URTEIL DES GERICHTSHOFES
26. Februar 1986 *

In der Rechtssache 151/84

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EWG-Vertrag vom Court of Appeal des Vereinigten Königreichs in dem vor diesem anhängigen Rechtsstreit

Joan Roberts

gegen

Tate & Lyle Industries Limited

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung der Richtlinie 76/207 des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40)

erläßt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten Mackenzie Stuart, der Kammerpräsidenten U. Everling und K. Bahlmann, der Richter G. Bosco, T. Koopmans, O. Due und T. F. O'Higgins,

Generalanwalt: Sir Gordon Slynn
Kanzler: D. Louterman, Verwaltungsrätin

Beteiligte, die Erklärungen abgegeben haben:

— die Klägerin des Ausgangsverfahrens, im schriftlichen Verfahren vertreten durch Barristers A. Lester, Q. C., und D. Pannick, London, in der mündlichen Verhandlung vertreten durch Barrister A. Lester,

— die Beklagte des Ausgangsverfahrens, im schriftlichen Verfahren vertreten durch Barristers D. Vaughan und C. S. C. S. Clarke, London, in der mündlichen Verhandlung vertreten durch J. D. Sabel und D. Vaughan,

* Verfahrenssprache: Englisch.

— die Regierung des Königreichs Dänemark, im schriftlichen Verfahren vertreten durch den Rechtsberater im Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten Laurids Mikaelsen als Bevollmächtigten,

— die Regierung des Vereinigten Königreichs, im schriftlichen Verfahren vertreten durch Frau S. J. Hay vom Treasury Solicitor's Department, London, als Bevollmächtigte, in der mündlichen Verhandlung vertreten durch Frau S. J. Hay und Barrister P. Goldsmith,

— die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, im schriftlichen Verfahren vertreten durch ihren Rechtsberater A. Toledano Laredo als Bevollmächtigten, in der mündlichen Verhandlung vertreten durch A. Toledano Laredo und das Mitglied ihres Juristischen Dienstes J. R. Currall,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 18. September 1985,

folgendes

URTEIL

(„Tatbestand" nicht wiedergegeben)

Entscheidungsgründe

1 Der Court of Appeal hat mit Beschluß vom 12. März 1984, beim Gerichtshof eingegangen am 19. Juni 1984, nach Artikel 177 EWG-Vertrag zwei Fragen nach der Auslegung der Richtlinie 76/207 des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen Frau J. Roberts (im folgenden: die Klägerin) und der Firma Tate & Lyle Industries Limited, vormals Tate & Lyle Food and Distribution Limited, (im folgenden: die Beklagte) über die Vereinbarkeit der Entlassung der Klägerin mit Section 6 (4) des Sex Diskrimination Act 1975 und dem Gemeinschaftsrecht.

3 Die Klägerin war 28 Jahre lang bei der Beklagten in deren Lager in Liverpool beschäftigt, als sie am 22. April 1981 im Alter von 53 Jahren anläßlich der Schließung dieses Betriebs im Rahmen einer Massenentlassung zusammen mit anderen Angestellten entlassen wurde.

4 Die Klägerin gehörte der Betriebsrentenkasse der Beklagten an, die diese 1978 für ihre Angestellten eingerichtet hatte und die nicht zum gesetzlichen System der sozialen Sicherheit gehört. Finanziert wird diese Kasse zum einen durch die Beklagte selbst und zum anderen durch freiwillige Beiträge der Angestellten. In der einschlägigen Regelung ist eine obligatorische Altersgrenze von 65 Jahren für Männer und von 60 Jahren für Frauen vorgesehen, bei deren Erreichen eine Rente gezahlt wird. Männer und Frauen über 50 können jedoch mit Zustimmung der Beklagten vor Erreichen der genannten normalen Altersgrenze in den Ruhestand treten und haben dann sofort Anspruch auf eine gekürzte Rente. Wenn ein Angestellter zehn Jahre lang Mitglied der Kasse war, kann er bis zu fünf Jahren vor Erreichen der normalen Altersgrenze mit dem bis dahin erworbenen Rentenanspruch in den Ruhestand treten.

