

Art. 4 - In Artikel 4 Nr. 5 desselben Erlasses werden zwischen dem Wort "Wildverarbeitungsbetrieb" und dem Wort "abgelieferten" die Wörter "oder in einem Raum für Probenentnahmen an Wildschweinen, die für den persönlichen Verbrauch bestimmt sind," eingefügt.

Art. 5 - In Artikel 5 Nr. 2 zweiter Gedankenstrich desselben Erlasses werden die Wörter "zu einer Sammelstelle oder einem Wildverarbeitungsbetrieb" durch die Wörter "zu einer Sammelstelle, einem Wildverarbeitungsbetrieb oder einem Raum für Probenentnahmen an Wildschweinen, die für den persönlichen Verbrauch bestimmt sind," ersetzt.

Art. 6 - In Artikel 5 Nr. 4 zweiter Gedankenstrich desselben Erlasses werden zwischen dem Wort "Wildverarbeitungsbetrieb" und dem Wort "abgeliefert" die Wörter "oder einem von der FASNK bestimmten Raum für Probenentnahmen an Wildschweinen, die für den persönlichen Verbrauch bestimmt sind," eingefügt.

Art. 7 - In Artikel 5 Nr. 5 desselben Erlasses werden die Wörter "dem Bekämpfungszentrum" durch die Wörter "dem Zentrum für Prophylaxe und veterinärmedizinische Betreuung von Loncin" ersetzt.

Art. 8 - In Artikel 8 § 1 desselben Erlasses wird das Wort "Bekämpfungszentrum" durch die Wörter "Zentrum für Prophylaxe und veterinärmedizinische Betreuung von Loncin" ersetzt.

Art. 9 - In Artikel 8 § 2 desselben Erlasses wird die dem Verantwortlichen gewährte Entschädigung wie folgt abgeändert:

- "- 35 Euro pro ausgeweideten Tierkörper bis zu 50 kg,
- 15 Euro pro ausgeweideten Tierkörper von mehr als 50 kg".

Art. 10 - Artikel 8 § 3 desselben Erlasses wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

"§ 3 - Für jedes Wildschwein aus der Beobachtungszone, das gemäß den Bestimmungen von Artikel 5 Nr. 4 bei einem Wildverarbeitungsbetrieb oder einem Raum für Probenentnahmen an Wildschweinen, die für den persönlichen Verbrauch bestimmt sind, abgeliefert wird, wird dem Betreiber dieses Betriebs oder dem Verantwortlichen für den Raum für Probenentnahmen eine Entschädigung in Höhe von 15 Euro gewährt."

Art. 11 - In Artikel 8 § 4 desselben Erlasses werden zwischen den Wörtern "bei einem Wildverarbeitungsbetrieb" und den Wörtern "abgeliefert wird" die Wörter "oder einem Raum für Probenentnahmen an Wildschweinen, die für den persönlichen Verbrauch bestimmt sind," eingefügt.

Art. 12 - In Artikel 9 desselben Erlasses werden die Wörter "Die Kosten des Bekämpfungszentrums" und die Wörter "dem Bekämpfungszentrum" durch die Wörter "Die Kosten der Zentren für Prophylaxe und veterinärmedizinische Betreuung" beziehungsweise die Wörter "den Zentren für Prophylaxe und veterinärmedizinische Betreuung" ersetzt.

Art. 13 - Vorliegender Erlass tritt am 1. Oktober 2003 in Kraft.

Brüssel, den 30. Oktober 2003

R. DEMOTTE

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 3 februari 2004.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAELE

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 3 février 2004.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAELE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2004 — 914

[C — 2004/00045]

3 FEBRUARI 2004. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de officiële Duitse vertaling van wettelijke bepalingen tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groot.

Gelet op de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap, inzonderheid op artikel 76, § 1, 1°, en § 3, vervangen bij de wet van 18 juli 1990;

Gelet op de ontwerpen van officiële Duitse vertaling

— van de artikelen 27 en 32 van de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst,

— van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk,

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2004 — 914

[C — 2004/00045]

3 FEVRIER 2004. — Arrêté royal établissant la traduction officielle en langue allemande de dispositions légales modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone, notamment l'article 76, § 1^{er}, 1°, et § 3, remplacé par la loi du 18 juillet 1990;

Vu les projets de traduction officielle en langue allemande

— des articles 27 et 32 de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE,

— de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail,

— van de artikelen 1, 2 en 7 van de wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk,

— van de artikelen 1 tot 5 en 8 van de wet van 25 februari 2003 houdende maatregelen ter versterking van de preventie inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk,

