



Brüssel, den 7. Juni 2023  
(OR. en)

10038/23

---

---

**Interinstitutionelles Dossier:**  
**2022/0400(COD)**

---

---

SOC 417  
ANTIDISCRIM 119  
GENDER 120  
JAI 760  
FREMP 169  
CODEC 997

## VERMERK

---

Absender: Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil)

Empfänger: Rat

---

Nr. Vordok.: 9541/23

---

Betr.: Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES über Standards für Gleichstellungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Streichung von Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG und Artikel 11 der Richtlinie 2010/41/EU  
– *Allgemeine Ausrichtung*

---

## I. EINLEITUNG

Die Kommission hat dem Rat am 7. Dezember 2022 einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Standards für Gleichstellungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Streichung von Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG und Artikel 11 der Richtlinie 2010/41/EU vorgelegt.

Gemäß den oben genannten Richtlinien sind alle Mitgliedstaaten verpflichtet, sogenannte Gleichstellungsstellen zu benennen, um die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Arbeits- und Beschäftigungsfragen zu bekämpfen. Die Gleichstellungsstellen unterstützen Opfer von Diskriminierungen, führen unabhängige Untersuchungen durch, veröffentlichen Berichte und geben Empfehlungen zu Diskriminierungsfragen ab. Derzeit bestehen in den Mitgliedstaaten erhebliche Unterschiede hinsichtlich Mandat und Zuständigkeiten der Gleichstellungsstellen. Die vorgeschlagene Richtlinie zielt darauf ab, deren Rolle und Unabhängigkeit zu stärken und Mindeststandards für deren Arbeitsweise festzulegen.

Der Vorschlag beruht auf Artikel 157 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) (ordentliches Gesetzgebungsverfahren), demzufolge es die Aufgabe der Union ist, Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der „Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ zu beschließen. Der Vorschlag wurde von der Kommission zusammen mit einem weiteren Vorschlag zu Standards für Gleichstellungsstellen auf der Grundlage von Artikel 19 Absatz 1 AEUV (besonderes Gesetzgebungsverfahren) angenommen.<sup>1</sup>

Die nationalen Parlamente von IT und PT sowie eine der beiden Kammern des tschechischen Parlaments (Senat) haben Stellungnahmen zum Vorschlag der Kommission abgegeben. Das litauische Parlament verabschiedete ebenfalls eine EntschlieÙung zu dem Vorschlag.<sup>2</sup>

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hat seine Stellungnahme am 22. März 2023 abgegeben.<sup>3</sup>

Der Europäische Datenschutzbeauftragte hat seine Stellungnahme am 2. Februar 2023 abgegeben.<sup>4</sup>

Im Europäischen Parlament sind der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL) und der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM) gemeinsam für das Dossier zuständig. Das Parlament hat noch keinen Beschluss über seine Stellungnahme gefasst.

EE hat seinen Parlamentsvorbehalt aufrechterhalten.

---

<sup>1</sup> Siehe Dok. 10027/23.

<sup>2</sup> Eine Überprüfung des Vorschlags durch die Kommission war nicht erforderlich.

<sup>3</sup> Dok. 8910/23.

<sup>4</sup> Dok. 6296/23.

## II. STAND DER BERATUNGEN IM RAT

Im Zuge der Prüfung des Vorschlags durch die Gruppe „Sozialfragen“<sup>5</sup> hat der Vorsitz den Text umfassend überarbeitet, um die von den Delegationen geäußerten Bedenken auszuräumen. Viele der eingeführten Änderungen zielen darauf ab, der Vielfalt und den Besonderheiten der bestehenden nationalen Systeme Rechnung zu tragen, da alle Mitgliedstaaten bereits im Rahmen ihres jeweiligen Rechts- und Verwaltungsrahmens Gleichstellungsstellen eingerichtet haben.

In erster Linie sind folgende Änderungen vorgesehen:

1. Das Konzept der Unabhängigkeit der Gleichstellungsstellen in Artikel 3 wurde präzisiert, insbesondere in Bezug auf ihre organisatorische und interne Struktur und die Ausübung ihrer verschiedenen Zuständigkeiten.
2. Ferner wurden Änderungen an Artikel 4 vorgenommen, um sicherzustellen, dass die Gleichstellungsstellen mit angemessenen Ressourcen ausgestattet werden und gleichzeitig ausreichend Flexibilität gegeben ist, um den unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten und Systemen Rechnung zu tragen.
3. Aus Gründen der Klarheit hat der Vorsitz Artikel 8 in zwei Artikel aufgeteilt, von denen einer „Untersuchungen“ (Artikel 8) und der andere „Stellungnahmen und Entscheidungen“ (Artikel 8a) gewidmet ist.
4. Die Wahlmöglichkeiten, die den Mitgliedstaaten bei der Übertragung von Prozessführungsbefugnissen an Gleichstellungsstellen gemäß Artikel 9 zur Verfügung stehen, wurden überarbeitet, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich sind.

---

<sup>5</sup> Die Sitzungen fanden am 10. und 20. Januar, 7. Februar, 2. März, 20./21. März, 18./19. April sowie 15. und 25. Mai 2023 statt.

5. In Bezug auf die Mechanismen für die Überwachung und Berichterstattung gemäß Artikel 16 wird im derzeitigen Text klargestellt, dass die Indikatoren im Wege eines nach dem Prüfverfahren zu erlassenden Durchführungsrechtsakts festgelegt werden. Darüber hinaus sieht der überarbeitete Text eine Frist (*24 Monate nach Inkrafttreten der Richtlinie*) vor, innerhalb deren die Kommission den Durchführungsrechtsakt erlassen muss, und stellt klar, dass die Indikatoren „die Funktionsweise der im Rahmen der Richtlinie benannten Gleichstellungsstellen“ und nicht die praktischen Auswirkungen der Richtlinie als solche betreffen.
6. Der Zeitraum für die Umsetzung wurde auf 36 Monate gegenüber 18 Monaten im Kommissionsvorschlag geändert.

### III. KOMPROMISSVORSCHLAG DES VORSITZES

Der Vorsitz hat dem AStV am 31. Mai einen Kompromisstext<sup>6</sup> vorgelegt, damit auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 12. Juni 2023 eine allgemeine Ausrichtung festgelegt werden kann. Eine große Mehrheit der Delegationen unterstützte den Text des Vorsitzes. Eine Delegation beantragte Änderungen der Bestimmungen über die Überwachung und Berichterstattung (Erwägungsgrund 43 und Artikel 16), während eine andere Delegation noch Bedenken äußerte und einen Prüfungsvorbehalt einlegte.

Um ein starkes Mandat und eine möglichst breite Unterstützung durch die Delegationen sicherzustellen, hat der Vorsitz einen neuen Kompromissvorschlag<sup>7</sup> ausgearbeitet, der dem AStV am 7. Juni 2023 vorgelegt wurde. Der Vorsitz hat Artikel 8 über die Untersuchungsbefugnisse der Gleichstellungsstellen umformuliert und in Artikel 16 einen neuen Satz über Überwachung und Berichterstattung eingefügt, in dem es heißt, dass die Indikatoren für die Arbeitsweise der Gleichstellungsstellen nicht dem Zweck dienen dürfen, ein Ranking vorzunehmen oder spezifische Empfehlungen an einzelne Mitgliedstaaten zu richten.

Fast alle Delegationen konnten den neuen Kompromisstext unterstützen, und keine Delegation hat ihn abgelehnt.

---

<sup>6</sup> Dok. 9443/23.

<sup>7</sup> Dok. 9541/23.

#### IV. FAZIT

Der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) wird ersucht, eine allgemeine Ausrichtung zu dem in der Anlage enthaltenen Wortlaut festzulegen und den Vorsitz zu beauftragen, Verhandlungen über das Dossier mit den Vertretern des Europäischen Parlaments aufzunehmen.

