



Brüssel, den 16. April 2024
(OR. en)

8647/24

Interinstitutionelles Dossier:
2022/0400(COD)

CODEC 1033
SOC 262
ANTIDISCRIM 55
GENDER 57
JAI 594
FREMP 183
PE 90

INFORMATORISCHER VERMERK

Absender: Generalsekretariat des Rates

Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat

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
– Ergebnis der ersten Lesung des Europäischen Parlaments
(Brüssel, 10. bis 11. April 2024)

I. EINLEITUNG

Im Einklang mit Artikel 294 AEUV und mit der Gemeinsamen Erklärung zu den praktischen Modalitäten des Mitentscheidungsverfahrens¹ haben der Rat, das Europäische Parlament und die Kommission informelle Gespräche geführt, um in erster Lesung zu einer Einigung über dieses Dossier zu gelangen.

¹ ABl. C 145 vom 30.6.2007, S. 5.

In diesem Zusammenhang haben der Vorsitzende des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL), Dragoș PÎSLARU (Renew, RO), und der Vorsitzende des Ausschusses für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM), Robert BIEDROŃ (S&D, PL), im Namen des EMPL-Ausschusses bzw. des FEMM-Ausschusses einen Kompromissänderungsantrag (Änderungsantrag 120) zu dem oben genannten Richtlinienvorschlag vorgelegt, für den Sirpa PIETIKÄINEN (PPE, FI) und Marc ANGEL (S&D, LU) einen Berichtsentwurf ausgearbeitet hatten. Über diesen Änderungsantrag war bei den genannten informellen Gesprächen Einvernehmen erzielt worden. Weitere Änderungsanträge wurden nicht eingereicht.

II. ABSTIMMUNG

Das Parlament hat bei seiner Abstimmung im Plenum am 10. April 2024 den Kompromissänderungsantrag (Änderungsantrag 120) zu dem oben genannten Richtlinienvorschlag angenommen. Der Kommissionsvorschlag in der geänderten Fassung stellt den Standpunkt des Parlaments in erster Lesung dar und ist in dessen legislativer Entschließung (siehe Anlage) enthalten².

Der Standpunkt des Parlaments entspricht der zuvor zwischen den Organen getroffenen Vereinbarung. Folglich dürfte der Rat in der Lage sein, den Standpunkt des Parlaments zu billigen.

Der Gesetzgebungsakt würde anschließend in der Fassung des Standpunkts des Parlaments erlassen.

² Im Standpunkt des Parlaments in der Fassung der legislativen Entschließung sind die am Kommissionsvorschlag vorgenommenen Änderungen wie folgt markiert: Ergänzungen zum Kommissionsvorschlag sind durch ***Fettdruck und Kursivschrift*** kenntlich gemacht. Das Symbol „█“ weist auf Textstreichungen hin.

P9_TA(2024)0196

Standards für Gleichstellungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 10. April 2024 zu dem 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 (COM(2022)0688 – C9-0409/2022 – 2022/0400(COD))

(Ordentliches Gesetzgebungsverfahren: erste Lesung)

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (COM(2022)0688),
- gestützt auf Artikel 294 Absatz 2 und Artikel 157 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C9-0409/2022),
- gestützt auf Artikel 294 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf die begründeten Stellungnahmen, die der italienische Senat und der tschechische Senat gemäß dem Protokoll Nr. 2 über die Anwendung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit vorgelegt haben und in denen erklärt wird, dass der Entwurf des Gesetzgebungsakts nicht mit dem Grundsatz der Subsidiarität vereinbar ist,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 22. März 2023¹,
- unter Hinweis auf die vorläufige Einigung, die gemäß Artikel 74 Absatz 4 seiner Geschäftsordnung von den zuständigen Ausschüssen angenommen wurde, und auf die vom Vertreter des Rates mit Schreiben vom 20. Dezember 2023 gemachte Zusage, den Standpunkt des Parlaments gemäß Artikel 294 Absatz 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union zu billigen,
- gestützt auf Artikel 59 seiner Geschäftsordnung,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und

¹ ABl. C 184 vom 25.5.2023, S. 71.

Inneres,

- unter Hinweis auf die gemeinsamen Beratungen des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Ausschusses für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter gemäß Artikel 58 der Geschäftsordnung,
- unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Ausschusses für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter (A9-0354/2023),
 1. legt den folgenden Standpunkt in erster Lesung fest;
 2. fordert die Kommission auf, es erneut zu befassen, falls sie ihren Vorschlag ersetzt, entscheidend ändert oder beabsichtigt, ihn entscheidend zu ändern;
 3. beauftragt seine Präsidentin, den Standpunkt des Parlaments dem Rat, der Kommission sowie den nationalen Parlamenten zu übermitteln.

Standpunkt des Europäischen Parlaments festgelegt in erster Lesung am 10. April 2024 im Hinblick auf den Erlass der Richtlinie (EU) 2024/... des Europäischen Parlaments und des Rates über Standards für Gleichbehandlungsstellen 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 Sozialausschusses¹,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren²,

¹ ABl. C 184 vom 25.5.2023, S. 71.

² Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 10. April 2024.

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) **Gleichheit und Nichtdiskriminierung werden in den Artikeln 2 und 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) als wesentliche Werte der Union anerkannt. Die Artikel 8 beziehungsweise 10 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) bestimmen, dass die Union bei allen ihren Tätigkeiten die Gleichstellung von Männern und Frauen fördert und Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts bekämpft.** Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union **schützt** das Recht auf **Nichtdiskriminierung** und das Recht auf **Gleichstellung von Frauen und Männern in den Artikeln 21 und 23**. Die Union hat bereits mehrere Richtlinien **zur Bekämpfung von Diskriminierung** angenommen.

- (2) Mit der vorliegenden Richtlinie werden Mindestanforderungen an die Arbeitsweise von Stellen festgelegt, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern (im Folgenden „Gleichbehandlungsstellen“), die dazu dienen, ihre Wirksamkeit zu verbessern und ihre Unabhängigkeit zu gewährleisten, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, wie er sich aus den Richtlinien 2006/54/EC¹ und 2010/41/EU² des Europäischen Parlaments und des Rates ableitet, zu stärken.
- (3) Die Richtlinie 2006/54/EG verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf den Zugang zu Beschäftigung und Beruf, einschließlich des beruflichen Aufstiegs, sowie den Zugang zur Berufsbildung, in Bezug auf Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts, und in Bezug auf betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit.

¹ 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).

² 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).

