

Dokumentnummer

31996L0097

Autor

Rat

Rechtsform

Richtlinie

Vertrag

Europaeische Gemeinschaft

Fundstelle

Amtsblatt Nr. L 046 vom 17/02/1997 S. 0020 - 0024 (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT, FI, SV)

Titel

Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 zur Aenderung der **Richtlinie 86/378/EWG** zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Maennern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

Text

RICHTLINIE 96/97/EG DES RATES vom 20. Dezember 1996 zur Aenderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Maennern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit
DER RAT DER EUROPAEISCHEN UNION -
gestuetzt auf den Vertrag zur Gruendung der Europaeischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 100,
auf Vorschlag der Kommission (1),
nach Stellungnahme des Europaeischen Parlaments (2),
nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses (3),
in Erwaegung nachstehender Gruende:
Artikel 119 des Vertrages sieht vor, dass jeder Mitgliedstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts fuer Maenner und Frauen bei gleicher Arbeit anwendet. Unter "Entgelt" sind die ueblichen Grund- oder Mindestloehne und -gehaelter sowie alle sonstigen Verguetungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhaeltnisses 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 Europaeischen 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 Maennern 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 Entschaedigung fuer eine betriebsbedingte Entlassung.
Gemaess dem Protokoll Nr. 2 zu Artikel 119, das dem Vertrag zur Gruendung der Europaeischen Gemeinschaft beigefuegt ist, gelten Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit nicht als Entgelt, sofern und soweit sie auf Beschaeftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 zurueckgefuehrt werden koennen, ausser im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehoerigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhaengig 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 fuer Recht erkannt, dass das vorgenannte Protokoll keine Auswirkung auf den Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem hat, fuer den weiterhin das Urteil vom 13. Mai 1986 in der Rechtssache 170/84 (Bilka-Kaufhaus GmbH gegen Hartz) (7) gilt, und dass die zeitliche Beschraenkung der Wirkungen des Urteils vom 17. Mai 1990 in der Rechtssache C-262/88 (Barber gegen Guardian Royal Exchange Assurance Group) nicht fuer den Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem gilt. Der Gerichtshof hat auch fuer Recht erkannt, dass Arbeitnehmern, die ihren Anspruch auf Anschluss an ein Betriebsrentensystem geltend machen, die innerstaatlichen Vorschriften ueber die Fristen fuer die Rechtsverfolgung entgegengehalten werden koennen, sofern sie fuer derartige Klagen nicht unguenstiger sind als fuer gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, und sofern sie die Ausuebung des Gemeinschaftsrechts nicht praktisch unmoeglich machen. Der Gerichtshof hat zudem dargelegt, dass ein Arbeitnehmer, der Anspruch auf den rueckwirkenden Anschluss an ein Betriebsrentensystem hat, sich der Zahlung der Beitraege fuer den betreffenden Anschlusszeitraum nicht entziehen kann. Eine indirekte Diskriminierung von Frauen kann sich daraus ergeben, dass Arbeitnehmer wegen der Art ihrer Arbeitsvertraege 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 verstoesst, dass bei Berechnung einer "Ueberbrueckungsrente", die vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die aus gesundheitlichen Gruenden 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 Hoehe der spaeteren gesetzlichen Rente beruecksichtigt und die Ueberbrueckungsrente entsprechend gekuerzt wird, auch wenn dies fuer die Altersgruppe der 60- bis 65jaehrigen dazu fuehrt, dass eine ehemalige Arbeitnehmerin eine geringere Ueberbrueckungsrente bezieht als eine maennliche Vergleichsperson, wobei dieser Unterschied der Hoehe der gesetzlichen Rente entspricht, auf die die Frau mit Vollendung des 60. Lebensjahres aufgrund der bei diesem Arbeitgeber zurueckgelegten Beschaeftigungszeiten 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) bekraeftigt der Gerichtshof, dass genaess 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 Stuetzung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der Betriebsrenten nur fuer Leistungen geltend gemacht werden kann, die fuer Beschaeftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 geschuldet werden, vorbehaltlich der Ausnahme, die fuer Arbeitnehmer oder deren anspruchsberechtigte Angehoerige 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) bekraeftigt 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 Systemen 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 unselbstständig 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:

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 fuer die Gewaehrung der Leistungen oder die Beschraenkung dieser Leistungen auf eines der beiden Geschlechter;

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

g) Unterbrechung der Aufrechterhaltung oder des Erwerbs von Anspruechen waehrend eines gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mutterschaftsurlaubs oder Urlaubs aus familiaeren Gruenden, der vom Arbeitgeber bezahlt wird;

h) Gewaehrung 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 aufgefuehrte Beispiele) eine Ungleichbehandlung gestattet, wenn die Ungleichheit der Betraege darauf zurueckzufuehren ist, dass bei der Durchfuehrung der Finanzierung des Systems je nach Geschlecht unterschiedliche versicherungstechnische Berechnungsfaktoren angewendet worden sind;

i) Gewaehrung unterschiedlicher Hoehen fuer die Betraege der Arbeitnehmer;

Gewaehrung unterschiedlicher Hoehen fuer die Betraege der Arbeitgeber, ausser

- im Fall von Systemen mit Beitragszusage, sofern beabsichtigt wird, die Hoehe der auf diesen Betraegen beruhenden Rentenleistungen fuer Maenner und Frauen auszugleichen oder anzunaehern;

- im Fall von Systemen mit Leistungszusage, die durch Kapitalansammlung finanziert werden, sofern die Arbeitgeberbeitraege dazu bestimmt sind, die zur Deckung der Aufwendungen fuer die zugesagten Leistungen unerlaessliche Finanzierungsgrundlage zu ergaenzen;

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

(2) Steht die Gewaehrung von unter diese Richtlinie fallenden Leistungen im Ermessen der fuer das System zustaendigen Verwaltungsstellen, so muessen diese den Grundsatz der Gleichbehandlung beachten."

4. Artikel 8 erhaelt folgende Fassung:

"Artikel 8

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Massnahmen, um sicherzustellen, dass Bestimmungen der betrieblichen Systeme selbstaendig Erwerbstaetiger, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehen, spaetestens mit Wirkung vom 1. Januar 1993 geaendert werden.

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

5. Artikel 9 erhaelt folgende Fassung:

"Artikel 9

Was die Systeme selbstaendig Erwerbstaetiger betrifft, koennen die Mitgliedstaaten die obligatorische Anwendung des Grundsatzes der

Gleichbehandlung aufschieben

- a) fuer die Festsetzung des Rentenalters fuer die Gewaehrung von Altersrenten oder Ruhestandsrenten sowie die Folgen, die sich daraus fuer andere Leistungen ergeben koennen, und zwar
- entweder bis zu dem Zeitpunkt, zu dem diese Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen verwirklicht ist,
 - oder laengstens bis zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Richtlinie diese Gleichbehandlung vorschreibt;
- b) fuer Hinterbliebenenrenten bis zu dem Zeitpunkt, zu dem fuer diese der Grundsatz der Gleichbehandlung in den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit durch das Gemeinschaftsrecht vorgeschrieben ist;
- c) fuer die Anwendung des Artikels 6 Absatz 1 Buchstabe i) Satz 1, um versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung zu tragen, spaetestens bis zum 1. Januar 1999."

6. Es wird folgender Artikel eingefuegt:

"Artikel 9a

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

7. Es wird folgender Anhang hinzugefuegt:

"ANHANG

Beispiele fuer eine moegliche Ungleichbehandlung gemaess Artikel 6 Buchstabe h) im Rahmen von durch Kapitalansammlung finanzierten Systemen mit Leistungszusage:

- Umwandlung eines Teils der regelmaessigen Rentenzahlungen in Kapital;
- Uebertragung der Rentenansprueche;
- Hinterbliebenenrente, die an einen Anspruchsberechtigten auszahlfar ist, der im Gegenzug auf einen Teil der jaehrlichen Rentenbezeuge verzichtet;
- eine gekuerzte Rente, wenn der Arbeitnehmer sich fuer den vorgezogenen Ruhestand entscheidet."