---

Vorschlag für eine

**RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES**

**über Standards für Gleichstellungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und  
Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur  
Änderung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU**

**DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —**

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf  
Artikel 157 Absatz 3,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses<sup>8</sup>,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen<sup>9</sup>,

nach Stellungnahme des Europäischen Datenschutzbeauftragten<sup>10</sup>,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

in Erwägung nachstehender Gründe:

---

<sup>8</sup> ABl. C vom , S. .

<sup>9</sup> ABl. C vom , S. .

<sup>10</sup> ABl. C vom , S. .

- (1) In den Verträgen und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind das Recht auf Gleichheit und das Recht auf Nichtdiskriminierung als wesentliche Werte der Union verankert<sup>11</sup>, und die Union hat bereits mehrere Richtlinien über das Diskriminierungsverbot erlassen.
- (2) Nach Artikel 157 Absatz 3 AEUV beschließen das Europäische Parlament und der Rat Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.
- (3) Mit der vorliegenden Richtlinie werden Mindestanforderungen an die Arbeitsweise von Gleichstellungsstellen, die ihre Wirksamkeit verbessern und ihre Unabhängigkeit gewährleisten sollen, festgelegt, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, wie er sich aus den Richtlinien 2006/54/EG<sup>12</sup> und 2010/41/EU<sup>13</sup> des Rates ergibt, zu stärken.
- (4) Die Richtlinie 2006/54/EG verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Beschäftigung und Beruf, einschließlich des beruflichen Aufstiegs, sowie beim Zugang zur Berufsbildung, in Bezug auf Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts, und den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit.
- (5) Die Richtlinie 2010/41/EU verbietet die Diskriminierung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben.

---

<sup>11</sup> Artikel 2 und 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV), Artikel 8 und 10 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und Artikel 21, 23 und 26 der Charta.

<sup>12</sup> Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23).

<sup>13</sup> Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (ABl. L 180 vom 15.7.2010, S. 1).

- (6) In den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU ist festgelegt, dass die Mitgliedstaaten eine oder mehrere Stellen benennen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aus den in den jeweiligen Richtlinien genannten Gründen zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen (im Folgenden „Gleichstellungsstellen“). Darin werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die Gleichstellungsstellen unter anderem dafür zuständig sind, die Opfer auf unabhängige Weise zu unterstützen, unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen, unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen. Ferner müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass sich diese Stellen auch mit dem Informationsaustausch mit entsprechenden europäischen Einrichtungen wie dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen befassen.
- (7) Die Richtlinie 2000/43/EG des Rates<sup>14</sup> und die Richtlinie 2004/113/EG des Europäischen Parlaments und des Rates<sup>15</sup> sehen ferner die Benennung von Gleichstellungsstellen vor, deren Aufgabe darin besteht, die Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen.
- (8) Alle Mitgliedstaaten haben Gleichstellungsstellen nach Maßgabe der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU eingerichtet. Es wurde ein vielfältiges System von Gleichstellungsstellen eingerichtet und bewährte Verfahren haben sich entwickelt. Viele Gleichstellungsstellen stehen jedoch insbesondere was die Ressourcen, Unabhängigkeit und Befugnisse anbelangt, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen, vor Herausforderungen.
- (9) Die Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU lassen den Mitgliedstaaten hinsichtlich der Struktur und Arbeitsweise von Gleichstellungsstellen großen Ermessensspielraum. Dies führt dazu, dass hinsichtlich Mandat, Befugnissen, Strukturen, Ressourcen und praktischer Arbeitsweise der in den Mitgliedstaaten eingerichteten Gleichstellungsstellen erhebliche Unterschiede bestehen. Dies wiederum bedeutet, dass der Schutz vor Diskriminierung von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlich ist.

---

<sup>14</sup> Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22).

<sup>15</sup> Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. L 373 vom 21.12.2004, S. 37).

(10) Damit die Gleichstellungsstellen wirksam zur Durchsetzung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU beitragen können, indem sie die Gleichbehandlung fördern, Diskriminierung verhindern und allen von Diskriminierung betroffenen Einzelpersonen und Gruppen Unterstützung beim Zugang zur Justiz in der gesamten Union anbieten, ist es erforderlich, Mindeststandards für die Arbeitsweise dieser Stellen festzulegen. Die neuen Standards tragen der Empfehlung 2018/951<sup>16</sup> der Kommission Rechnung und bauen auf einigen ihrer Bestimmungen und den darin empfohlenen Ansatz auf. Sie stützen sich auch auf andere einschlägige Instrumente, wie die von der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) angenommene allgemeine politische Empfehlung Nr. 2<sup>17</sup> zu Gleichstellungsstellen und die von den Vereinten Nationen angenommenen Pariser Grundsätze<sup>18</sup>, die für nationale Menschenrechtsinstitutionen gelten.

[(11) Dieselben Mindeststandards für die Arbeitsweise der Gleichstellungsstellen in den unter die Richtlinien 79/7/EWG<sup>19</sup>, 2000/43/EG, 2000/78/EG<sup>20</sup> und 2004/113/EG fallenden Bereichen sind in der Richtlinie (EU).../... *über Standards für Gleichstellungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, der Gleichbehandlung, einer Behinderung und ihrer sexuellen Ausrichtung sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und Richtlinie 2004/113/EG*<sup>21</sup> festgelegt.]

---

<sup>16</sup> Empfehlung (EU) 2018/951 der Kommission vom 22. Juni 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen (ABl. L 167 vom 4.7.2018, S. 28).

<sup>17</sup> Allgemeine politische Empfehlung Nr. 2 der ECRI „Gleichstellungsstellen zur Bekämpfung von Rassismus und Intoleranz auf nationaler Ebene“ – angenommen am 13. Juni 1997 und geändert am 7. Dezember 2017.

<sup>18</sup> Grundsätze betreffend die Stellung nationaler Institutionen, angenommen durch die Resolution 48/134 der Generalversammlung vom 20. Dezember 1993.

<sup>19</sup> Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (ABl. L 6 vom 10.1.1979, S. 24).

<sup>20</sup> Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16).

<sup>21</sup> COM(2022) 689.

- (12) Diese Richtlinie sollte für Maßnahmen der Gleichstellungsstellen in den unter die Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU fallenden Bereichen gelten. Die Standards sollten nur die Arbeitsweise von Gleichstellungsstellen betreffen und den sachlichen oder persönlichen Anwendungsbereich dieser Richtlinien nicht ausweiten.
- (13) Die vorliegende Richtlinie gilt auch für Gleichstellungsstellen, wenn sie gegen Diskriminierungen vorgehen, die unter die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige fallen, da in Artikel 15 dieser Richtlinie auf Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG verwiesen wird, der durch die Bestimmungen dieser Richtlinie ersetzt wird.
- (14) Die Richtlinie (EU) 2023/970<sup>22</sup> zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen sollte als *Lex specialis* zur Richtlinie 2006/54/EG in Bezug auf unter die Richtlinie fallende Bereiche angesehen werden. Diese Richtlinie sollte spezifischere Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2023/970 für Gleichstellungsstellen unberührt lassen.
- (15) Bei der Förderung der Gleichbehandlung, der Verhinderung von Diskriminierung, der Erhebung von Daten zu Diskriminierung und der Unterstützung von Diskriminierungsopfern sollten die Gleichstellungsstellen der Diskriminierung aus mehreren Gründen, wie sie durch die Richtlinien 79/7/EWG, 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2004/113/EG, 2006/54/EG und 2010/41/EU geschützt sind, besondere Aufmerksamkeit widmen.
- (15a) (neu) Die Mitgliedstaaten sollten eine oder mehrere Stellen benennen, die die in dieser Richtlinie festgelegten Zuständigkeiten ausüben. Die Mitgliedstaaten können die Zuständigkeiten unter mehreren Gleichstellungsstellen aufteilen, wodurch beispielsweise eine Stelle mit der Prävention von Diskriminierung, der Förderung der Gleichbehandlung und der Unterstützung von Opfern und eine andere Stelle mit Entscheidungsaufgaben betraut wird. Diese Richtlinie lässt die Zuständigkeit der Arbeitsaufsichtsbehörden oder anderer Durchsetzungsstellen sowie der Sozialpartner unberührt.