- (4) Die Richtlinie 2010/41/EU verbietet die Diskriminierung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben.
- (5) ***Der Gerichtshof hat entschieden, dass der Geltungsbereich des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht auf das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Tatsache, dass eine Person zu dem einen oder anderen Geschlecht gehört, beschränkt werden kann. In Anbetracht des Gegenstands und der Natur der Rechte, die damit geschützt werden sollen, hat dieser Grundsatz auch für Diskriminierungen zu gelten, die ihre Ursache in einer Geschlechtsumwandlung haben¹.***
- (6) In den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, eine oder mehrere Stellen zu 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. Durch die Richtlinien werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass diese Gleichbehandlungsstellen unter anderem dafür zuständig sind, die Opfer auf unabhängige Weise zu unterstützen, unabhängige Erhebungen 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.

¹ *Urteil des Gerichtshofs vom 30. April 1996, P gegen S und Cornwall County Council, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; Urteil des Gerichtshofs vom 7. Januar 2004, K.B. gegen National Health Service Pensions Agency und Secretary of State for Health, C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; Urteil des Gerichtshofs vom 27. April 2006, Sarah Margaret Richards gegen Secretary of State for Work and Pensions, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; Urteil des Gerichtshofs vom 26. Juni 2018, M.B. gegen Secretary of State for Work and Pensions, C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.*

- (7) Die Richtlinien 2000/43/EG¹ und 2004/113/EG² des Rates sehen ferner die Benennung von Gleichbehandlungsstellen vor, *deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des der Gründe, die jeweils Gegenstand der einzelnen Richtlinien sind, zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen.*
- (8) Alle Mitgliedstaaten haben Gleichbehandlungsstellen nach Maßgabe der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU *benannt*. Es wurde ein vielfältiges System von Gleichbehandlungsstellen eingerichtet, und bewährte Verfahren haben sich entwickelt. Viele Gleichbehandlungsstellen 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 Gleichbehandlungsstellen großen Ermessensspielraum. Dies führt dazu, dass bei Mandat, Befugnissen, Strukturen, Ressourcen und praktischer Arbeitsweise der Gleichbehandlungsstellen in den Mitgliedstaaten erhebliche Unterschiede bestehen. Dies wiederum bedeutet, dass der Schutz vor Diskriminierung von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlich ist.

¹ 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).

² 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 Gleichbehandlungsstellen 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 ***in der vorliegenden Richtlinie festgelegten Mindeststandards berücksichtigen die*** Empfehlung (EU) 2018/951 der Kommission¹ 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 angenommene ***überarbeitete*** allgemeine politische Empfehlung Nr. 2 zu Gleichbehandlungsstellen und die von den Vereinten Nationen angenommenen Pariser Grundsätze ***betreffend die Stellung nationaler Institutionen zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte***, die für nationale Menschenrechtsinstitutionen gelten.

¹ ***Empfehlung (EU) 2018/951 der Kommission vom 22. Juni 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen (Abl. L 167 vom 4.7.2018, S. 28).***

- (11) Dieselben Mindeststandards für die Arbeitsweise der Gleichbehandlungsstellen in den unter die Richtlinie 79/7/EWG des Rates¹, die Richtlinie 2000/43/EG, die Richtlinie 2000/78/EC des Rates² und die Richtlinie 2004/113/EG fallenden Bereichen sind in der Richtlinie (EU) 2024/... des Rates^{*3} festgelegt.
- (12) Die vorliegende Richtlinie sollte für Maßnahmen der Gleichbehandlungsstellen in den unter die Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU fallenden Bereichen gelten. Die ***in der vorliegenden Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen*** sollten nur die Arbeitsweise von Gleichbehandlungsstellen betreffen und den sachlichen oder persönlichen Anwendungsbereich dieser Richtlinien nicht ausweiten.
- (13) Die vorliegende Richtlinie gilt für Gleichbehandlungsstellen auch, wenn sie gegen Diskriminierungen vorgehen, die unter die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates⁴ fallen, da in Artikel 15 dieser Richtlinie auf Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG verwiesen wird, der durch die vorliegende Richtlinie ersetzt wird.

¹ 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).

² 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).

^{*} ABl.: Bitte im Text die Nummer der Richtlinie aus Dokument ST 10788/23 (2022/0401(APP)) sowie in der Fußnote die Nummer, das Datum und die Amtsblattfundstelle dieser Richtlinie einfügen.

³ ***Richtlinie (EU) 2024/... des Rates vom ...*** über Standards für Gleichstellungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder 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 2004/113/EG (ABl. L ...).

⁴ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

- (14) **Die Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates¹** | sollte als *Lex specialis* zur Richtlinie 2006/54/EG in Bezug auf unter die Richtlinie fallende Bereiche angesehen werden. Die vorliegende Richtlinie sollte spezifischere Bestimmungen über Gleichbehandlungsstellen gemäß der Richtlinie (EU) 2023/970 unberührt lassen.
- (15) Bei der Förderung der Gleichbehandlung, der Verhinderung von Diskriminierung, der Erhebung von Daten zu Diskriminierung und der Unterstützung der Opfer **gemäß dieser Richtlinie ist es wichtig, dass** | die Gleichbehandlungsstellen der *intersektionalen Diskriminierung*, besondere Aufmerksamkeit widmen, **die als** Diskriminierung **aufgrund des Geschlechts**, kombiniert mit einer Diskriminierung in Bezug auf einen oder mehrere andere Schutzgründe nach Maßgabe der Richtlinien 79/7/EWG, 2000/43/EG, 2000/78/EG oder 2004/113/EG verstanden wird..
- (16) **Die Mitgliedstaaten sollten eine oder mehrere Stellen benennen, die die in dieser Richtlinie festgelegten Zuständigkeiten ausüben. Die Mitgliedstaaten können die Zuständigkeiten unter mehreren Gleichbehandlungsstellen aufteilen, wodurch beispielsweise eine Stelle mit der Prävention von Diskriminierung, der Förderung der Gleichbehandlung und der Unterstützung von Diskriminierungsofern und eine andere Stelle mit Entscheidungsaufgaben betraut wird. Diese Richtlinie sollte die Zuständigkeit der Arbeitsaufsichtsbehörden oder anderer Durchsetzungsstellen sowie die Autonomie und die Rolle der Sozialpartner unberührt lassen.**