Artikel 2

(1) Jede Massnahme zur Umsetzung dieser Richtlinie in bezug auf die unselbstaendig Erwerbstaetigen muss alle Leistungen abdecken, die fuer Beschaeftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 gewaehrt werden, und gilt rueckwirkend bis zu diesem Datum, unbeschadet der Arbeitnehmer und ihrer anspruchsberechtigten Angehoerigen, die vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt haben. In diesem Fall muessen die Umsetzungsmassnahmen rueckwirkend bis zum 8. April 1976 angewandt werden und alle Leistungen abdecken, die fuer Beschaeftigungszeiten nach diesem Zeitpunkt gewaehrt werden. Fuer 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 ueber die Fristen fuer die Rechtsverfolgung nach innerstaatlichem Recht entgegengehalten werden koennen, sofern sie fuer derartige Klagen nicht unguenstiger sind als fuer gleichartige Klagen, die das innerstaatliche Recht betreffen, und sofern sie die Ausuebung des Gemeinschaftsrechts nicht praktisch unmoeglich machen.

(3) Fuer Mitgliedstaaten, die nach dem 17. Mai 1990 der Gemeinschaft beigetreten sind und zum 1. Januar 1994 Vertragsparteien des Abkommens ueber den Europaeischen Wirtschaftsraum waren, wird das Datum "17. Mai 1990" in den Absaetzen 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 unverzueglich davon in Kenntnis.

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

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

Artikel 4

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veroeffentlichung im Amtsblatt der Europaeischen Gemeinschaften in Kraft.

Artikel 5

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Bruessel am 20. Dezember 1996.

Im Namen des Rates

Der Praesident

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.

Datum Veroeffentlichung

19970217

Datum Rechtsakt

19961220

Datum Inkrafttreten

19970309=EV

Datum Außerkrafttreten

99999999

Datum Umsetzung

19970701

19990309

Rechtsgrundlage

11992E100

Zitat Akte

11992E119

61988J0262

61991J0110

61993J0057

61992J0132
61991J0109
61991J0152
61992J0408
61991J0200
31991Y0531(01)
61984J0170
61993J0128
61993J0028

Ändert

31986L0378 Aenderung Zusatz Anhang ab 09/03/1997
31986L0378 Aenderung Ersetzung Artikel 2 ab 09/03/1997
31986L0378 Aenderung Ersetzung Artikel 3 ab 09/03/1997
31986L0378 Aenderung Ersetzung Artikel 6 ab 09/03/1997
31986L0378 Aenderung Ersetzung Artikel 8 ab 09/03/1997
31986L0378 Aenderung Ersetzung Artikel 9 ab 09/03/1997
31986L0378 Aenderung Zusatz Artikel 9BIS ab 09/03/1997
51995PC0186 Annahme

Geändert

Berichtigt durch 31996L0097R(01)

Urteile

61998J0354 Klage wegen Vertragsverletzung

Sachgebiet

Angleichung der Rechtsvorschriften; Sozialvorschriften;
Durchfuehrungsbestimmungen - Artikel 235 EWGV

Verzeichnis

05204010

Adressat

Die Mitgliedstaaten

Verfahrenssprache

Die Amtssprachen

Vorarbeiten

PR;COMM;CO 95/0186 FIN
AV;PE;JO C 362/96
AV;CES;JO C 18/96 P 132

Sonstige Informationen

CNS 92017; DIR/MOD

Daten

des Dokuments: 20/12/1996
des Inkrafttretens: 09/03/1997; Inkrafttreten Datum der
Veroeffentlichung + 20 Siehe Art. 4
Ende der Gueltigkeit: 99/99/9999
der Umsetzung: 01/07/1997; Spaetestens Siehe Art 3
der Umsetzung: 09/03/1999; Spaetestens Siehe Art 3