---

<sup>22</sup> Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (ABl. L 132 vom 17.5.2023, S. 21).

- (16) Gleichstellungsstellen können ihre Rolle nur dann wirksam wahrnehmen, wenn sie völlig unabhängig ohne Beeinflussung von außen handeln können. Zu diesem Zweck sollten die Mitgliedstaaten eine Reihe von Maßnahmen treffen, die zur Unabhängigkeit der Gleichstellungsstellen beitragen. Gleichstellungsstellen, die in dieser Richtlinie festgelegte Zuständigkeiten ausüben, können Teil eines Ministeriums oder einer anderen Stelle sein, solange ihre Unabhängigkeit gewährleistet wird. Die Gleichstellungsstellen sollten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Zuständigkeiten ihre Unabhängigkeit von jeglicher – direkten oder indirekten – Beeinflussung von außen bewahren, indem sie davon absehen, Weisungen anzufordern oder entgegenzunehmen. Gleichstellungsstellen sollten ihre eigenen finanziellen und anderen Ressourcen verwalten können, unter anderem indem sie ihr eigenes Personal auswählen und verwalten, und innerhalb des bestehenden Rechtsrahmens ihre eigenen Prioritäten festlegen können. Mitarbeiter in Entscheidungs- oder Führungspositionen, ob dauerhaft oder vorübergehend, wie der Leiter oder der stellvertretende Leiter der Gleichstellungsstelle sowie gegebenenfalls die Mitglieder des Leitungsorgans, sollten unabhängig und für ihre Position qualifiziert sein und in einem transparenten Verfahren gewählt werden. Die Transparenz dieses Verfahren kann beispielsweise durch die öffentliche Bekanntmachung von Stellenausschreibungen gewährleistet werden.
- (17) Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die interne Struktur der Gleichstellungsstellen, wie die interne Organisation und die internen Verfahren, die unabhängige und gegebenenfalls unparteiische Ausübung ihrer verschiedenen Zuständigkeiten ermöglicht, indem sie geeignete Garantien für Fälle vorsehen, in denen Gleichstellungsstellen potenziell kollidierende Aufgaben haben, insbesondere wenn einige dieser Aufgaben auf die Unterstützung mutmaßlicher Opfer ausgerichtet sind. Vor allem sollten Gleichstellungsstellen bei der Durchführung einer Untersuchung oder der Bewertung eines Falls unparteiisch handeln, insbesondere dann, wenn die Gleichstellungsstelle über verbindliche Entscheidungsbefugnisse verfügt.
- (17a) Ist eine Gleichstellungsstelle Teil einer Einrichtung mit mehreren Mandaten, wie einer Ombudsstelle mit einem umfassenderen Mandat oder einer nationalen Menschenrechtsinstitution, sollte die interne Struktur einer solchen Einrichtung mit mehreren Mandaten die wirksame Ausübung des spezifischen Gleichstellungsmandats gewährleisten.

- (18) Die Mitgliedstaaten sollten daher über ihre jeweiligen nationalen Haushaltsverfahren dafür sorgen, dass Gleichstellungsstellen ausreichende Ressourcen – einschließlich qualifizierten Personals, geeigneter Räumlichkeiten und Infrastrukturen – erhalten, um jede ihrer Aufgaben innerhalb einer angemessenen Frist oder innerhalb der im nationalen Recht festgelegten Fristen wirksam wahrnehmen zu können, da dies für das wirksame Funktionieren und die Erfüllung ihrer Aufgaben von entscheidender Bedeutung ist.
- (18a) Es ist wichtig, dass die Mittelzuweisung stabil bleibt, auf mehrjähriger Grundlage geplant wird und es den Gleichstellungsstellen erlaubt, auch Kosten decken zu können, die möglicherweise schwer vorherzusehen sind, wie in dem Fall, dass die Zahl der Beschwerden steigt, Prozesskosten anfallen und automatisierte Systeme genutzt werden. Es ist unerlässlich, sich mit den sich aus der Nutzung automatisierter Systeme, einschließlich künstlicher Intelligenz, ergebenden Chancen und Risiken zu befassen. Gleichstellungsstellen sollten insbesondere mit den personellen und technischen Ressourcen ausgestattet werden, insbesondere damit sie in der Lage sind, einerseits automatisierte Systeme für ihre Arbeit zu nutzen und andererseits zu bewerten, ob solche Systeme den Nichtdiskriminierungsvorschriften entsprechen. Ist eine Gleichstellungsstelle Teil einer Einrichtung mit mehreren Mandaten, sollten die Ressourcen, die sie benötigt, um ihrem Gleichstellungsmandat nachzukommen, sichergestellt werden.
- (19)
- (20) Den Gleichstellungsstellen kommt neben anderen Akteuren eine Schlüsselrolle bei der Prävention von Diskriminierung und der Förderung der Gleichstellung zu. Um die strukturellen Aspekte der Diskriminierung anzugehen und zum sozialen Wandel beizutragen, sollten die Gleichstellungsstellen befugt werden, Maßnahmen durchzuführen, um Diskriminierung aus Gründen und in Bereichen, die unter die Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU fallen, zu verhindern und Gleichbehandlung zu fördern. Zu solchen Maßnahmen können der Austausch bewährter Verfahren, positive Maßnahmen und die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung bei öffentlichen und privaten Einrichtungen gehören, und auch das Anbieten von einschlägigen Schulungen, Informationen, Beratung und Unterstützung für öffentliche und private Einrichtungen. Überdies ist es unerlässlich, dass Gleichstellungsstellen mit den einschlägigen Interessenträgern kommunizieren und sich an der öffentlichen Debatte beteiligen.

- (21) Eine zentrale Aufgabe der Gleichstellungsstellen ist neben der Prävention die Unterstützung von mutmaßlichen Diskriminierungsopfern. Diese Unterstützung sollte stets mindestens die Bereitstellung wichtiger Informationen für Beschwerdeführer – einschließlich Informationen darüber, ob die Beschwerde zu den Akten gelegt wird oder ob es Gründe gibt, sie weiterzuverfolgen – vorsehen, es sei denn, es handelt sich um eine anonyme Beschwerde. Die Mitgliedstaaten sind für die Festlegung der Modalitäten zuständig, die für die Unterrichtung der Beschwerdeführer durch die Gleichstellungsstellen gelten, wie z. B. der Zeitrahmen des Verfahrens oder Verfahrensgarantien gegen wiederholte oder missbräuchliche Beschwerden.
- (22) Um sicherzustellen, dass alle mutmaßlichen Opfer Beschwerde einreichen können, sollte es möglich sein, Beschwerden auf unterschiedlichem Wege einzureichen. Gemäß der Empfehlung 2018/951 der Kommission sollte die Einreichung von Beschwerden in einer vom Beschwerdeführer gewählten Sprache, die in dem Mitgliedstaat, in welchem die Gleichstellungsstelle ihren Sitz hat, gebräuchlich ist, möglich sein. Um eine der Ursachen für eine unzureichende Meldung, nämlich Angst vor Repressalien, anzugehen, sollten Gleichstellungsstellen mutmaßliche Opfer über die geltenden Vertraulichkeitsvorschriften informieren.
- (23) Im Hinblick auf eine rasche und erschwingliche außergerichtliche Streitbeilegung sollten die Mitgliedstaaten den Parteien eine alternative Streitbeilegung durch die Gleichstellungsstelle selbst oder eine andere bestehende zuständige Einrichtung ermöglichen. Wenn ein solches Verfahren ohne eine Beilegung endet oder das Ergebnis von einer der Parteien abgelehnt wird, sollten die Parteien nicht daran gehindert werden, vor Gericht aufzutreten. Die Mitgliedstaaten sollten die Verfahrensmodalitäten für eine alternative Streitbeilegung nach nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten festlegen.
- (24) Wenn die Gleichstellungsstellen einen möglichen Verstoß gegen den in den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU verankerten Grundsatz der Gleichbehandlung vermuten, können sie insbesondere aufgrund einer Beschwerde oder von sich aus Untersuchungen durchführen.