¹ **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).**

- (17) Gleichbehandlungsstellen 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 Gleichbehandlungsstellen beitragen. Gleichbehandlungsstellen, **welche die in dieser Richtlinie festgelegten Zuständigkeiten ausüben, können** Teil eines Ministeriums oder einer anderen **Organisationseinheit** sein, **solange gewährleistet ist, dass sie ihre Aufgaben unabhängig von politischer, finanzieller, religiöser oder sonstiger Einflussnahme wahrnehmen können. Insbesondere sollten die Gleichbehandlungsstellen 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.** **Im Einklang mit den Zielen dieser Richtlinie und innerhalb des geltenden Rechtsrahmens** sollten die Gleichbehandlungsstellen ihre eigenen **finanziellen und sonstigen** Ressourcen verwalten können, auch indem sie ihr eigenes Personal auswählen und verwalten, und sie sollten ihre eigenen Prioritäten festlegen können. **Beschäftigte in Entscheidungs- oder Führungspositionen, ob dauerhaft oder vorübergehend, wie der Leiter oder der stellvertretende Leiter der Gleichbehandlungsstelle sowie gegebenenfalls die Mitglieder des Leitungsorgans, sollten unabhängig und für ihre Position qualifiziert sein und in einem transparenten Verfahren gewählt werden. Die Transparenz dieses Verfahrens kann beispielsweise durch die öffentliche Bekanntmachung von Stellenausschreibungen gewährleistet werden.**

- (18) Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die interne Struktur der Gleichbehandlungsstellen, 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 Gleichbehandlungsstellen potenziell miteinander unvereinbare Aufgaben haben, insbesondere wenn einige dieser Aufgaben auf die Unterstützung von Opfern ausgerichtet sind. Insbesondere sollten Gleichbehandlungsstellen bei der Durchführung einer Untersuchung oder der Bewertung eines Falls unparteiisch handeln, insbesondere dann, wenn die Gleichbehandlungsstelle über verbindliche Entscheidungsbefugnisse verfügt.
- (19) *Ist eine Gleichbehandlungsstelle 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.*
- (20) Die Mitgliedstaaten sollten durch ihre jeweiligen nationalen Haushaltsverfahren sicherstellen, dass Gleichbehandlungsstellen 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. *Der Erhalt dieser ausreichenden Ressourcen ist für das wirksame Funktionieren der Gleichbehandlungsstellen und die Erfüllung ihrer Aufgaben wesentlich. Es ist wichtig, dass die Mitgliedstaaten in den Fällen, in denen Gleichbehandlungsstellen neue Zuständigkeiten übertragen werden, dafür sorgen, dass ihre finanziellen und sonstigen Ressourcen weiterhin ausreichen, um ihre Aufgaben und Zuständigkeiten wirksam wahrnehmen zu können.*

(21) *Es ist wichtig, dass die Mittelzuweisung stabil bleibt, auf einer mehrjährigen Planung beruht und den Gleichbehandlungsstellen erlaubt, auch Kosten zu decken, die schwer vorhersehbar sein können, wie in dem Fall, dass die Zahl der Beschwerden steigt, Prozesskosten anfallen und automatisierte Systeme genutzt werden. Es ist von zentraler Bedeutung, sich mit den sich aus der Nutzung automatisierter Systeme, einschließlich künstlicher Intelligenz, ergebenden Chancen und Risiken zu befassen. Gleichbehandlungsstellen sollten insbesondere mit angemessenen personellen und technischen Ressourcen ausgestattet sein. Diese Ressourcen sollten die Gleichbehandlungsstellen insbesondere in die Lage versetzen, einerseits automatisierte Systeme für ihre Arbeit zu nutzen und andererseits zu bewerten, ob solche Systeme den Nichtdiskriminierungsvorschriften entsprechen. Ist eine Gleichbehandlungsstelle Teil einer Einrichtung mit mehreren Mandaten, sollten die Ressourcen, die sie benötigt, um ihrem Gleichstellungsmandat nachzukommen, sichergestellt werden.*

(22) Den Gleichbehandlungsstellen kommt neben anderen Akteuren *wie den Sozialpartnern und Organisationen der Zivilgesellschaft* 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 Gleichbehandlungsstellen befugt sein, Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung aus den Gründen und in den Fällen, die unter die Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU fallen, durchzuführen und Gleichbehandlung zu fördern. Zu diesen Maßnahmen können der Austausch bewährter Verfahren, positive Maßnahmen und die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter bei öffentlichen und privaten Einrichtungen gehören, sowie das Anbieten von einschlägigen Schulungen, Informationen, Beratung und Unterstützung für öffentliche und private Einrichtungen. Überdies ist es unerlässlich, dass Gleichbehandlungsstellen mit den einschlägigen Interessenträgern kommunizieren und sich an der öffentlichen Debatte beteiligen.

- (23) **Zusätzlich zur Prävention** ist eine zentrale Aufgabe der Gleichbehandlungsstellen die Unterstützung von Diskriminierungsopfern. **Unter dem Begriff „Opfer“ sollten alle Personen verstanden werden, die der Auffassung sind, Diskriminierung im Sinne von Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG oder Artikel 4 der Richtlinie 2010/41/EU erfahren zu haben, unabhängig von ihrem sozioökonomischen Status, ihrer politischen Überzeugung, ihrem Alter, ihrer Gesundheit, ihrer Staatsangehörigkeit, ihrem Aufenthaltsstatus, ihrer Sprache, ihrer Hautfarbe, dem Niveau ihrer Lese- und Schreibkompetenz, ihrem Geschlecht, ihrer Geschlechtsidentität, ihrem Ausdruck der Geschlechtlichkeit oder ihren Geschlechtsmerkmalen. Jede Person kann Opfer von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts werden und sollte von Anfang an Unterstützung durch Gleichbehandlungsstellen in Anspruch nehmen können, unabhängig davon, ob eine Diskriminierung festgestellt wurde.** Diese Unterstützung sollte stets mindestens die Bereitstellung wichtiger Informationen für Beschwerdeführer – einschließlich Informationen darüber, ob das Verfahren eingestellt wird oder ob es Gründe gibt, es weiterzuverfolgen – beinhalten, es sei denn, es handelt sich um eine anonyme Beschwerde. Die Mitgliedstaaten sind für die Festlegung der Einzelheiten zuständig, die für die Unterrichtung der Beschwerdeführer durch die Gleichbehandlungsstellen gelten, wie z. B. der Zeitrahmen des Verfahrens oder Verfahrensgarantien gegen wiederholte oder missbräuchliche Beschwerden.
- (24) Um sicherzustellen, dass alle Opfer Beschwerde einreichen können, sollte es möglich sein, Beschwerden auf unterschiedlichem Wege einzureichen. **Gemäß der Empfehlung (EU) 2018/951** sollte die Einreichung von Beschwerden in einer vom Beschwerdeführer gewählten Sprache, die in dem Mitgliedstaat, in welchem die Gleichbehandlungsstelle ihren Sitz hat, gebräuchlich ist, möglich sein. Um eine der Ursachen für eine unzureichende Meldung, nämlich die Angst vor Repressalien, anzugehen, sollten Gleichbehandlungsstellen die Opfer über die geltenden Vertraulichkeitsvorschriften informieren.