— van de hoofdstukken I, III en IV van de wet van 3 mei 2003 houdende diverse bepalingen betreffende de sociale verkiezingen, opgemaakt door de Centrale dienst voor Duitse vertaling van het Adjunct-arrondissementscommissariaat in Malmedy;

Op de voordracht van Onze Minister van Binnenlandse Zaken,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. De bij dit besluit respectievelijk in bijlagen 1 tot 5 gevoegde teksten zijn de officiële Duitse vertaling :

— van de artikelen 27 en 32 van de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst;

— van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

— van de artikelen 1, 2 en 7 van de wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

— van de artikelen 1 tot 5 en 8 van de wet van 25 februari 2003 houdende maatregelen ter versterking van de preventie inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

— van de hoofdstukken I, III en IV van de wet van 3 mei 2003 houdende diverse bepalingen betreffende de sociale verkiezingen.

Art. 2. Onze Minister van Binnenlandse Zaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 3 februari 2004.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAELE

— des articles 1^{er}, 2 et 7 de la loi du 17 juin 2002 modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail,

— des articles 1^{er} à 5 et 8 de la loi du 25 février 2003 portant des mesures pour renforcer la prévention en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail,

— des chapitres I^{er}, III et IV de la loi du 3 mai 2003 portant des dispositions diverses relatives aux élections sociales, établis par le Service central de traduction allemande du Commissariat d'arrondissement adjoint à Malmedy;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Intérieur,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Les textes figurant respectivement aux annexes 1^{re} à 5 du présent arrêté constituent la traduction officielle en langue allemande :

— des articles 27 et 32 de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE;

— de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;

— des articles 1^{er}, 2 et 7 de la loi du 17 juin 2002 modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;

— des articles 1^{er} à 5 et 8 de la loi du 25 février 2003 portant des mesures pour renforcer la prévention en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

— des chapitres I^{er}, III et IV de la loi du 3 mai 2003 portant des dispositions diverses relatives aux élections sociales.

Art. 2. Notre Ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 3 février 2004.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAELE

Bijlage 1 — Annexe 1^{re}

MINISTERIUM DER BESCHÄFTIGUNG UND DER ARBEIT

7. APRIL 1999 — Gesetz über den LBA-Arbeitsvertrag

ALBERT II., König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Die Kammern haben das Folgende angenommen und Wir sanktionieren es:

(...)

TITEL III — Abänderungsbestimmungen

KAPITEL I — Arbeitsrechtliche Vorschriften

(...)

Art. 27 - In Artikel 4 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, dessen heutiger Text § 1 bilden wird, wird ein § 2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«§ 2 - Während der Periode, in der der Arbeitnehmer, der durch einen LBA-Arbeitsvertrag gebunden ist, bei dem Entleiher arbeitet, ist dieser unter denselben Bedingungen wie ein Arbeitgeber für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse, die am Arbeitsplatz Anwendung finden, verantwortlich.

Der König kann bestimmen, welche Verpflichtungen jeweils dem Entleiher und dem Arbeitgeber obliegen, und die besonderen Anwendungsmodalitäten des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse festlegen.

Die Bestimmungen von Kapitel XI sind ebenfalls auf den Entleiher anwendbar.»

(...)

TITEL IV — In-Kraft-Treten

Art. 32 - Vorliegendes Gesetz tritt an dem vom König festzulegendem Datum in Kraft.

Wir fertigen das vorliegende Gesetz aus und ordnen an, dass es mit dem Staatssiegel versehen und durch das *Belgische Staatsblatt* veröffentlicht wird.

Gegeben zu Châteauneuf-de-Grasse, den 7. April 1999

ALBERT

Von Königs wegen:

Die Ministerin der Beschäftigung und der Arbeit

Frau M. SMET

Der Minister der Finanzen

J.-J. VISEUR

Mit dem Staatssiegel versehen:

Der Minister der Justiz

T. VAN PARYS

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 3 februari 2004.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,

P. DEWAEEL

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 3 février 2004.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,

P. DEWAEEL

Bijlage 2 — Annexe 2

MINISTERIUM DER BESCHÄFTIGUNG UND DER ARBEIT**11. JUNI 2002 — Gesetz über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

ALBERT II., König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Die Kammern haben das Folgende angenommen und Wir sanktionieren es:

KAPITEL I — Allgemeine Bestimmung

Artikel 1 - Vorliegendes Gesetz regelt eine in Artikel 78 der Verfassung erwähnte Angelegenheit.