- (25) Beweise sind entscheidend dafür, um festzustellen, ob ein Fall von Diskriminierung vorliegt, und liegen oftmals nicht in den Händen des mutmaßlichen Opfers. Gleichstellungsstellen sollten daher Zugang zu den Informationen erhalten, die erforderlich sind, um feststellen zu können, ob Diskriminierung vorliegt, und mit anderen zuständigen Stellen – beispielsweise den einschlägigen öffentlichen Stellen wie Arbeitsaufsichtsbehörden oder Bildungsaufsichtsbehörden – und den Sozialpartnern zusammenzuarbeiten. Im Einklang mit den nationalen Vorschriften und Verfahren sollten die Mitgliedstaaten einen geeigneten Rahmen für die Ausübung dieser Zuständigkeit schaffen. Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten eine andere zuständige Stelle mit der Durchführung von Untersuchungen betrauen. Zur Vermeidung von Doppelarbeit sollte eine solche zuständige Stelle der Gleichstellungsstelle auf deren Anfrage hin Informationen über die Ergebnisse der Untersuchung zur Verfügung stellen, sobald das Verfahren abgeschlossen ist.
- (26) Auf der Grundlage der erhobenen Beweise sollten die Gleichstellungsstellen ihre Bewertung der Beschwerde übermitteln. Die Mitgliedstaaten sollten den Rechtscharakter dieser Bewertung bestimmen; dabei kann es sich um eine unverbindliche Stellungnahme oder eine verbindliche Entscheidung handeln. In beiden sollten unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Art der Stellungnahmen und Entscheidungen die Gründe für die Bewertung und gegebenenfalls Maßnahmen zur Behebung eines festgestellten Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und zur Verhinderung von Wiederholungen angegeben werden. Um zu gewährleisten, dass die Gleichstellungsstellen wirksam arbeiten, sollten die Mitgliedstaaten geeignete Mechanismen zur Weiterverfolgung von Stellungnahmen und zur Durchsetzung von Entscheidungen ergreifen.
- (27) Zur Sensibilisierung über ihre Arbeit und das Gleichstellungsrecht sollten Gleichstellungsstellen zumindest eine Zusammenfassung derjenigen ihrer Stellungnahmen und Entscheidungen veröffentlichen können, die sie für besonders relevant erachten.

(28) Gleichstellungsstellen sollten befugt sein, in Gerichtsverfahren tätig zu werden, um zur Einhaltung des in den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU verankerten Grundsatzes der Gleichbehandlung beizutragen. Solche Gerichtsverfahren können im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vor Gerichten oder gleichwertigen Stellen geführt werden, die sich mit Fragen der Gleichbehandlung und Diskriminierung befassen. Nationale Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten in Bezug auf die Zulässigkeit von Klagen und insbesondere die Voraussetzung des berechtigten Interesses dürfen nicht so angewendet werden, dass die Gleichstellungsstellen daran gehindert werden könnten, ihr Recht zu Handeln wirksam wahrzunehmen. Die den Gleichstellungsstellen durch diese Richtlinie übertragenen Befugnisse, Untersuchungen durchzuführen und Entscheidungen zu treffen sowie das ihnen übertragene Recht, in Gerichtsverfahren tätig zu werden, werden die praktische Umsetzung der derzeitigen Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG über die Beweislast und der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU über den Rechtsschutz erleichtern. Unter den in dieser Richtlinie vorgesehenen Bedingungen können die Gleichstellungsstellen Tatsachen feststellen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, und somit die Voraussetzungen des Artikels 19 der Richtlinie 2006/54/EG erfüllen. Die durch die Gleichstellungsstellen bereitgestellte Unterstützung wird den Opfern somit den Zugang zur Justiz erleichtern. Gleichstellungsstellen können auch die Fälle, die sie in Gerichtsverfahren verfolgen wollen, auswählen, und so zur korrekten Auslegung und Anwendung der Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung beitragen.

(28a) Sind Gleichstellungsstellen befugt, verbindliche Entscheidungen zu treffen, so sollten sie auch befugt sein, als Partei in Verfahren zur Vollstreckung oder gerichtlichen Überprüfung dieser Entscheidungen aufzutreten. Ferner sollten Gleichstellungsstellen den Gerichten Stellungnahmen übermitteln können, beispielsweise indem sie im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ihr Sachverständigengutachten vorlegen.

(28b) Das Recht von Gleichstellungsstellen, in Gerichtsverfahren tätig zu werden, kann in unterschiedlichen nationalen Rechtsrahmen unterschiedliche Formen annehmen. Daher sollten die Mitgliedstaaten im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen wählen: Handeln im Namen eines oder mehrerer Opfer, Unterstützung eines oder mehrerer Opfer, Handeln oder Einleiten eines Gerichtsverfahrens im eigenen Namen.

- (29) Gleichstellungsstellen können gegebenenfalls im Namen oder zur Unterstützung der Opfer, mit deren Zustimmung, tätig werden, sodass Opfer, die häufig von verfahrensrechtlichen und finanziellen Hürden oder Angst vor Viktimisierung abgeschreckt werden, Zugang zur Justiz erhalten. Wenn Gleichstellungsstellen im Namen eines oder mehrerer Opfer handeln, vertreten sie die Opfer vor Gericht. Wenn Gleichstellungsstellen zur Unterstützung eines oder mehrerer Opfer handeln, nehmen sie an Gerichtsverfahren teil, die von den Opfern eingeleitet werden, um ihre Forderung zu unterstützen.
- (30) Einige Fälle von Diskriminierung lassen sich schwer bekämpfen, da es keinen Beschwerdeführer gibt, der den Fall selbst verfolgt. In seinem Urteil in der **Rechtssache C-54/07 (Feryn)**<sup>23</sup>, das von einer Gleichstellungsstelle in eigenem Namen angestrengt wurde, bestätigte der Gerichtshof, dass Diskriminierung auch dann vorliegt, wenn es kein identifizierbares Opfer gibt. Um im öffentlichen Interesse Diskriminierungen zu bekämpfen, können die Mitgliedstaaten daher auch vorsehen, dass die Gleichstellungsstellen in bestimmten Fällen von Diskriminierung in ihrem eigenen Namen handeln können, z. B. aufgrund der Menge oder Schwere der Fälle oder der Notwendigkeit einer rechtlichen Klärung, wobei jeder dieser Fälle darauf hindeuten kann, dass es sich um eine strukturelle oder systematische Diskriminierung handelt. Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten festlegen, dass solche Fälle von Diskriminierung eine identifizierbare Person oder Einrichtung als Beklagte erfordern.
- (31)
- (32)
- (33) Um die Wahrung der Rechte des Einzelnen zu gewährleisten, sollten die Mitgliedstaaten die Befugnisse der Gleichstellungsstellen mit geeigneten Verfahrensgarantien ausgestalten und sicherstellen, dass zentrale Grundsätze wie das Recht auf Verteidigung und das Recht auf gerichtliche Überprüfung verbindlicher Entscheidungen angemessen geschützt werden. Die Mitgliedstaaten können beispielsweise Zeugen und Hinweisgebern Vertraulichkeit gewähren, um zur Meldung von Diskriminierungsfällen zu ermutigen.

