

Mittwoch, 24. Oktober 2001

ANGENOMMENE TEXTE

1. Gleichbehandlung von Männern und Frauen ***II

A5-0358/2001

Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments zu dem Gemeinsamen Standpunkt des Rates im Hinblick auf den Erlass der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (9848/1/2001 – C5-0387/2001 – 2000/0142(COD))

(Verfahren der Mitentscheidung: zweite Lesung)

Das Europäische Parlament,

- in Kenntnis des Gemeinsamen Standpunkts des Rates (9848/1/2001 – C5-0387/2001),
 - unter Hinweis auf seinen Standpunkt aus erster Lesung ⁽¹⁾ zu dem Vorschlag der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (KOM(2000) 334) ⁽²⁾,
 - in Kenntnis des geänderten Vorschlags der Kommission (KOM(2001) 321) ⁽³⁾,
 - gestützt auf Artikel 251 Absatz 2 des EG-Vertrags,
 - gestützt auf Artikel 80 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis der Empfehlung des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit für die zweite Lesung (A5-0358/2001),
1. ändert den Gemeinsamen Standpunkt wie folgt ab;
 2. beauftragt seine Präsidentin, den Standpunkt des Parlaments dem Rat und der Kommission zu übermitteln.

GEMEINSAMER STANDPUNKT
DES RATESABÄNDERUNGEN
DES PARLAMENTSAbänderung 1
ERWÄGUNG 8a (neu)

(8a) Die Mitgliedstaaten sollten im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung Maßnahmen treffen, die die Personen, die für den Zugang zu Beschäftigung, beruflicher Tätigkeit oder Ausbildung zuständig sind, verpflichten, präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der Belästigung und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen, wobei diese Maßnahmen auch ein System der Beratung durch Vertrauenspersonen umfassen können.

Abänderung 2
ERWÄGUNG 16

(16) Der Gerichtshof hat entschieden, dass in Anbetracht des grundlegenden Charakters des Anspruchs auf einen effektiven gerichtlichen Rechtsschutz die Beschäftigten diesen Schutz selbst noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses genießen müssen.

(16) Der Gerichtshof hat entschieden, dass in Anbetracht des grundlegenden Charakters des Anspruchs auf einen effektiven gerichtlichen Rechtsschutz die Beschäftigten diesen Schutz selbst noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses genießen müssen. **Jeder, der eine Person, die sich als Opfer einer Diskriminierung betrachtet, verteidigt oder für sie als Zeuge aussagt, sollte ebenfalls denselben Schutz genießen.**

⁽¹⁾ Am 31.5.2001 angenommene Texte Punkt 7.

⁽²⁾ ABl. C 337 E vom 28.11.2000, S. 204.

⁽³⁾ ABl. C 270 E vom 25.9.2001, S. 9.

Mittwoch, 24. Oktober 2001

GEMEINSAMER STANDPUNKT
DES RATESABÄNDERUNGEN
DES PARLAMENTS

Abänderung 3

ARTIKEL 1 NUMMER 1 EINLEITUNG

Artikel 1 (Richtlinie 76/207/EWG)

1. **In** Artikel 1 wird folgender Absatz eingefügt:1. Artikel 1 **wird wie folgt geändert:**a) **Absatz 1 erhält folgende Fassung:**

„(1) Gemäß Artikel 2, Artikel 3 Absatz 2 und Artikel 141 des Vertrags hat diese Richtlinie zum Ziel, dass in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und in Bezug auf die soziale Sicherheit unter den in Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen verwirklicht wird. Dieser Grundsatz wird im folgenden als „Grundsatz der Gleichbehandlung „bezeichnet.“

b) **Nach Absatz 1** wird folgender Absatz eingefügt:

Abänderungen 4 und 5

ARTIKEL 1 NUMMER 2 EINLEITUNG und BUCHSTABE a

Artikel 2 Absatz 1 (Richtlinie 76/207/EWG)

2. **Artikel 2 wird wie folgt geändert:**1a. **Die folgenden Artikel werden eingefügt:**a) **Dem Absatz 1 werden folgende Unterabsätze angefügt:**

Artikel 1a

Im Sinne **des Unterabsatzes 1**Im Sinne **dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck:**

a) **liegt eine** unmittelbare Diskriminierung **vor, wenn** eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

– unmittelbare Diskriminierung: **die Situation, in der** eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) **liegt eine** mittelbare Diskriminierung **vor, wenn** dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

– mittelbare Diskriminierung: **die Situation, in der** dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;

Unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt **und** ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, **sind** Belästigungen, **die als Diskriminierung im Sinne des Unterabsatzes 1 gelten**. Sexuelle Belästigung, **die durch ein unerwünschtes Verhalten sexueller Natur in Form von Handlungen, verbalen oder nichtverbalen Äußerungen zum Ausdruck kommt, stellt eine spezifische Form der Belästigung dar**.