KAPITEL II — Abänderung des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit

Art. 2 - Artikel 2 § 4 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit wird wie folgt ersetzt:

«§ 4 - Das vorliegende Gesetz findet keine Anwendung auf Hausangestellte und anderes Hauspersonal sowie auf deren Arbeitgeber mit Ausnahme von Kapitel *Vbis* Abschnitte 1 und 3.»

Art. 3 - Artikel 4 § 1 Absatz 2 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 7. April 1999, wird wie folgt ergänzt:

«8. Schutz der Arbeitnehmer vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.»

Art. 4 - Artikel 6 Absatz 2 desselben Gesetzes wird wie folgt ergänzt:

«7. positiv an der Vorbeugungspolitik im Rahmen des Schutzes der Arbeitnehmer vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mitzuwirken, sich jeder Gewalttat oder Tat moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu enthalten und sich jeden Missbrauchs des Beschwerdeverfahrens zu enthalten.»

Art. 5 - In dasselbe Gesetz wird ein Kapitel *Vbis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«**KAPITEL *Vbis* — Sonderbestimmungen in Bezug auf Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Abschnitt 1 — Allgemeine Bestimmung und Begriffsbestimmung

Art. 32bis - Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die in Artikel 2 § 1 erwähnten ihnen gleichgestellten Personen und nicht in Artikel 2 § 1 erwähnte Personen, die mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommen, müssen sich jeder Gewalttat oder Tat moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz enthalten.

Art. 32ter - Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes versteht man unter:

1. Gewalt am Arbeitsplatz: jede Gegebenheit, bei der ein Arbeitnehmer oder eine andere Person, auf die vorliegendes Kapitel anwendbar ist, bei der Ausführung der Arbeit psychisch oder physisch belästigt, bedroht oder angegriffen wird,

2. moralischer Belästigung am Arbeitsplatz: unrechtmäßiges und wiederholtes Verhalten jeden Ursprungs, von außerhalb oder innerhalb des Unternehmens oder der Einrichtung, das sich insbesondere durch einseitige Verhaltensweisen, Worte, Einschüchterungen, Handlungen, Gebärden und schriftliche Äußerungen äußert, die zum Ziel oder zur Folge haben, dass die Persönlichkeit, die Würde oder die körperliche oder geistige Unversehrtheit eines Arbeitnehmers oder einer anderen Person, auf die vorliegendes Kapitel anwendbar ist, bei der Ausführung der Arbeit beeinträchtigt wird, dass seine beziehungsweise ihre Arbeitsstelle in Gefahr gebracht wird oder dass eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, erniedrigende oder beleidigende Umgebung geschaffen wird,

3. sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: jede Form verbalen, nicht verbalen oder körperlichen Verhaltens sexueller Art, von dem derjenige, der sich dessen schuldig macht, weiß oder wissen müsste, dass es die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzt.

Sämtliche in vorliegendem Kapitel verwendeten Funktionsbezeichnungen, wie die eines Gefahrenverhütungsberaters oder einer Vertrauensperson, beziehen sich sowohl auf Frauen als auf Männer.

Abschnitt 2 — Verhütungsmaßnahmen

Art. 32^{quater} - § 1 - Der Arbeitgeber bestimmt die zum Schutz der Arbeitnehmer vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifenden Maßnahmen.

Diese Maßnahmen, die der Art der Tätigkeiten und dem Umfang des Unternehmens angepasst sein müssen, betreffen mindestens:

1. die materielle Gestaltung der Arbeitsplätze zwecks Verhütung von Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
2. die Bestimmung der Mittel, über die die Opfer verfügen, um Hilfe zu erhalten, und die Bestimmung der Weise, wie man sich an den Gefahrenverhütungsberater und die Vertrauensperson wendet, die für Gewalttaten und Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bestimmt sind,
3. die schnelle und vollkommen unparteiische Untersuchung der Gewalttaten und Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
4. Aufnahme, Hilfe und erforderliche Unterstützung der Opfer,
5. die Maßnahmen für die Betreuung und die Wiederbeschäftigung der Opfer,
6. die Verpflichtungen der Führungskräfte in Bezug auf die Verhütung von Gewalttaten und Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
7. die Aufklärung und die Ausbildung der Arbeitnehmer,
8. die Aufklärung des Ausschusses.

Diese Maßnahmen werden dem Ausschuss zur vorherigen Zustimmung vorgelegt.

§ 2 - Der König kann die Bedingungen und die Modalitäten für die Anwendung des vorliegenden Artikels festlegen. Er kann außerdem besondere Maßnahmen ergreifen, damit spezifische oder neue Risikosituationen berücksichtigt werden oder die spezifische Situation des Arbeitnehmers berücksichtigt wird.