---

<sup>23</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 10. Juli 2008 in der Rechtssache *Feryn*, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397.

- (34) Die Bestimmungen über das Recht der Gleichstellungsstellen, in Gerichtsverfahren tätig zu werden, berühren nicht die Rechte von Opfern und von Vereinigungen, Organisationen oder anderen juristischen Personen, die die Rechte von Opfern durchsetzen, die gemäß den in ihrem nationalen Recht festgelegten Kriterien ein berechtigtes Interesse daran haben, die Einhaltung der Richtlinien [2006/54/EG](#) und [2010/41/EU](#) gemäß diesen Richtlinien zu gewährleisten, einschließlich dann, wenn diese sich an Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligt haben.
- (35) Ein wirksames Arbeiten der Gleichstellungsstellen setzt auch voraus, dass diskriminierungsgefährdete Gruppen uneingeschränkten Zugang zu den Dienstleistungen dieser Stellen erhalten. Laut einer Umfrage der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte<sup>24</sup> wissen 71 % der Angehörigen ethnischer Minderheiten oder Einwanderergruppen nicht, welche Organisation Unterstützung oder Beratung für Diskriminierungsopfer anbietet. Als wichtigen Schritt für einen Zugang zu Unterstützung müssen die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass die Menschen ihre Rechte kennen und sich bewusst sind, welche Dienstleistungen Gleichstellungsstellen anbieten. Dies gilt insbesondere für benachteiligte Gruppen und Gruppen, deren Zugang zu diesen Informationen beeinträchtigt werden kann, z. B. aufgrund ihres prekären wirtschaftlichen Status, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer Lese- und Schreibkompetenz, ihrer Staatsangehörigkeit oder ihres Aufenthaltsstatus oder aufgrund ihres fehlenden Zugangs zu Online-Tools.
- (36) Der gleichberechtigte Zugang zu den Dienstleistungen und Veröffentlichungen der Gleichstellungsstellen sollte für jeden Einzelnen gewährleistet sein. Daher sollten potenzielle Hindernisse für den Zugang zu den Diensten der Gleichstellungsstellen ermittelt und beseitigt werden. Dienstleistungen sollten für Beschwerdeführer kostenfrei sein. Die Mitgliedstaaten sollten ferner dafür sorgen – ohne Eingriff in die Autonomie regionaler und lokaler Gebietskörperschaften –, dass diese Dienste der Gleichstellungsstellen in ihrem gesamten Hoheitsgebiet allen potenziellen Opfern zur Verfügung stehen, beispielsweise durch die Einrichtung lokaler Büros, einschließlich mobiler Büros, die Nutzung von Kommunikationsinstrumenten, die Organisation lokaler Kampagnen oder die Zusammenarbeit mit lokalen Delegierten oder Organisationen der Zivilgesellschaft.

---

<sup>24</sup> FRA-Erhebung EU-MIDIS II.

- (37) Um Zugang für Menschen mit Behinderungen zu allen Dienstleistungen und Tätigkeiten von Gleichstellungsstellen zu gewährleisten, ist es erforderlich, die Barrierefreiheit im Einklang mit den in der Richtlinie (EU) 2019/882<sup>25</sup> festgelegten Bestimmungen sicherzustellen sowie angemessene Vorkehrungen gemäß dem am 13. Dezember 2006 angenommenen Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten. Daher sollten Gleichstellungsstellen für physische und digitale<sup>26</sup> Barrierefreiheit sorgen, indem sie Hindernisse für den Zugang zu ihren Dienstleistungen und Informationen für Menschen mit Behinderungen verhindern und beseitigen und angemessene Vorkehrungen treffen und erforderlichenfalls notwendige Änderungen und Anpassungen vornehmen, wenn dies in einem bestimmten Fall angebracht erscheint.
- (38) Das Ermöglichen einer regelmäßigen langfristigen Koordinierung und Zusammenarbeit von Gleichstellungsstellen auf verschiedenen Ebenen ist für das wechselseitige Lernen, die Kohärenz und Konsistenz von entscheidender Bedeutung und kann die Reichweite und Wirkung ihrer Arbeit erhöhen. Gleichstellungsstellen sollten im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten mit anderen Gleichstellungsstellen desselben Mitgliedstaats und anderer Mitgliedstaaten und mit öffentlichen und privaten Einrichtungen auf lokaler, regionaler, nationaler, Unions- und internationaler Ebene zusammenarbeiten, darunter mit Netzwerken von Gleichstellungsstellen auf EU-Ebene, Organisationen der Zivilgesellschaft, Datenschutzbehörden, den Sozialpartnern, Arbeitsaufsichtsbehörden oder Bildungsaufsichtsbehörden, Strafverfolgungsbehörden, auf nationaler Ebene für die Verteidigung der Menschenrechte zuständigen Stellen, nationalen statistischen Ämtern, Unionsmittel verwaltenden Behörden, nationalen Roma-Kontaktstellen, Verbraucherorganisationen und nationalen unabhängigen Mechanismen zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung des VN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

---

<sup>25</sup> Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen (ABl. L 151 vom 7.6.2019, S. 70).

<sup>26</sup> Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (ABl. L 327 vom 2.12.2016, S. 1) und der dazugehörige Durchführungsbeschluss.

- (39) Gleichstellungsstellen können ihrer Rolle als Sachverständige für Gleichbehandlung nicht gerecht werden, wenn sie nicht rechtzeitig während des politischen Entscheidungsprozesses zu Fragen im Zusammenhang mit Rechten und Pflichten, die sich aus den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU ergeben, konsultiert werden. Daher sollten die Mitgliedstaaten Verfahren einführen, die eine rechtzeitige Konsultation gewährleisten und es den Gleichstellungsstellen auch ermöglichen, wenn diese es für erforderlich halten, Empfehlungen auszusprechen und rechtzeitig zu veröffentlichen, damit sie berücksichtigt werden können.
- (40) Gleichstellungsdaten sind von entscheidender Bedeutung für die Aufklärung und Sensibilisierung der Bürger, die Ermittlung des Ausmaßes von Diskriminierung, das Aufzeigen von Entwicklungen im Zeitverlauf, den Nachweis der Existenz von Diskriminierung, die Bewertung der Umsetzung der Gleichstellungsvorschriften, den Nachweis der Notwendigkeit positiver Maßnahmen, und für einen Beitrag zu evidenzbasierter Politikgestaltung<sup>27</sup>. Gleichstellungsstellen können in diesem Zusammenhang zur Ausarbeitung von Gleichstellungsdaten beitragen, z. B. indem sie Rundtischgespräche aller einschlägigen Einrichtungen organisieren. Sie sollten ferner Daten über ihre eigenen Tätigkeiten erheben und auswerten oder Erhebungen durchführen können, und sie sollten im Einklang mit nationalem Recht Zugang zu Statistiken haben, auf diese zugreifen und nutzen können, die sich auf die Rechte und Pflichten gemäß den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU beziehen. Die von der Gleichstellungsstelle erhobenen personenbezogenen Daten sollten anonymisiert oder, wenn dies nicht möglich ist, pseudonymisiert werden.
- (40a) Die Gleichstellungsstellen sollten ein Arbeitsprogramm mit ihren Prioritäten und künftigen Tätigkeiten annehmen, mit dem sie langfristig die Kohärenz ihrer verschiedenen Arbeitsbereiche gewährleisten und systemische Diskriminierungsprobleme, die in ihren Aufgabenbereich fallen, im Rahmen eines langfristigen Aktionsplans angehen können.
- (41) Neben der Veröffentlichung eines jährlichen Tätigkeitsberichts sollten die Gleichstellungsstellen regelmäßig einen Bericht, einschließlich einer Gesamtbewertung der Situation in Bezug auf Diskriminierungen, die in den Zuständigkeitsbereich des Mitgliedstaats fallen, sowie andere Berichte, die mit Diskriminierung in Zusammenhang stehen, veröffentlichen.