– **Belästigung: die Situation, in der** unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person **beim Zugang zur oder am Ort der Beschäftigung, Berufstätigkeit oder Ausbildung erfolgen**, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt **oder** ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;

Mittwoch, 24. Oktober 2001

GEMEINSAMER STANDPUNKT
DES RATESABÄNDERUNGEN
DES PARLAMENTS

Die Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.

Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts gilt als Diskriminierung im Sinne des Unterabsatzes 1.

- *Sexuelle Belästigung: die Situation, in der ein Verhalten sexueller Natur erfolgt, das sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und dessen sich der Urheber bewusst ist oder entsprechend den gesetzlichen Verpflichtungen bewusst sein muss, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.*

Artikel 1b

(1) *Belästigung und sexuelle Belästigung im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sind daher verboten.*

(2) *Die Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.*

(3) *Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.*

(4) *Die Mitgliedstaaten stellen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung sicher, dass die Personen, die für den Zugang zur Beschäftigung, Berufstätigkeit oder Ausbildung oder die damit verbundenen Bedingungen zuständig sind, Maßnahmen zur Vermeidung von Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz treffen.*

2. Artikel 2 wird wie folgt geändert:

Abänderung 6

ARTIKEL 1 NUMMER 2 BUCHSTABE b
Artikel 2 Absatz 2 (Richtlinie 76/207/EWG)

(2) Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung, einschließlich der zu diesem Zweck erfolgenden Berufsbildung, vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines geschlechtsbezogenen Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) *Jede allgemeine Ausgrenzung von oder jede allgemeine restriktive Regelung für Personen eines Geschlechts in Bezug auf den Zugang zu einer beruflichen Tätigkeit oder zu der Ausbildung, die erforderlich ist, um Zugang zu einer solchen Tätigkeit zu erhalten, gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.*

Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung, einschließlich der zu diesem Zweck erfolgenden Berufsbildung, vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines geschlechtsbezogenen Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Abänderung 7

ARTIKEL 1 NUMMER 2 BUCHSTABE c
Artikel 2 Absatz 3 (Richtlinie 76/207/EWG)

Frauen **im Mutterschaftsurlaub** haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz

Frauen haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs **oder nach einer Abwesenheit, die mit der Adoption eines Kindes unmit-**

Mittwoch, 24. Oktober 2001

GEMEINSAMER STANDPUNKT
DES RATESABÄNDERUNGEN
DES PARLAMENTS

oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

Diese Richtlinie berührt nicht die Bestimmungen der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub und der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG). Sie lässt ferner das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, ein eigenes Recht auf Vaterschaftsurlaub anzuerkennen. Die Mitgliedstaaten, die ein derartiges Recht anerkennen, treffen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmer vor Entlassung infolge der Inanspruchnahme dieses Rechts zu schützen, und gewährleisten, dass sie nach Ablauf des Urlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, und zwar unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind.

telbar zusammenhängt oder deren Folge ist, Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

Diese Richtlinie berührt nicht die Bestimmungen der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub und der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG). Sie lässt ferner das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, ein eigenes Recht auf Vaterschaftsurlaub anzuerkennen. Die Mitgliedstaaten, die ein derartiges Recht anerkennen, treffen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmer vor Entlassung infolge der Inanspruchnahme dieses Rechts zu schützen, und gewährleisten, dass sie nach Ablauf des Urlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, und zwar unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, **und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.**

Jede Ungleichbehandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.

Abänderung 8

ARTIKEL 1 NUMMER 2 BUCHSTABE d
Artikel 2 Absatz 4 (Richtlinie 76/207/EWG)

d) Absatz 4 **erhält folgende Fassung:**

(4) Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen.

d) Absatz 4 **wird gestrichen.**

2a. Der folgende Artikel wird eingefügt:

Artikel 2a

Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen **positive** Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen. **Positive Maßnahmen sehen spezifische Vergünstigungen zur Erleichterung der Berufstätigkeit durch das unterrepräsentierte Geschlecht oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn vor.**

Abänderung 9

ARTIKEL 1 NUMMER 3
Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe b (Richtlinie 76/207/EWG)

b) die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für nichtig erklärt werden **oder erklärt werden können oder geändert werden.**

b) die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für nichtig erklärt werden.