5 Bei der Schließung des Lagers in Liverpool einigte sich die Beklagte zunächst mit der Gewerkschaft, der die Klägerin angehörte, darauf, allen entlassenen Angestellten als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes entweder eine einmalige Zahlung oder eine vorgezogene Rente aus der Rentenkasse anzubieten, und zwar bis zu fünf Jahren vor Fälligkeit ihrer gegenüber der Kasse erworbenen Ansprüche. Diese Rente war somit bei Frauen mit dem 55. Lebensjahr und bei Männern mit dem 60. Lebensjahr sofort zahlbar. Aufgrund der Kritik der männlichen Angestellten an diesem System, das Männer im Alter von 55 bis 60 Jahren diskriminiere, änderte die Beklagte das System jedoch und bewilligte den Angehörigen beiderlei Geschlechts mit dem 55. Lebensjahr die sofortige Rente mittels einer gekürzten Barzahlung.

6 Die Klägerin, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung 53 Jahre alt war, verklagte die Beklagte vor einem Industrial Tribunal und machte geltend, ihre Entlassung stelle eine rechtswidrige Diskriminierung dar, die gegen den Sex Discrimination Act und das Gemeinschaftsrecht verstoße, weil nach der neuen Regelung männliche Angestellte zehn Jahre vor Erreichen des normalen Rentenalters für Männer, weibliche Angestellte dagegen erst fünf Jahre vor Erreichen des normalen Rentenalters für Frauen Anspruch auf die sofortige Rente hätten.

7 Nachdem das Industrial Tribunal ihre Klage abgewiesen hatte, legte die Klägerin Berufung beim Employment Appeal Tribunal ein, das für Recht erkannte, daß die Beklagte, selbst wenn die Klägerin in diskriminierender Weise behandelt worden wäre, nicht rechtswidrig gehandelt habe, einmal weil Section 6 (4) des Sex Discrimination Act „Bestimmungen über den Ruhestand" vom Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausnehme und zum anderen weil die Richtlinie 76/207 vor den Gerichten des Vereinigten Königreichs nicht unmittelbar angewandt werden könne.

8 Die Klägerin legte Rechtsmittel beim Court of Appeal ein, der dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt hat:

„1) Hat die Beklagte die Klägerin entgegen der Gleichbehandlungsrichtlinie diskriminiert, indem sie entlassenen männlichen Angestellten zehn Jahre vor Erreichen des normalen Rentenalters von 65 Jahren, entlassenen weiblichen Angestellten wie der Klägerin dagegen nur fünf Jahre vor Erreichen des normalen Rentenalters von 60 Jahren eine Rente aus der Betriebsrentenkasse gewährt und dadurch sowohl Männern als auch Frauen den sofortigen Bezug einer Rente im Alter von 55 Jahren ermöglicht hat?

2) Kann die Klägerin sich bejahendenfalls unter den Umständen des vorliegenden Falles vor den nationalen Gerichten auf die Gleichbehandlungsrichtlinie berufen, und zwar ungeachtet eines eventuellen Widerspruchs zwischen der Richtlinie und Section 6 (4) des Sex Discrimination Act 1975?"

Rechtlicher Rahmen des Verfahrens

9 Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 lautet wie folgt:

„Diese Richtlinie hat zum Ziel, daß in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen und in bezug auf die soziale Sicherheit unter den in Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen verwirklicht wird. Dieser Grundsatz wird im folgenden als ‚Grundsatz der Gleichbehandlung' bezeichnet."

10 Artikel 2 Absatz 1 dieser Richtlinie bestimmt folgendes:

„Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts — insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand — erfolgen darf."

11 Artikel 5 Absatz 1 der genannten Richtlinie lautet wie folgt:

„Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen beinhaltet, daß Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewährt werden."

12 Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie sieht folgendes vor:

„Der Rat erläßt im Hinblick auf die schrittweise Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen, in denen dazu insbesondere der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind."