---

<sup>27</sup> Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Anwendung der Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft („Rassismusbekämpfungsrichtlinie“) und der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf („Gleichbehandlungsrichtlinie“), SWD(2021) 63 final.

(42)

(43) Um einheitliche Bedingungen für die Umsetzung der Berichterstattungspflichten der Mitgliedstaaten gemäß Artikel 16 Absatz 2 hinsichtlich der Funktionsweise der im Rahmen dieser Richtlinie benannten Gleichstellungsstellen zu gewährleisten, sollten der Kommission Durchführungsbefugnisse übertragen werden, um eine Liste relevanter Indikatoren zu erstellen, auf deren Grundlage Daten erhoben werden sollten. Diese Indikatoren sollten nicht dazu dienen, ein Ranking vorzunehmen oder spezifische Empfehlungen an einzelne Mitgliedstaaten zu richten.

(43a) Diese Befugnisse sollten im Einklang mit der Verordnung (EU) Nr. 182/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates ausgeübt werden<sup>28</sup>.

(44) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt; es steht den Mitgliedstaaten somit frei, günstigere Vorschriften einzuführen oder beizubehalten. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus rechtfertigen.

(44a) Eine Verarbeitung personenbezogener Daten durch Gleichstellungsstellen im Rahmen dieser Richtlinie sollte voll und ganz im Einklang mit der Verordnung (EU) 2016/679 erfolgen. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die Aufgaben der Gleichstellungsstellen im Einklang mit Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe e der Verordnung (EU) 2016/679 in Verbindung mit Artikel 6 Absätze 2 und 3 der genannten Verordnung eindeutig gesetzlich festgelegt sind. Gleichstellungsstellen sollten personenbezogene Daten nur insoweit verarbeiten, als dies für die Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen dieser Richtlinie erforderlich ist, mit der die Grundrechte und -pflichten aus den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU durchgesetzt werden sollen. Personen, deren personenbezogene Daten verarbeitet werden, sollten über ihre Rechte als betroffene Personen informiert werden, darunter auch über die ihnen auf nationaler Ebene zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfe.

---

<sup>28</sup> Verordnung (EU) Nr. 182/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Februar 2011 zur Festlegung der allgemeinen Regeln und Grundsätze, nach denen die Mitgliedstaaten die Wahrnehmung der Durchführungsbefugnisse durch die Kommission kontrollieren (ABl. L 55 vom 28.2.2011, S. 13).

- (44b) Erfordert die Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsstellen die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten, auf die in Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 Bezug genommen wird, so sollten die Mitgliedstaaten auch sicherstellen, dass das nationale Recht den Wesensgehalt des Rechts auf Datenschutz achtet und geeignete und spezifische Maßnahmen zum Schutz der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person im Einklang mit Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe g der Verordnung (EU) 2016/679 vorsieht. Diese Garantien sollten beispielsweise interne Strategien und Maßnahmen zur Gewährleistung der Datenminimierung umfassen, darunter soweit möglich auch durch Anonymisierung personenbezogener Daten, sowie zur Pseudonymisierung und Verschlüsselung personenbezogener Daten, zur Verhinderung eines unbefugten Zugriff auf personenbezogene Daten und deren Übermittlung und zur Gewährleistung, dass personenbezogene Daten nicht länger verarbeitet werden als es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist.
- (45) Die vorliegende Richtlinie baut auf den Bestimmungen der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU auf und ergänzt diese, indem strengere Maßstäbe für die Arbeitsweise von Gleichstellungsstellen eingeführt werden. Frühere Bestimmungen aus Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG und Artikel 11 der Richtlinie 2010/41/EU bezüglich Gleichstellungsstellen sollten daher gestrichen werden.
- (46) Mit dieser Richtlinie soll ein Mindeststandard für alle Gleichstellungsstellen sichergestellt werden, um die Wirksamkeit ihrer Arbeit zu verbessern und ihre Unabhängigkeit zu gewährleisten und so die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu stärken. Da die Ziele dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können und daher besser auf Unionsebene zu erreichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie, die sich auf die Festlegung von Mindeststandards beschränkt, nicht über das für die Verwirklichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus.
- (47)
- (48)
- (49) Der Europäische Datenschutzbeauftragte wurde gemäß Artikel 42 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2018/1725 angehört und hat am 2. Februar 2023 eine Stellungnahme abgegeben.

## *Artikel 1*

### **Zweck, Gegenstand und Anwendungsbereich**

1. Mit der vorliegenden Richtlinie werden Mindestanforderungen an die Arbeitsweise von Gleichstellungsstellen, die ihre Wirksamkeit verbessern und ihre Unabhängigkeit gewährleisten sollen, festgelegt, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, wie er sich aus den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU ergibt, zu stärken.
  2. Die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten und die Aufgaben der Gleichstellungsstellen nach der vorliegenden Richtlinie umfassen die Rechte und Pflichten, die sich aus den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU ergeben.
- (2a) Diese Richtlinie lässt spezifischere Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2023/970 unberührt.

## *Artikel 2*

### **Benennung von Gleichstellungsstellen**

1. Die Mitgliedstaaten benennen eine oder mehrere Stellen (im Folgenden „Gleichstellungsstellen“), die die in dieser Richtlinie festgelegten Zuständigkeiten ausüben.
2. Diese Richtlinie lässt die Zuständigkeit der Arbeitsaufsichtsbehörden oder anderer Durchsetzungsstellen sowie der Sozialpartner unberührt.

## *Artikel 3*

### **Unabhängigkeit**

1. Die Mitgliedstaaten treffen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Gleichstellungsstellen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Zuständigkeiten unabhängig und frei von äußeren Einflüssen sind, insbesondere was ihre interne Struktur, ihre Rechenschaftspflicht, ihre Personalausstattung, ihre organisatorischen Angelegenheiten und die Verwaltung der Finanzmittel betrifft.

2. Die Mitgliedstaaten sehen transparente Verfahren vor für Auswahl, Ernennung, Abberufung sowie für potenzielle Interessenkonflikte der Bediensteten der Gleichstellungsstellen in Entscheidungs- oder Führungspositionen, oder gegebenenfalls für Mitglieder des Führungsgremiums, um deren Kompetenz und Unabhängigkeit zu gewährleisten.
3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichstellungsstellen eine interne Struktur einrichten, die die unabhängige und gegebenenfalls unparteiische Ausübung ihrer Zuständigkeiten gewährleistet.
4. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in der internen Struktur von Stellen mit mehreren Mandaten geeignete Garantien vorhanden sind, um die wirksame Ausübung des Gleichstellungsmandats zu gewährleisten.

#### *Artikel 4*

#### **Ressourcen**

1. Die Mitgliedstaaten stellen im Einklang mit ihren nationalen Haushaltsverfahren sicher, dass jede Gleichstellungsstelle mit den personellen, technischen und finanziellen Ressourcen ausgestattet wird, die sie benötigt, um ihre Aufgaben wirksam erfüllen und ihre Zuständigkeiten wirksam ausüben zu können, und zwar aus allen Gründen und in allen unter die Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU fallenden Bereichen, einschließlich in Fällen, in denen Gleichstellungsstellen Teil einer Einrichtung mit mehreren Mandaten sind.
- 2.

#### *Artikel 5*

#### **Prävention, Förderung und Sensibilisierung**

1. Die Mitgliedstaaten verabschieden geeignete Maßnahmen, wie Strategien, zur Sensibilisierung der allgemeinen Bevölkerung in ihrem gesamten Hoheitsgebiet, unter besonderer Berücksichtigung diskriminierungsgefährdeter Personen und Gruppen, für die Rechte nach den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU sowie für das Bestehen von Gleichstellungsstellen und deren Diensten.