- (25) Im Hinblick auf eine rasche und erschwingliche außergerichtliche Streitbeilegung sollten die Mitgliedstaaten den Parteien eine alternative Streitbeilegung durch die Gleichbehandlungsstelle selbst oder eine andere bestehende zuständige Einrichtung ermöglichen. *Bei der Auswahl einer anderen zuständigen Einrichtung ist es wichtig, darauf zu achten, dass diese auf Dauer eingerichtet ist, und sicherzustellen, dass die für die Streitbeilegung zuständigen Personen unabhängig und unparteiisch sind und über das erforderliche Fachwissen verfügen. Eine außergerichtliche Streitbeilegung hat eher Aussicht auf Erfolg, wenn sie mit der Zustimmung der Parteien erfolgt. Die Möglichkeit, unabhängige Beratung einzuholen oder sich von Dritten, wie den Sozialpartnern, vertreten oder unterstützen zu lassen, kann für die Parteien in jeder Phase der alternativen Streitbeilegung ebenfalls hilfreich sein. Das Fehlen einer Streitbeilegung beispielsweise aufgrund der Ablehnung des Ergebnisses eines solchen Verfahrens durch eine der Parteien, sollte die Parteien nicht daran hindern, ein Gerichtsverfahren einzuleiten.* Die Mitgliedstaaten sollten die Einzelheiten des Verfahrens für eine alternative Streitbeilegung nach nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten festlegen.
- (26) Wenn die Gleichbehandlungsstellen einen möglichen Verstoß gegen den in den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU verankerten Grundsatz der Gleichbehandlung vermuten, sollten sie insbesondere aufgrund einer Beschwerde oder von sich aus Untersuchungen durchführen können.

- (27) Beweise sind entscheidend dafür, um festzustellen, ob ein Fall von Diskriminierung vorliegt, und befinden sich oftmals nicht im Besitz des Opfers. Gleichbehandlungsstellen 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 Doppelverfahren sollte eine solche zuständige Stelle der Gleichbehandlungsstelle auf deren Anfrage hin Informationen über die Ergebnisse der Untersuchung zur Verfügung stellen, sobald das Verfahren abgeschlossen ist.***
- (28) ***Gleichbehandlungsstellen sollten ihre Bewertung der Beschwerde auf der Grundlage der erhobenen Beweise dokumentieren können.*** Die Mitgliedstaaten sollten den Rechtscharakter dieser Bewertung bestimmen; dabei kann es sich um eine unverbindliche Stellungnahme oder eine verbindliche Entscheidung handeln. In beiden Fällen 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 Gleichbehandlungsstellen wirksam arbeiten, sollten die Mitgliedstaaten geeignete Verfahren zur Weiterverfolgung von Stellungnahmen und zur Durchsetzung von Entscheidungen einführen.

- (29) Zur Sensibilisierung über ihre Arbeit und das Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsrecht sollten Gleichbehandlungsstellen zumindest eine Zusammenfassung derjenigen ihrer Stellungnahmen und Entscheidungen veröffentlichen können, die sie für besonders relevant erachten.
- (30) Gleichbehandlungsstellen 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. Diese Gerichtsverfahren können gemäß 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 Gleichbehandlungsstellen daran gehindert werden könnten, ihr Recht zu handeln wirksam wahrzunehmen. Die den Gleichbehandlungsstellen durch diese Richtlinie übertragenen Befugnisse, Untersuchungen durchzuführen und Entscheidungen zu treffen sowie das ihnen übertragene Recht, in Gerichtsverfahren tätig zu werden, **dürften** 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 Gleichbehandlungsstellen 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 Gleichbehandlungsstellen gewährte Unterstützung im Rahmen **der vorliegenden** Richtlinie wird den Opfern somit den Zugang zur Justiz erleichtern. **Es sollte möglich sein, dass Gleichbehandlungsstellen die Fälle, die sie in Gerichtsverfahren verfolgen wollen, auswählen können, und so zur korrekten Auslegung und Anwendung der Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung beitragen.**

- (31) *Wenn Gleichbehandlungsstellen befugt sind, verbindliche Entscheidungen zu treffen, so sollten sie auch befugt sein, als Partei in Verfahren zur Vollstreckung oder gerichtlichen Überprüfung dieser Entscheidungen aufzutreten. Ferner sollten Gleichbehandlungsstellen den Gerichten Stellungnahmen übermitteln können, beispielsweise indem sie im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ihr Sachverständigengutachten vorlegen.*
- (32) *Das Recht von Gleichbehandlungsstellen, 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 Handlungsformen für Gleichbehandlungsstellen wählen: Handeln im Namen eines oder mehrerer Opfer, Unterstützung eines oder mehrerer Opfer, Handeln oder Einleiten eines Gerichtsverfahrens im eigenen Namen.*
- (33) Gleichbehandlungsstellen *sollten* im Namen oder zur Unterstützung der Opfer, *gegebenenfalls mit deren Zustimmung, handeln können*, was es ihnen ermöglicht, Zugang zur Justiz zu erhalten, wo verfahrensrechtliche und finanzielle Hürden oder Angst vor Viktimisierung die Opfer häufig abschrecken. *Wenn Gleichbehandlungsstellen im Namen eines oder mehrerer Opfer handeln, vertreten sie die Opfer vor Gericht. Wenn Gleichbehandlungsstellen zur Unterstützung eines oder mehrerer Opfer handeln, nehmen sie an Gerichtsverfahren teil, die von den Opfern eingeleitet werden, um ihre Forderung zu unterstützen.*