13 Gemäß dieser letztgenannten Bestimmung erließ der Rat die Richtlinie 79/7 vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (ABl. L 6, S. 24), die nach ihrem Artikel 8 Absatz 1 binnen sechs Jahren nach ihrer Bekanntgabe von den Mitgliedstaaten in das nationale Recht umzusetzen war. Diese Richtlinie findet nach ihrem Artikel 3 Absatz 1 Anwendung

„a) auf die gesetzlichen Systeme, die Schutz gegen folgende Risiken bieten:

— Krankheit,

— Invalidität,

— Alter,

— Arbeitsunfall und Berufskrankheit,

— Arbeitslosigkeit;

b) auf Sozialhilferegelungen, soweit sie die unter Buchstabe a) genannten Systeme ergänzen oder ersetzen sollen."

14 Nach ihrem Artikel 7 Absatz 1 steht die Richtlinie

„... nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, folgendes von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen:

a) die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente oder Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen;

..."

15 In bezug auf die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit sieht Artikel 3 Absatz 3 derselben Richtlinie vor, daß zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in solchen Systemen „der Rat auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen [erläßt], in denen dazu der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind". Am 5. Mai 1983 legte die Kommission dem Rat den Vorschlag einer Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (ABl. C 134, S. 7) vor, die nach ihrem Artikel 2 Absatz 1 für „Leistungen [gilt], die dazu bestimmt sind, Leistungen der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit zu ergänzen oder zu ersetzen". Der Rat hat über diesen Vorschlag noch nicht entschieden.

16 Den Akten ist zu entnehmen, daß nach den Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs das Mindestalter für den Bezug der staatlichen Rente für weibliche Arbeitnehmer 60 Jahre und für männliche Arbeitnehmer 65 Jahre beträgt.

17 Außer der Klägerin und der Beklagten haben die Regierung des Vereinigten Königreichs, die Regierung des Königreichs Dänemark und die Kommission in dieser Rechtssache Erklärungen abgegeben.

Zur ersten Frage

18 Mit der ersten Frage möchte der Court of Appeal wissen, ob Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 dahin auszulegen ist, daß eine Vertragsbestimmung, in der dasselbe Alter für die Entlassung der männlichen und der weiblichen Angestellten im Rahmen einer Massenentlassung, die zur Gewährung einer vorgezogenen Altersrente führt, festgelegt ist, während das normale Alter des Eintritts in den Ruhe-

stand für Männer und Frauen unterschiedlich ist, nämlich 65 Jahre für Männer und 60 Jahre für Frauen, eine durch die genannte Richtlinie verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.

19 Die Klägerin ist der Auffassung, daß diese Frage zu bejahen sei.

20 Sie meint, die Frage sei gemäß dem Urteil des Gerichtshofes vom 16. Februar 1982 in der Rechtssache 19/81 (Burton, Slg. 1982, 555) im Lichte der Richtlinie 76/207 zu prüfen. Die darin enthaltenen Begriffe „Arbeitsbedingungen" und „Entlassungsbedingungen" deckten auch die Gewährung einer aufgrund einer Massenentlassung vorgezogenen Altersrente.

21 Die Diskriminierung zu ihren Lasten beruhe darauf, daß die Beklagte nicht berücksichtigt habe, daß ihr normales Rentensystem mit dem Rentensystem der sozialen Sicherheit des Vereinigten Königreichs, das eine für Männer und Frauen unterschiedliche normale Altersgrenze vorsehe, zusammenhänge. Während nämlich bei der ersten Änderung des Systems der Beklagten gemäß den vom Gerichtshof in dem erwähnten Urteil Burton aufgestellten Grundsätzen dieses unterschiedliche Alter für die Gewährung der vorgezogenen Rente beachtet worden sei, habe die Beklagte diesen Grundsätzen bei der zweiten Änderung nicht Rechnung getragen.