Mittwoch, 24. Oktober 2001

GEMEINSAMER STANDPUNKT
DES RATESABÄNDERUNGEN
DES PARLAMENTS

Abänderung 10

ARTIKEL 1 NUMMER 5

Artikel 6 Absatz 2 (Richtlinie 76/207/EWG)

(2) Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen um sicherzustellen, dass der einer Person durch eine **Diskriminierung** in Form eines Verstoßes gegen **Artikel 3** entstandene Schaden — **je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten** — tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, **wobei dies** auf eine **abschreckende und** dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise **geschehen muss**.

(2) Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen um sicherzustellen, dass **bei Verstößen gegen die in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen verhängt werden**. Der einer Person durch eine **Ungleichbehandlung** in Form eines Verstoßes gegen **diese Richtlinie** entstandene Schaden wird tatsächlich und wirksam **und** auf eine dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise ausgeglichen oder ersetzt, **wobei die Entschädigung nicht durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden darf**.

Abänderung 11

ARTIKEL 1 NUMMER 5

Artikel 6 Absatz 3 (Richtlinie 76/207/EWG)

(3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die **gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien** ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten **Person** oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

(3) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen,

- a) sich entweder im Namen der beschwerten **Person(en)** oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können;
- b) **sofern dies mit den nationalen Rechtsvorschriften im Einklang steht, im Wege der Verbandsklage auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg aus eigener Initiative und unabhängig von den besonderen Umständen eines Einzelfalls feststellen lassen können, ob der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern angewandt worden ist**.

Abänderung 12

ARTIKEL 1 NUMMER 6

Artikel 7 (Richtlinie 76/207/EWG)

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer **und die Arbeitnehmervertreter** vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

Abänderung 13

ARTIKEL 1 NUMMER 7

Artikel 8a Absatz 1 und Absatz 2 Einleitung und Buchstabe a (Richtlinie 76/207/EWG)

(1) Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminie-

(1) Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminie-

Mittwoch, 24. Oktober 2001

GEMEINSAMER STANDPUNKT
DES RATES

zung aufgrund des Geschlechts zu fördern. Diese Stellen können Teil von Einrichtungen sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des Einzelnen zuständig sind.

- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,
- a) unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Artikel 6 Absatz 3, **die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen**, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;

ABÄNDERUNGEN
DES PARLAMENTS

zung aufgrund des Geschlechts zu fördern, **zu überwachen oder weiterzuverfolgen**. Diese Stellen können Teil von Einrichtungen sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des Einzelnen zuständig sind. **Sie müssen über ausreichende finanzielle Mittel und angemessene Humanressourcen für die Erfüllung ihrer Aufgabe verfügen. Der Tätigkeitsbereich dieser Stellen umfasst alle gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern.**

- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,
- a) unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Artikel 6 Absatz 3, **Beschwerden von Einzelpersonen, Personengruppen oder Organisationen** wegen Diskriminierung **entgegenzunehmen, zu prüfen und ihnen** nachzugehen;

Abänderung 14

ARTIKEL 1 NUMMER 7

Artikel 8b Absätze 2a und 2b (neu) (Richtlinie 76/207/EWG)

(2a) Die Mitgliedstaaten treffen alle notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Arbeitgeber die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz in geplanter und systematischer Weise fördern.

(2b) Zu diesem Zweck ermutigen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber, den Arbeitnehmern und/oder den Arbeitnehmervertretern jährlich angemessene Informationen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in ihrem Betrieb vorzulegen. Diese Informationen müssen Statistiken über den Anteil von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Ebenen des Betriebs sowie mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern enthalten.

Abänderung 15

ARTIKEL 2 ABSATZ 3

(3) Unbeschadet des Absatzes 2 teilen die Mitgliedstaaten der Kommission alle **fünf** Jahre den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften über Maßnahmen nach Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags **mit**. Auf der Grundlage dieser Informationen verabschiedet und veröffentlicht die Kommission alle **fünf** Jahre einen Bericht über eine vergleichende Bewertung **all solcher** Maßnahmen.

(3) Unbeschadet des Absatzes 2 teilen die Mitgliedstaaten der Kommission alle **zwei** Jahre den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften über Maßnahmen nach Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags **sowie Informationen über diese positiven Maßnahmen und ihre Anwendung mit**. Auf der Grundlage dieser Informationen verabschiedet und veröffentlicht die Kommission alle **zwei** Jahre einen Bericht über eine vergleichende Bewertung **aller** Maßnahmen **im Lichte der Erklärung Nr. 28 zur Schlussakte des Vertrags von Amsterdam**.