(34) Einige Fälle von Diskriminierung lassen sich schwer bekämpfen, da es keinen Beschwerdeführer gibt, der den Fall selbst verfolgt. In seinem Urteil in dem Verfahren in der Rechtssache C-54/07 ¹, das von einer Gleichbehandlungsstelle in eigenem Namen angestrengt wurde, bestätigte der Gerichtshof, dass Diskriminierung auch dann vorliegen kann, wenn es kein identifizierbares Opfer gibt. Um im öffentlichen Interesse Diskriminierungen zu bekämpfen, *sollten* die Mitgliedstaaten daher *die Möglichkeit haben zu bestimmen*, dass die Gleichbehandlungsstellen in bestimmten Fällen von Diskriminierung in ihrem eigenen Namen handeln können, z. B. aufgrund der Häufigkeit oder Schwere der Fälle oder der Notwendigkeit einer rechtlichen Klärung, wobei jeder dieser Gründe darauf hindeuten könnte, dass es sich um eine strukturelle oder systematische Diskriminierung handelt. *Die Mitgliedstaaten sollten in der Lage sein, im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten festzulegen, dass solche Fälle von Diskriminierung eine identifizierbare Person oder Einrichtung als Beklagte erfordern.*

(35) Um die Wahrung der Rechte des Einzelnen zu gewährleisten, sollten die Mitgliedstaaten die Befugnisse der Gleichbehandlungsstellen *im Rahmen* geeigneter Verfahrensgarantien ausgestalten und sicherstellen, dass *das Recht auf Vertraulichkeit und allgemeine Rechtsgrundsätze wie das Recht auf ein faires Verfahren*, das Recht auf Verteidigung und das Recht auf gerichtliche Überprüfung verbindlicher Entscheidungen angemessen geschützt werden, *auch in Fällen, in denen die Gleichbehandlungsstelle als Partei oder im Namen einer Partei vor Gericht auftritt. Die Mitgliedstaaten können beispielsweise Zeugen und Hinweisgebern Vertraulichkeit gewähren, um zur Meldung von Diskriminierungsfällen zu ermutigen.*

¹ Urteil *des Gerichtshofs* vom 10. Juli 2008 in der Rechtssache *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding tegen Firma Feryn NV*, (C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397).

- (36) Die Bestimmungen ***der vorliegenden Richtlinie*** über das Recht der Gleichbehandlungsstellen, 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 im nationalen Recht festgelegten Kriterien ein berechtigtes Interesse daran haben, die Einhaltung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU zu gewährleisten, ***auch dann, wenn diese Opfer, Vereinigungen, Organisationen oder andere juristische Personen sich an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren oder an beidem beteiligt haben.***
- (37) Ein wirksames Arbeiten der Gleichbehandlungsstellen setzt auch voraus, dass diskriminierungsgefährdete Gruppen uneingeschränkten Zugang zu den Dienstleistungen dieser Stellen erhalten. Laut ***der zweiten Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung***, die von der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte █ durchgeführt wurde, wissen 71 % der Angehörigen ethnischer Minderheiten oder von Minderheiten von Einwanderern nicht, welche Organisation Unterstützung oder Beratung für Diskriminierungsoptiker 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 Gleichbehandlungsstellen 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, dem Niveau ihrer Lese- und Schreibkompetenz, ihrer Staatsangehörigkeit oder ihres Aufenthaltsstatus oder aufgrund ihres fehlenden Zugangs zu Online-Tools.

- (38) Der gleichberechtigte Zugang aller zu den Dienstleistungen und Veröffentlichungen der Gleichbehandlungsstellen sollte gewährleistet sein. Daher sollten potenzielle Hindernisse für den Zugang zu den Diensten der Gleichbehandlungsstellen 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 Gleichbehandlungsstellen 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 oder mit vertraglich beauftragten Dienstleistern.
- (39) Um Zugang für Menschen mit Behinderungen zu allen Dienstleistungen und Tätigkeiten von Gleichbehandlungsstellen zu gewährleisten, ist es erforderlich, die Barrierefreiheit im Einklang mit den in der Richtlinie (EU) 2019/882 **des Europäischen Parlaments und des Rates**¹ 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 Gleichbehandlungsstellen für physische und digitale Barrierefreiheit sorgen, indem sie Hindernisse für den Zugang zu ihren Dienstleistungen und Informationen für Menschen mit Behinderungen verhindern und beseitigen, angemessene Vorkehrungen treffen und notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen vornehmen, wenn dies in einem bestimmten Fall angebracht erscheint.

¹ **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).**

- (40) Das Ermöglichen einer regelmäßigen langfristigen Koordinierung und Zusammenarbeit von Gleichbehandlungsstellen auf verschiedenen Ebenen ist für das wechselseitige Lernen, die Kohärenz und Konsistenz von entscheidender Bedeutung und kann die Reichweite und Wirkung ihrer Arbeit erhöhen. Gleichbehandlungsstellen sollten im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten mit anderen Gleichbehandlungsstellen desselben Mitgliedstaats und mit öffentlichen und privaten Einrichtungen auf lokaler, regionaler, nationaler, Unions- und internationaler Ebene zusammenarbeiten, darunter mit Netzwerken von Gleichbehandlungsstellen auf Unionsebene, 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 Verfahren zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.
- (41) Gleichbehandlungsstellen können **weder** ihrer Rolle als Sachverständige für Gleichbehandlung gerecht werden **noch zur durchgängigen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten beitragen**, 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, um zu gewährleisten, dass diese Konsultation rechtzeitig erfolgt, und sie sollten den Gleichbehandlungsstellen auch ermöglichen, sofern diese es für erforderlich halten, Empfehlungen auszusprechen und so rechtzeitig zu veröffentlichen, dass sie berücksichtigt werden können.

- (42) 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 **█**. Gleichbehandlungsstellen können in diesem Zusammenhang zur Ausarbeitung von Gleichstellungsdaten beitragen, beispielsweise indem sie Gespräche am Runden Tisch veranstalten, an denen alle einschlägigen Einrichtungen teilnehmen. Sie sollten ferner Daten über ihre eigenen Tätigkeiten erheben und auswerten und 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 Gleichbehandlungsstelle erhobenen personenbezogenen Daten sollten anonymisiert oder, wenn dies nicht möglich ist, pseudonymisiert werden.
- (43) ***Die Gleichbehandlungsstellen 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.***

(44) Neben der Veröffentlichung eines jährlichen Tätigkeitsberichts sollten die Gleichbehandlungsstellen regelmäßig einen Bericht mit 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.