2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gleichstellungsstellen befugt sind, Maßnahmen durchzuführen, um Diskriminierung zu verhindern und Gleichbehandlung zu fördern.
3. Die Mitgliedstaaten und die Gleichstellungsstellen berücksichtigen für jede Zielgruppe geeignete Kommunikationsinstrumente und -formate. Sie konzentrieren sich insbesondere auf Gruppen, deren Zugang zu Informationen beispielsweise aufgrund ihres prekären wirtschaftlichen Status, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer Lese- und Schreibkompetenz, ihrer Staatsangehörigkeit oder ihres Aufenthaltsstatus oder aufgrund ihres mangelnden Zugangs zu Online-Tools erschwert sein kann.

### *Artikel 6*

#### **Unterstützung von Opfern**

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichstellungsstellen in der Lage sind, mutmaßliche Opfer nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4 zu unterstützen.
2. Die Gleichstellungsstellen müssen in der Lage sein, Beschwerden wegen Diskriminierung entgegenzunehmen.
3. Die Gleichstellungsstellen unterstützen mutmaßliche Opfer, indem sie sie zunächst über den rechtlichen Rahmen, einschließlich einer auf deren besondere Lage zugeschnittenen Beratung, über die von der Gleichstellungsstelle angebotenen Dienste und damit zusammenhängende Verfahrensaspekte sowie über die verfügbaren Rechtsbehelfe, einschließlich der Möglichkeit, einen Fall vor Gericht zu verfolgen, informieren.

Die Gleichstellungsstellen informieren mutmaßliche Opfer auch über die geltenden Vertraulichkeitsvorschriften, über den Schutz personenbezogener Daten und über die Möglichkeiten, psychologische oder andere Formen einschlägiger Unterstützung von anderen Stellen oder Organisationen zu erhalten.

4. Die Gleichstellungsstellen unterrichten die Beschwerdeführer innerhalb eines angemessenen Zeitraums, ob die Beschwerde zu den Akten gelegt wird oder ob es Gründe gibt, sie weiterzuverfolgen.

## Artikel 7

### Alternative Streitbeilegung

Die Gleichstellungsstellen müssen den Parteien die Möglichkeit einer alternativen Streitbeilegung bieten. Dieser Prozess kann von der Gleichstellungsstelle selbst oder einer anderen zuständigen Einrichtung im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten geleitet werden; in diesem Fall kann die Gleichstellungsstelle gegenüber dieser Einrichtung Anmerkungen vorbringen. Wenn ein solches Verfahren ohne eine Beilegung endet, sind die Parteien nicht daran gehindert, in Gerichtsverfahren tätig zu werden.

## Artikel 8

### Untersuchungen

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gleichstellungsstellen befugt sind, zu untersuchen, ob gegen den in den Richtlinien [2006/54/EG](#) und [2010/41/EU](#) verankerten Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen wurde.
2. Die Mitgliedstaaten schaffen einen Rahmen zur Durchführung von Untersuchungen, der es den Gleichstellungsstellen ermöglicht, den Sachverhalt aufzuklären. Dieser Rahmen muss den Gleichstellungsstellen insbesondere wirksame Rechte auf Zugang zu Informationen und Dokumenten einräumen, die erforderlich sind, um feststellen zu können, ob Diskriminierung vorliegt. Er muss auch geeignete Mechanismen für die Zusammenarbeit der Gleichstellungsstellen mit den zuständigen öffentlichen Stellen zu diesem Zweck vorsehen.
- (3)
- (4) Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten auch eine andere zuständige Stelle mit den in den Absätzen 1 und 2 genannten Befugnissen betrauen. Wenn eine solche zuständige Stelle ihre Untersuchungen abgeschlossen hat, übermittelt sie der Gleichstellungsstelle auf deren Ersuchen Informationen über die Ergebnisse der Untersuchungen.

## *Artikel 8a*

### **Stellungnahmen und Entscheidungen**

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichstellungsstellen befugt sind, ihre Einschätzung des Falles, einschließlich einer Feststellung des Sachverhalts und einer begründeten Schlussfolgerung zum Vorliegen von Diskriminierung, zu dokumentieren. Die Mitgliedstaaten legen fest, ob dies durch unverbindliche Stellungnahmen oder durch verbindliche Entscheidungen geschehen muss.
2. Sowohl unverbindliche Stellungnahmen als auch verbindliche Entscheidungen müssen gegebenenfalls konkrete Maßnahmen umfassen, um bei festgestellten Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz Abhilfe zu schaffen und ein erneutes Auftreten zu verhindern. Die Mitgliedstaaten richten geeignete Mechanismen für die Folgemaßnahmen zu den unverbindlichen Stellungnahmen, zum Beispiel Rückmeldepflichten, und für die Durchsetzung verbindlicher Entscheidungen ein.
3. Gleichstellungsstellen veröffentlichen zumindest die Zusammenfassungen derjenigen ihrer Stellungnahmen und Entscheidungen, die sie für besonders relevant erachten.

## *Artikel 9*

### **Rechtsstreitigkeiten**

1. Im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten in Bezug auf die Zulässigkeit von Klagen, einschließlich Vorschriften über die Voraussetzung der Zustimmung des mutmaßlichen Opfers, stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Gleichstellungsstellen das Recht haben, in Gerichtsverfahren in Zivil- und Verwaltungssachen, die die Umsetzung des in den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU verankerten Grundsatzes der Gleichbehandlung betreffen, gemäß den Absätzen 2 bis 5 tätig zu werden.
2. Das Recht der Gleichstellungsstelle, in Gerichtsverfahren tätig zu werden, umfasst das Recht, dem Gericht im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Stellungnahmen zu übermitteln.
  - (a)
  - (b)
  - (c)

- (2a) Das Recht, in Gerichtsverfahren tätig zu werden, umfasst ferner wenigstens der folgenden Rechte:
- (a) das Recht, im Namen eines oder mehrerer Opfer ein Verfahren einzuleiten,
  - b) das Recht, zur Unterstützung eines oder mehrerer Opfer an Verfahren teilzunehmen, oder
  - c) das Recht, Gerichtsverfahren im eigenen Namen einzuleiten, um das öffentliche Interesse zu schützen.
- (2b) Das Recht der Gleichstellungsstellen, in Gerichtsverfahren tätig zu werden, schließt das Recht ein, als Partei in Verfahren zur Vollstreckung oder gerichtlichen Überprüfung verbindlicher Entscheidungen aufzutreten, wenn Gleichstellungsstellen gemäß Artikel 8a befugt sind, solche Entscheidungen zu treffen.
- 3.
- (4)
- (5) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass keine Untersuchungen nach Artikel 8 Absatz 2 und Artikel 8a eingeleitet oder fortgesetzt werden, während ein Gerichtsverfahren in derselben Sache anhängig ist.

### *Artikel 10*

#### **Verfahrensgarantien**

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in den Verfahren nach den Artikeln 6, 7, 8, 8a und 9 die Verteidigungsrechte der beteiligten natürlichen und juristischen Personen geschützt werden. Verbindliche Entscheidungen nach Artikel 8a unterliegen einer gerichtlichen Überprüfung nach Maßgabe des nationalen Rechts.

## *Artikel 11*

### **Gleichberechtigter Zugang**

1. Die Mitgliedstaaten gewährleisten gleichberechtigten Zugang zu den Dienstleistungen und Veröffentlichungen der Gleichstellungsstellen für alle.
  - (1a) Die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass es keine Hindernisse für die Einreichung von Beschwerden gibt, beispielsweise, indem sie in der Lage sind, Beschwerden mündlich, schriftlich und online entgegenzunehmen.
2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Dienste der Gleichstellungsstellen in ihrem gesamten Hoheitsgebiet, auch in ländlichen und abgelegenen Gebieten, für Beschwerdeführer kostenlos erbracht werden.