22 Nach dem Urteil Burton sei die Klägerin berechtigt, ihre Behandlung mit der eines männlichen Angestellten zu vergleichen, der die gleiche Anzahl von Jahren bis zur normalen Altersgrenze habe. Ein System, bei dem in bezug auf den Eintritt in den Ruhestand von Männern und Frauen ein unterschiedliches Alter vorgesehen sei und im Rahmen einer Massenentlassung davon in einer Weise, die die Frauen gegenüber den Männern benachteilige, abgewichen werde, stelle eine gegen die Richtlinie verstoßende Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.

23 Die Beklagte trägt demgegenüber zunächst vor, die erste Frage brauche im Hinblick auf die Tatsache, daß sie vorschlage, die zweite Frage zu verneinen, nicht beantwortet zu werden.

24 Sie macht geltend, sie habe die Klägerin jedenfalls nicht diskriminiert, weil Männer und Frauen desselben Alters (55 Jahre) gleich behandelt würden.

25 Eine Frau könne nicht allein deshalb, weil in bezug auf die normale Altersgrenze, die das Unternehmen im Rahmen seines Betriebsrentensystems anwende, eine unterschiedliche Behandlung bestehe, verlangen, stets anders behandelt zu werden. Diese unterschiedliche Behandlung dürfe sich im Gegenteil vor dem normalen Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand nicht auf andere Bereiche auswirken.

26 Daß der Gerichtshof im Urteil Burton entschieden habe, daß der Unterschied zwischen den Altersvoraussetzungen für Männer und Frauen in bezug auf die Inanspruchnahme der Regelung über das freiwillige Ausscheiden nicht als Diskriminierung angesehen werden könne, bedeute nicht, daß gleiche Altersvoraussetzungen notwendigerweise diskriminierend seien. Im vorliegenden Fall werde jedenfalls die vorgenommene Behandlung objektiv durch das Erfordernis gerechtfertigt, sicherzustellen, daß alle entlassenen Angestellten über 55 eine Rente erhielten.

27 Die Regierung des Vereinigten Königreichs ist ebenfalls der Auffassung, daß im vorliegenden Fall keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung gegeben sei. Den Anspruch auf Leistungen, die mit der Beschäftigung zusammenhingen, bei Männern und Frauen von derselben Altersvoraussetzung abhängig zu machen, sei das normale Vorgehen, um die Gleichbehandlung zu gewährleisten; das Urteil Burton sei im vorliegenden Fall nicht einschlägig.

28 Auch die Kommission hält im vorliegenden Fall eine Diskriminierung nicht für gegeben. Sie meint, die Antwort auf die Frage sei in Artikel 5 der Richtlinie 76/207 sowie in einer Analyse des Urteils Burton zu suchen. Der Gerichtshof habe in dieser Rechtssache das Bestehen eines Zusammenhangs zwischen der Inanspruchnahme einer Regelung über das freiwillige Ausscheiden und den nationalen Systemen der sozialen Sicherheit bejaht.

29 Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 79/7 ziele nicht darauf ab, den Unterschied in den Altersgrenzen für Männer und Frauen zu verstärken, sondern er habe lediglich eine Ausnahme für den Fall geschaffen, daß ein derartiger Unterschied im nationalen Recht vorgesehen sei. Wäre eine solche Ausnahme nicht vorgesehen, könnten nationale Bestimmungen, aus denen sich ein solcher Unterschied ergebe, mit der Richtlinie unvereinbar sein. Das gleiche könnte für Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe a der vorgeschlagenen Richtlinie über die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit gelten.

30 Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß das dem Gerichtshof unterbreitete Auslegungsproblem nicht die Voraussetzungen für die Gewährung der normalen Alters- oder Ruhestandsrente betrifft, sondern die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen einer Massenentlassung wegen Schließung eines Teils der Anlagen eines Unternehmens. Diese Frage betrifft die Entlassungsbedingungen und fällt folglich unter die Richtlinie 76/207.

31 Nach Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 beinhaltet nämlich die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen, daß Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewährt werden.

32 In dem erwähnten Urteil Burton hat der Gerichtshof bereits festgestellt, daß das Wort „Entlassung" in dieser Bestimmung weit auszulegen ist. Eine Altersgrenze für das obligatorische Ausscheiden der Arbeitnehmer im Rahmen einer Massenentlassung fällt deshalb unter den so ausgelegten Begriff der „Entlassung", auch wenn dieses Ausscheiden die Gewährung einer vorgezogenen Altersrente mit sich bringt.