(45) Um einheitliche Bedingungen für die Umsetzung der Berichterstattungspflichten der Mitgliedstaaten **█** hinsichtlich der Funktionsweise der im Rahmen dieser Richtlinie benannten Gleichbehandlungsstellen 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, eine Rangliste zu erstellen oder spezifische Empfehlungen an einzelne Mitgliedstaaten zu richten. *Diese Befugnisse sollten im Einklang mit der Verordnung (EU) Nr. 182/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates ausgeübt werden¹.*

¹ *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).*

- (46) 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.
- (47) ***Eine Verarbeitung personenbezogener Daten durch Gleichbehandlungsstellen im Rahmen dieser Richtlinie sollte voll und ganz im Einklang mit der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates¹ erfolgen. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die Aufgaben der Gleichbehandlungsstellen im Einklang mit der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates eindeutig gesetzlich festgelegt sind. Gleichbehandlungsstellen sollten personenbezogene Daten nur insoweit verarbeiten, als dies für die Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen der vorliegenden Richtlinie erforderlich ist. 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.***

¹ ***Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1).***

- (48) *Erfordert die Erfüllung der Aufgaben der Gleichbehandlungsstellen 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.*
- (49) Die vorliegende Richtlinie baut auf den Bestimmungen der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU auf, indem strengere Maßstäbe für die Arbeitsweise von Gleichbehandlungsstellen eingeführt werden. Die Bestimmungen □ der **Richtlinien** 2006/54/EG und □ 2010/41/EU bezüglich Gleichbehandlungsstellen sollten daher gestrichen werden.

- (50) Mit dieser Richtlinie sollen Mindeststandards für alle Gleichbehandlungsstellen 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 das Ziel dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, ***sondern vielmehr wegen seines Umfangs und seiner Wirkungen*** auf Unionsebene ***besser zu verwirklichen ist***, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 ***EUV*** festgelegten 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.

-
- (51) Der Europäische Datenschutzbeauftragte wurde gemäß Artikel 42 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2018/1725 ***des Europäischen Parlaments und des Rates***¹ angehört und hat am 2. Februar 2023 eine Stellungnahme abgegeben² –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

¹ Verordnung (EU) 2018/1725 ***des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2018 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 45/2001 und des Beschlusses Nr. 1247/2002/EG (Abl. L 295 vom 21.11.2018, S. 39).***

² Abl. C 64 vom 21.2.2023, S. 46.

Artikel 1

Zweck, Gegenstand und Anwendungsbereich

- (1) Mit der vorliegenden Richtlinie werden Mindestanforderungen an die Arbeitsweise von Gleichbehandlungsstellen, 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 Gleichbehandlungsstellen nach der vorliegenden Richtlinie umfassen die Rechte und Pflichten, die sich aus den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU ergeben.
- (3) ***Die vorliegende Richtlinie lässt spezifischere Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2023/970 unberührt.***

Artikel 2
Benennung von Gleichbehandlungsstellen

- (1) Die Mitgliedstaaten benennen eine oder mehrere Stellen (im Folgenden „Gleichbehandlungsstellen“), welche die in dieser Richtlinie festgelegten Zuständigkeiten ausüben.

|

- (2) *Diese Richtlinie lässt die Zuständigkeit der Arbeitsaufsichtsbehörden oder anderer Durchsetzungsstellen sowie die Rechte und Vorrechte der Sozialpartner gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten, auch in Bezug auf Tarifverträge sowie die Vertretung und Verteidigung in Gerichtsverfahren, unberührt.*

Artikel 3
Unabhängigkeit

- (1) Die Mitgliedstaaten treffen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Gleichbehandlungsstellen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Zuständigkeiten unabhängig und frei von äußerer Beeinflussung sind ***und keine Weisungen von Regierungen oder anderen öffentlichen oder privaten Einrichtungen einholen oder entgegennehmen. Im Einklang mit den Zielen dieser Richtlinie und innerhalb des geltenden Rechtsrahmens müssen die Gleichbehandlungsstellen in der Lage sein***, ihre Finanzmittel und sonstigen Ressourcen selbst zu verwalten und bezüglich ihrer internen Struktur, ihrer Rechenschaftspflicht, ihrer Personalbesetzung und ihrer organisatorischen Angelegenheiten ***eigene Entscheidungen zu treffen.***

- (2) Die Mitgliedstaaten legen transparente Verfahren fest für Auswahl, Ernennung, Abberufung sowie für potenzielle Interessenkonflikte der Bediensteten der Gleichbehandlungsstellen in Entscheidungs- oder Führungspositionen, oder gegebenenfalls für Mitglieder des Führungsgremiums, um deren Kompetenz und Unabhängigkeit zu gewährleisten.
- (3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichbehandlungsstellen eine interne Struktur einrichten, die die unabhängige und gegebenenfalls unparteiische Ausübung ihrer Zuständigkeiten gewährleistet.
- (4) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass **die interne Struktur von Stellen mit mehreren Mandaten die wirksame Ausübung des Gleichstellungsmandats gewährleistet.**

Artikel 4
Ressourcen

Die Mitgliedstaaten stellen **gemäß** ihren nationalen Haushaltsverfahren sicher, dass jede Gleichbehandlungsstelle mit den personellen, technischen und finanziellen Ressourcen ausgestattet wird, die sie benötigt, um alle ihre Aufgaben wirksam erfüllen und alle ihre Zuständigkeiten wirksam ausüben zu können, und zwar aus **den in den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU bestimmten Gründen und in den unter diese Richtlinien fallenden Bereichen, einschließlich in Fällen, in denen die Gleichbehandlungsstellen Teil einer Einrichtung mit mehreren Mandaten sind.**



Artikel 5
Sensibilisierung, Prävention und Förderung

- (1) Die Mitgliedstaaten **treffen** 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 Gleichbehandlungsstellen und deren Diensten.
- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gleichbehandlungsstellen befugt sind, Maßnahmen **zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Förderung der Gleichbehandlung im Sinne der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU durchzuführen. Zu diesen Tätigkeiten können unter anderem die Förderung positiver Tätigkeiten und die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb öffentlicher und privater Einrichtungen gehören und die Bereitstellung einschlägiger Schulungen, Beratung und Unterstützung für diese Einrichtungen und die Beteiligung an öffentlichen Debatten, die Kommunikation mit einschlägigen Interessenträgern, einschließlich der Sozialpartner, und die Förderung des Austauschs bewährter Verfahren. Bei der Durchführung dieser Maßnahmen können die Gleichbehandlungsstellen besondere Benachteiligungssituationen berücksichtigen, die sich aus intersektionaler Diskriminierung ergeben, die als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kombiniert mit einer Diskriminierung in Bezug auf einen oder mehrere andere Schutzgründe nach den Richtlinien 79/7/EWG, 2000/43/EG, 2000/78/EG oder 2004/113/EG Gründe verstanden wird.**

- (3) Die Mitgliedstaaten und die Gleichbehandlungsstellen 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, dem Niveau 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 Gleichbehandlungsstellen in der Lage sind, Opfer nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4 zu unterstützen.

Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Begriff „Opfer“ alle Personen – unabhängig von ihrem sozioökonomischen Status, ihrer politischen Überzeugung, ihrem Alter, ihrem Gesundheitszustand, ihrer Staatsangehörigkeit, ihrem Aufenthaltsstatus, ihrer Sprache, ihrer Hautfarbe, dem Niveau ihrer Lese- und Schreibkompetenz, ihrem Geschlecht, ihrer Geschlechtsidentität, dem Ausdruck ihrer Geschlechtlichkeit oder ihren Geschlechtsmerkmalen –, die sich einer Diskriminierung im Sinne des Artikels 4 der Richtlinie 2006/54/EG oder des Artikels 4 der Richtlinie 2010/41/EU ausgesetzt sehen.

- (2) Die Gleichbehandlungsstellen müssen in der Lage sein, Beschwerden wegen Diskriminierung entgegenzunehmen.
- (3) Die Gleichbehandlungsstellen unterstützen Opfer, indem sie sie zunächst über **■ Folgendes informieren:**

- a) *den rechtlichen Rahmen, einschließlich einer auf deren besondere Situation zugeschnittenen Beratung;*
- b) *die von der Gleichbehandlungsstelle angebotenen Dienste und damit zusammenhängende Verfahrensaspekte;*
- c) *die verfügbaren Rechtsbehelfe, einschließlich der Möglichkeit, den Fall vor Gericht zu verfolgen;*
- d) *die geltenden Vertraulichkeitsvorschriften und den Schutz personenbezogener Daten und*
- e) *die Möglichkeit, psychologische oder andere Formen einschlägiger Unterstützung von anderen Stellen oder Organisationen zu erhalten.*

■

- (4) Die Gleichbehandlungsstellen unterrichten die Beschwerdeführer innerhalb eines angemessenen Zeitraums, ob **das Verfahren eingestellt wird** oder ob es Gründe gibt, **es weiterzuverfolgen.**

Artikel 7

Alternative Streitbeilegung

Die Gleichbehandlungsstellen müssen den Parteien die Möglichkeit einer alternativen Streitbeilegung bieten. Dieses Verfahren kann von der Gleichbehandlungsstelle selbst oder einer anderen zuständigen Einrichtung **gemäß** den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten geleitet werden; in diesem Fall kann die Gleichbehandlungsstelle gegenüber dieser Einrichtung Anmerkungen vorbringen. ***Diese alternative Streitbeilegung kann gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten auf unterschiedliche Art und Weise geschehen, wie durch Mediation oder Schlichtung.*** Wenn **dieses** Verfahren ohne eine Beilegung endet, sind die Parteien nicht daran gehindert, **ihr Recht auf ein Gerichtsverfahren, auszuüben. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass eine ausreichende Verjährungsfrist besteht, um zu gewährleisten, dass die Streitparteien Zugang zu einem Gericht haben, indem sie beispielsweise die Verjährungsfrist aussetzen, wenn die Streitparteien ein alternatives Streitbeilegungsverfahren einleiten.**

Artikel 8

Untersuchungen

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Gleichbehandlungsstellen befugt sind, zu untersuchen, ob gegen den in den Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU verankerten Grundsatz der Gleichbehandlung verstößen wurde.

(2) Die Mitgliedstaaten schaffen einen Rahmen zur Durchführung von Untersuchungen, der es den Gleichbehandlungsstellen ermöglicht, den Sachverhalt aufzuklären. Dieser Rahmen muss den Gleichbehandlungsstellen insbesondere wirksame Rechte auf Zugang zu Informationen und Dokumenten einräumen, die erforderlich sind, um feststellen zu können, ob eine Diskriminierung vorliegt. Er muss auch geeignete **Verfahren** für die Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsstellen mit den zuständigen öffentlichen Stellen zu diesem Zweck vorsehen.

|

- (3) 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 Untersuchung abgeschlossen hat, übermittelt sie der Gleichbehandlungsstelle auf deren Ersuchen Informationen über die Ergebnisse der Untersuchung.*
- (4) *Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass keine Untersuchungen nach Absatz 1 des vorliegenden Artikels und Artikel 9 eingeleitet oder fortgesetzt werden, während ein Gerichtsverfahren in derselben Sache anhängig ist.*

Artikel 9
Stellungnahmen und Entscheidungen

- (1) *Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichbehandlungsstellen befugt sind, ihre Einschätzung des Falles, einschließlich einer Feststellung des Sachverhalts und einer begründeten Schlussfolgerung zum Vorliegen von Diskriminierung, abzugeben und 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 enthalten, um bei festgestellten Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz Abhilfe zu schaffen und ein erneutes Auftreten zu verhindern. Die Mitgliedstaaten schaffen geeignete Verfahren für Folgemaßnahmen im Anschluss an die unverbindlichen Stellungnahmen, zum Beispiel Rückmeldepflichten, und für die Durchsetzung verbindlicher Entscheidungen.*
- (3) *Gleichbehandlungsstellen veröffentlichen zumindest eine Zusammenfassung derjenigen ihrer Stellungnahmen und Entscheidungen, die sie für besonders relevant erachten.*

Artikel 10
Rechtsstreitigkeiten

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen **gemäß** den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten **zur** Zulässigkeit von Klagen, einschließlich der Vorschriften über die Voraussetzung der Zustimmung des Opfers, sicher, dass Gleichbehandlungsstellen 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 4 **des vorliegenden Artikels** tätig zu werden.
- (2) Das Recht der Gleichbehandlungsstelle, in Gerichtsverfahren tätig zu werden, umfasst das Recht, dem Gericht im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Stellungnahmen zu übermitteln.
- (3) **Das Recht, in Gerichtsverfahren tätig zu werden, umfasst auch wenigstens eines der folgenden Rechte:**
- a) **das Recht, im Namen eines oder mehrerer Opfer Gerichtsverfahren einzuleiten,**
 - b) **das Recht, zur Unterstützung eines oder mehrerer Opfer an Gerichtsverfahren teilzunehmen, oder**
 - c) **das Recht, Gerichtsverfahren im eigenen Namen einzuleiten, um das öffentliche Interesse zu schützen.**

- (4) ***Das Recht der Gleichbehandlungsstellen, in Gerichtsverfahren tätig zu werden, schließt das Recht ein, als Partei in Verfahren zur Vollstreckung oder gerichtlichen Überprüfung verbindlicher Entscheidungen aufzutreten, wenn Gleichbehandlungsstellen gemäß Artikel 9 Absatz 1 befugt sind, solche Entscheidungen zu treffen.***

■

Artikel 11

Verfahrensgarantien

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in den Verfahren nach den Artikeln **6 bis 10** die Verteidigungsrechte der beteiligten natürlichen und juristischen Personen geschützt werden. Verbindliche Entscheidungen nach Artikel **9** unterliegen einer gerichtlichen Überprüfung nach Maßgabe des nationalen Rechts.

