen Gerichts.
- 27 Wenn das nationale Gericht — wie aus der Fragestellung hervorzugehen scheint — den Teil der Gehaltserhöhung, der auf die Marktlage zurückzuführen ist, genau hat bestimmen können, kann es nicht umhin, festzustellen, daß der Unterschied im Entgelt in Höhe dieses Teils sachlich gerechtfertigt ist. Soweit nationale Stellen das Gemeinschaftsrecht anzuwenden haben, gilt für sie der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.
- 28 Ist eine solche Bestimmung nicht möglich, so ist es Sache des nationalen Gerichts, zu beurteilen, ob die Marktlage für die Festlegung der Höhe des Entgelts so bedeutsam war, daß sie den Unterschied teilweise oder in vollem Umfang sachlich rechtfertigen kann.

- 29 Auf die dritte Frage ist daher zu antworten, daß es Sache des nationalen Gerichts ist, nötigenfalls unter Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit festzustellen, ob und inwieweit der Mangel an Bewerbern für eine Tätigkeit und die Notwendigkeit, ihnen durch ein höheres Gehalt einen Anreiz zu bieten, einen sachlich gerechtfertigten wirtschaftlichen Grund für den Unterschied im Entgelt der fraglichen Tätigkeiten darstellen.

### Kosten

- 30 Die Auslagen des Vereinigten Königreichs, der deutschen Regierung und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

### DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Court of Appeal of England and Wales mit Beschluß vom 30. Oktober 1991 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

- 1) Wenn aussagekräftige Statistiken einen merklichen Unterschied im Entgelt zweier gleichwertiger Tätigkeiten erkennen lassen, von denen die eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, hat der Arbeitgeber kraft Artikel 119 EWG-Vertrag den Nachweis zu erbringen, daß dieser Unterschied durch Faktoren sachlich gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.
- 2) Der Unterschied im Entgelt zweier gleichwertiger Tätigkeiten, von denen die eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, ist nicht allein damit sachlich zu rechtfertigen, daß die jeweiligen Entgelte für diese beiden Tätigkeiten in Tarifverhandlungen

festgelegt wurden, die zwar von denselben Parteien, aber unabhängig voneinander geführt wurden, und die, je für sich betrachtet, keine diskriminierende Wirkung haben.

- 3) Es ist Sache des nationalen Gerichts, nötigenfalls unter Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit festzustellen, ob und inwieweit der Mangel an Bewerbern für eine Tätigkeit und die Notwendigkeit, ihnen durch ein höheres Gehalt einen Anreiz zu bieten, einen sachlich gerechtfertigten wirtschaftlichen Grund für den Unterschied im Entgelt der fraglichen Tätigkeiten darstellen.

Due	Mancini	Moitinho de Almeida	Edward	
Joliet	Schockweiler	Grévisse	Zuleeg	Murray

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 27. Oktober 1993.

Der Kanzler

Der Präsident

J.-G. Giraud

O. Due