33 Auch wenn auf den ersten Blick das fragliche Rentensystem in bezug auf die Entlassungsbedingungen für Frauen und Männer keine unterschiedliche Behandlung vornimmt, so ist doch zu prüfen, ob die Festsetzung desselben Alters für die Gewährung der vorgezogenen Rente nicht in Anbetracht der Tatsache, daß nach dem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit des Vereinigten Königreichs das Rentenalter für Männer und Frauen unterschiedlich ist, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Nach den Vorschriften des Vereinigten Königreichs beträgt das Mindestalter für den Bezug der staatlichen Rente bei weiblichen Arbeitnehmern 60 Jahre und bei männlichen Arbeitnehmern 65 Jahre.

34 Wie der Gerichtshof in dem genannten Urteil Burton betont hat, sieht Artikel 7 der Richtlinie 79/7 ausdrücklich vor, daß die Richtlinie der Befugnis der Mitgliedstaaten nicht entgegensteht, die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente oder Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen im Bereich der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen. Der Gerichtshof hat also anerkannt, daß Leistungen, die an die nationalen Regelungen über das — für Männer und Frauen unterschiedliche — Rentenalter anknüpfen, eine Ausnahme von der erwähnten Verpflichtung bilden können.

35 Im Hinblick auf die — vom Gerichtshof wiederholt hervorgehobene — fundamentale Bedeutung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ist jedoch die in Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie 76/207 für das Gebiet der sozialen Sicherheit vorgesehene Ausnahme vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie eng auszulegen. Die in Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 79/7 enthaltene Ausnahme vom Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt deshalb nur für die Festsetzung des Rentenalters für die Gewährung der Altersrente oder Ruhestandsrente und etwaige Auswirkungen daraus auf andere Leistungen der sozialen Sicherheit.

36 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß, während die Ausnahme des Artikels 7 der Richtlinie 79/7 die Auswirkungen betrifft, die sich aus der Altersgrenze für Leistungen der sozialen Sicherheit ergeben, sich die vorliegende Rechtssache auf den Bereich der Entlassung im Sinne des Artikels 5 der Richtlinie 76/207 bezieht. Unter diesen Umständen ist die Gewährung einer Rente an gleichaltrige Entlassene nichts anderes als eine Kollektivmaßnahme, die unabhängig vom Geschlecht der Entlassenen getroffen wird, um ihnen allen die gleichen Rechte zu garantieren.

37 Auf die erste Frage des Court of Appeal ist somit zu antworten, daß Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 dahin auszulegen ist, daß eine Vertragsbestimmung, in der dasselbe Alter für die Entlassung der männlichen und der weiblichen Angestellten im Rahmen einer Massenentlassung, die zur Gewährung einer vorgezogenen Altersrente führt, festgelegt ist, während das normale Alter des Eintritts in den Ruhestand für Männer und Frauen unterschiedlich ist, keine durch das Gemeinschaftsrecht verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.

Zur zweiten Frage

38 Da die zweite Frage nur für den Fall gestellt worden ist, daß die erste Frage bejaht wird, braucht sie nicht beantwortet zu werden.

Kosten

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

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Court of Appeal mit Beschluß vom 12. März 1984 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie 76/207 ist dahin auszulegen, daß eine Vertragsbestimmung, in der dasselbe Alter für die Entlassung der männlichen und der weiblichen Angestellten im Rahmen einer Massenentlassung, die zur Gewährung einer vorgezogenen Altersrente führt, festgelegt ist, während das normale Alter des Eintritts in den Ruhestand für Männer und Frauen unterschiedlich ist, keine durch das Gemeinschaftsrecht verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.

Mackenzie Stuart Everling Bahlmann

Bosco Koopmans Due O'Higgins

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 26. Februar 1986.

Der Kanzler

P. Heim

Der Präsident

A. J. Mackenzie Stuart