■

Artikel 12

Gleicher Zugang

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

Artikel 13

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 gleichen Zugang zu allen Dienstleistungen und Tätigkeiten der Gleichbehandlungsstellen haben, einschließlich der Unterstützung von Opfern, der Bearbeitung von Beschwerden, der alternativen Streitbeilegung, der Informationen und Veröffentlichungen sowie der Präventions-, Förderungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Artikel 14

Zusammenarbeit

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

Artikel 15

Konsultation

Die Mitgliedstaaten richten Verfahren ein, um sicherzustellen, dass die Regierung und die **zuständigen** Behörden die Gleichbehandlungsstellen 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 Gleichbehandlungsstellen das Recht haben, in diesen Angelegenheiten Empfehlungen auszusprechen, **die Empfehlungen** zu veröffentlichen und Rückmeldungen zu diesen Empfehlungen zu verlangen.

Artikel 16

Erhebung von Daten und Zugang zu Gleichstellungsdaten

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichbehandlungsstellen zur Erstellung der in Artikel **17** Buchstaben b und c genannten Berichte Daten über ihre Tätigkeiten erheben.

Die **von den Gleichbehandlungsstellen** erhobenen Daten sind im Einklang mit den in Artikel **18 der vorliegenden Richtlinie** genannten Indikatoren nach den Gründen und Bereichen aufzuschlüsseln, die unter die Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU fallen. **Alle** erhobenen personenbezogenen Daten werden anonymisiert oder, wenn dies nicht möglich ist, pseudonymisiert.

- (2) ***Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichbehandlungsstellen unabhängige Erhebungen zum Thema Diskriminierung durchführen können.***
- (3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichbehandlungsstellen 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 ***die Gleichbehandlungsstellen*** solche Statistiken für erforderlich halten, um eine Gesamtbewertung der Lage in Bezug auf Diskriminierung in dem Mitgliedstaat vornehmen und die ***Berichte gemäß Artikel 17 Buchstabe c der vorliegenden Richtlinie*** ausarbeiten zu können.
- (4) Die Mitgliedstaaten gestatten den Gleichbehandlungsstellen, 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 Gleichbehandlungsstellen ferner gestatten, bei der Erhebung von Gleichstellungsdaten eine koordinierende Funktion zu übernehmen.

Artikel 17
Berichte und strategische Planung

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichbehandlungsstellen

- 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 **und**
- 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.

Artikel 18

Überwachung und Berichterstattung

- (1) Die Kommission erstellt bis **■ ... [24 Monate nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie]** im Wege eines Durchführungsrechtsakts eine Liste gemeinsamer Indikatoren zur Arbeitsweise der im Rahmen dieser Richtlinie benannten Gleichbehandlungsstellen. Bei der Ausarbeitung der Indikatoren kann die Kommission die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen und Netze von Gleichbehandlungsstellen auf **■ Unionsebene** konsultieren. Die Indikatoren umfassen die **personellen, technischen und finanziellen** Ressourcen, die unabhängige Arbeitsweise, **die Barrierefreiheit** und die Wirksamkeit der Gleichbehandlungsstellen 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, eine Rangliste zu erstellen oder spezifische Empfehlungen an einzelne Mitgliedstaaten zu richten.**

Der Durchführungsrechtsakt wird gemäß dem in Artikel 22 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 Gleichbehandlungsstellen und tragen den von den Gleichbehandlungsstellen gemäß Artikel **17** 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 **von Gleichbehandlungsstellen**, Netzen von Gleichbehandlungsstellen auf **Unionsebene wie Equinet, Organisationen der Zivilgesellschaft** und anderen Interessenträgern erhoben wurden, arbeitet die Kommission einen Bericht über die Anwendung und die praktischen Auswirkungen dieser Richtlinie aus. **Der Bericht befasst sich mit der unabhängigen Arbeitsweise und der Wirksamkeit der Gleichbehandlungsstellen in den Mitgliedstaaten auf der Grundlage der gemäß Absatz 1 festgelegten Indikatoren.**

Artikel 19

Dialog über die Arbeitsweise der Gleichbehandlungsstellen

- (1) Im Rahmen der Überwachung und Berichterstattung gemäß Artikel 18 und zur Verbesserung des Dialogs zwischen den Organen der Union und zur Gewährleistung einer größeren Transparenz kann das Europäische Parlament die Kommission jährlich auffordern, die in dem genannten Artikel genannten Themen im Zusammenhang mit der Arbeitsweise der gemäß dieser Richtlinie benannten Gleichbehandlungsstellen zu erörtern.***
- (2) Das Europäische Parlament kann seinen Standpunkt zu den in Artikel 18 genannten Themen in Entschließungen darlegen.***
- (3) Die Kommission berücksichtigt, auch bei der Überprüfung der Durchführung dieser Richtlinie, gegebenenfalls alle Aspekte, die sich aus den im Rahmen des gemäß diesem Artikel geführten Dialogs geäußerten Standpunkten ergeben, einschließlich aller etwaigen Entschließungen des Europäischen Parlaments bezüglich der in Artikel 18 genannten Gegenstände***

Artikel 20

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 21

Verarbeitung personenbezogener Daten

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Gleichbehandlungsstellen personenbezogene Daten nur erheben **und verarbeiten** 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 Gleichbehandlungsstellen angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person vorgesehen werden.

Artikel 22
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 23
Änderungen der Richtlinien 2006/54/EG und 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 „*mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stellen*“ gelten als Bezugnahmen auf die in Artikel 2 *Absatz 1 der vorliegenden* Richtlinie genannten Gleichbehandlungsstellen.

Artikel 24

Umsetzung

- (1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie bis zum ... [■ **24 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 25

Inkrafttreten

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

Artikel [■ 23 gilt ab dem ... [■ **24 Monate nach dem Tag des Inkrafttretens dieser Richtlinie**].

Artikel 26

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu ...

Im Namen des Europäischen Parlaments

Die Präsidentin

Im Namen des Rates

Der Präsident/Die Präsidentin