## *Artikel 11a*

### **Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen**

Die Mitgliedstaaten sorgen für Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen, um zu gewährleisten, dass sie gleichberechtigten Zugang zu allen Dienstleistungen und Tätigkeiten der Gleichstellungsstellen haben, einschließlich der Unterstützung von Opfern, der Bearbeitung von Beschwerden, der alternativen Streitbeilegung, der Informationen und Veröffentlichungen sowie der Präventions-, Förderungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen.

## *Artikel 12*

### **Zusammenarbeit**

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichstellungsstellen über geeignete Mechanismen verfügen, um im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten mit anderen Gleichstellungsstellen in demselben Mitgliedstaat und mit einschlägigen öffentlichen und privaten Einrichtungen, einschließlich Organisationen der Zivilgesellschaft, auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie in anderen Mitgliedstaaten und auf Unions- und internationaler Ebene zusammenarbeiten zu können.

### *Artikel 13*

#### **Konsultation**

Die Mitgliedstaaten richten Verfahren ein, um sicherzustellen, dass die Regierung und Behörden die Gleichstellungsstellen zu Rechtsvorschriften, Politik, Verfahren und Programmen im Zusammenhang mit den Rechten und Pflichten, die sich aus den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU ergeben, konsultieren.

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichstellungsstellen das Recht haben, in diesen Angelegenheiten Empfehlungen auszusprechen, zu veröffentlichen und Rückmeldungen zu diesen Empfehlungen zu verlangen.

### *Artikel 14*

#### **Erhebung von Daten und Zugang zu Gleichstellungsdaten**

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichstellungsstellen im Hinblick auf die Erstellung der in Artikel 15 Buchstaben b und c genannten Berichte Daten über ihre Tätigkeiten erheben.
2. Die erhobenen Daten sind im Einklang mit den in Artikel 16 genannten Indikatoren nach den Gründen und Bereichen aufzuschlüsseln, die unter die Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU fallen. Die erhobenen personenbezogenen Daten werden anonymisiert oder, wenn dies nicht möglich ist, pseudonymisiert.
3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichstellungsstellen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften Zugang zu Statistiken über die Rechte und Pflichten, die sich aus den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU ergeben, haben, wenn diese solche Statistiken für erforderlich halten, um eine Gesamtbewertung der Lage in Bezug auf Diskriminierung in dem Mitgliedstaat vornehmen und die in Artikel 15 Buchstabe c genannten Berichte ausarbeiten zu können.

4. Die Mitgliedstaaten gestatten den Gleichstellungsstellen, an öffentliche und private Einrichtungen wie Behörden, die Sozialpartner, Unternehmen und Organisationen der Zivilgesellschaft Empfehlungen dazu zu richten, welche Daten in Bezug auf die Rechte und Pflichten, die sich aus den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU ergeben, zu erheben sind. Die Mitgliedstaaten können den Gleichstellungsstellen ferner gestatten, bei der Erhebung von Gleichstellungsdaten eine koordinierende Funktion zu übernehmen.
5. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichstellungsstellen unabhängige Erhebungen zum Thema Diskriminierung durchführen können.

#### *Artikel 15*

### **Berichte und strategische Planung**

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichstellungsstellen

- (a) ein Arbeitsprogramm verabschieden, in dem ihre Prioritäten und künftigen Tätigkeiten dargelegt sind;
- (b) einen jährlichen Tätigkeitsbericht, einschließlich ihrer jährlichen Haushalts-, Personal- und Finanzberichterstattung, erstellen und der Öffentlichkeit zugänglich machen;
- (c) mindestens alle vier Jahre einen oder mehrere Berichte mit Empfehlungen über den Stand von Gleichbehandlung und Diskriminierung, einschließlich möglicher struktureller Probleme, in ihrem Mitgliedstaat veröffentlichen.

## Überwachung und Berichterstattung

1. Die Kommission erstellt spätestens [24 Monate nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie], im Wege eines Durchführungsrechtsakts eine Liste gemeinsamer Indikatoren zur Funktionsweise der im Rahmen dieser Richtlinie benannten Gleichstellungsstellen. Bei der Ausarbeitung der Indikatoren kann die Kommission die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen und Netze von Gleichstellungsstellen auf EU-Ebene zurate ziehen. Die Indikatoren umfassen die Ressourcen, die unabhängige Arbeitsweise und die Wirksamkeit der Gleichstellungsstellen sowie Entwicklungen bei ihrem Mandat, ihren Befugnissen oder ihrer Struktur und gewährleisten die Vergleichbarkeit, Objektivität und Zuverlässigkeit der auf nationaler Ebene erhobenen Daten. Die Indikatoren dienen nicht dazu, ein Ranking vorzunehmen oder spezifische Empfehlungen an einzelne Mitgliedstaaten zu richten.

Der Durchführungsrechtsakt wird gemäß dem in Artikel 18a Absatz 2 genannten Prüfverfahren erlassen.

2. Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission bis zum [sieben Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie] und danach alle fünf Jahre alle einschlägigen Informationen über die Anwendung dieser Richtlinie. Diese Informationen umfassen mindestens Angaben zur Arbeitsweise der Gleichstellungsstellen und tragen den von den Gleichstellungsstellen gemäß Artikel 15 Buchstaben b und c erstellten Berichten Rechnung.
3. Auf der Grundlage der in Absatz 2 genannten Informationen und zusätzlicher relevanter Daten, die von der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte und dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen auf nationaler und auf Unionsebene insbesondere bei Netzen von Gleichstellungsstellen auf EU-Ebene und anderen Interessenträgern erhoben wurden, arbeitet die Kommission einen Bericht über die Anwendung und die praktischen Auswirkungen dieser Richtlinie aus.

## *Artikel 17*

### **Mindestanforderungen**

1. Die Mitgliedstaaten können Bestimmungen einführen oder beibehalten, die günstiger sind als die in dieser Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen.
2. Die Durchführung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten in Angelegenheiten, die unter die Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU fallen, bereits garantierten Schutzniveaus in Bezug auf Diskriminierung genutzt werden.

## *Artikel 18*

### **Verarbeitung personenbezogener Daten**

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichstellungsstellen personenbezogene Daten nur erheben dürfen, wenn dies für die Erfüllung einer Aufgabe nach dieser Richtlinie erforderlich ist.
2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass bei der Verarbeitung der in Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 genannten besonderen Kategorien personenbezogener Daten durch die Gleichstellungsstellen angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person vorgesehen werden.

## *Artikel 18a*

### **Ausschussverfahren**

1. Die Kommission wird von einem Ausschuss unterstützt. Dieser Ausschuss ist ein Ausschuss im Sinne der Verordnung (EU) Nr. 182/2011.
2. Wird auf diesen Absatz Bezug genommen, so gilt Artikel 5 der Verordnung (EU) Nr. 182/2011.

## Artikel 19

### **Gestrichene Artikel in Richtlinie 2006/54/EG und Richtlinie 2010/41/EU**

Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG und Artikel 11 der Richtlinie 2010/41/EU werden gestrichen. Bezugnahmen auf die in diesen Artikeln genannten Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung gelten als Bezugnahmen auf die in Artikel 2 dieser Richtlinie genannten Gleichstellungsstellen.

## Artikel 20

### **Umsetzung**

1. Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie bis zum ... [36 Monate *nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie*] nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

2. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

## Artikel 21

### **Inkrafttreten**

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

Artikel 19 gilt ab dem [*in Artikel 20 Absatz 1 genannten Tag*].

*Artikel 22*

**Adressaten**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am [...]

*Im Namen des Europäischen Parlaments*

*Der Präsident / Die Präsidentin*

*Im Namen des Rates*

*Der Präsident/Die Präsidentin*

---