Für Arbeitgeber, auf die das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen Anwendung findet, können die in Absatz 1 erwähnten Bedingungen, Modalitäten und besonderen Maßnahmen jedoch in einem innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen, durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen festgelegt werden.

Art. 32^{quinquies} - § 1 - Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass Arbeitnehmer, die Opfer von Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind, eine angemessene psychologische Unterstützung bei spezialisierten Diensten oder Einrichtungen erhalten.

§ 2 - Der König kann die Bedingungen und die Modalitäten für die Anwendung des vorliegenden Artikels festlegen. Er kann außerdem besondere Maßnahmen ergreifen, damit spezifische oder neue Risikosituationen berücksichtigt werden oder die spezifische Situation des Arbeitnehmers berücksichtigt wird.

Für Arbeitgeber, auf die das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen Anwendung findet, können die in Absatz 1 erwähnten Bedingungen, Modalitäten und besonderen Maßnahmen jedoch in einem innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen, durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen festgelegt werden.

Art. 32^{sexies} - § 1 - Der Arbeitgeber bestimmt nach vorherigem Einverständnis sämtlicher Mitglieder, die die Arbeitnehmer im Ausschuss vertreten:

1. einen Gefahrenverhütungsberater, der auf die psychosozialen Aspekte der Arbeit und der Gewalt und der moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz spezialisiert ist,
2. gegebenenfalls Vertrauenspersonen, die diesem Gefahrenverhütungsberater beistehen.

Der in Absatz 1 Nr. 1 erwähnte Gefahrenverhütungsberater gehört dem internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz des Unternehmens oder der Einrichtung oder einem externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz an. Er darf kein für die Ausübung der Arbeitsmedizin zuständiger Gefahrenverhütungsberater sein.

§ 2 - Wird das in § 1 Absatz 1 erwähnte Einverständnis nicht erreicht oder beschäftigt der Arbeitgeber weniger als fünfzig Arbeitnehmer, greift er auf einen Gefahrenverhütungsberater eines externen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz zurück, der auf die psychosozialen Aspekte der Arbeit und der Gewalt und der moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz spezialisiert ist.

§ 3 - Wird kein Einverständnis in Bezug auf die Bestimmung der Vertrauenspersonen, die dem Gefahrenverhütungsberater beistehen, erreicht, holt der Arbeitgeber die Stellungnahme des in Artikel 80 erwähnten mit der Überwachung beauftragten Beamten ein.

Dieser Beamte hört die betroffenen Parteien an und versucht, die jeweiligen Standpunkte in Einklang zu bringen. In Ermangelung einer gütlichen Regelung gibt dieser Beamte eine Stellungnahme ab, die dem Arbeitgeber per Einschreiben notifiziert wird. Der Arbeitgeber setzt binnen einer Frist von dreißig Tagen ab der Notifizierung den Ausschuss von der Stellungnahme des Beamten in Kenntnis, bevor er die Entscheidung in Bezug auf die Bestimmung trifft. Schließt er sich der Stellungnahme dieses Beamten nicht an, teilt er dem Ausschuss die Gründe hierfür ebenfalls mit.

§ 4 - Der König bestimmt die Aufträge und Aufgaben des Gefahrenverhütungsberaters und der Vertrauenspersonen, die Letzterem beistehen, sowie die Ausbildung, die für die ordnungsgemäße Ausführung ihres Auftrags nötig ist.

Art. 32septies - Wenn dem Arbeitgeber Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zur Kenntnis gebracht werden, muss er gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Kapitels geeignete Maßnahmen ergreifen. Dauern die Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nach der Durchführung dieser Maßnahmen an oder versäumt es der Arbeitgeber, die nötigen Maßnahmen zu ergreifen, wendet der Gefahrenverhütungsberater sich nach Absprache mit dem Opfer an die mit der Überwachung des vorliegenden Gesetzes beauftragten Beamten.

Art. 32octies - Die in vorliegendem Abschnitt erwähnten Maßnahmen müssen in der Arbeitsordnung aufgenommen werden.

Außerdem kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über zusätzliche Kommunikationsmittel von den festgelegten Maßnahmen in Kenntnis setzen.

Arbeitgeber, auf die das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen Anwendung findet, können die in Absatz 2 erwähnten Kommunikationsmittel in einem innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen, durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen festlegen.

Abschnitt 3 — Schutz der Arbeitnehmer vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Art. 32nonies - Der Arbeitnehmer, der Opfer von Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu sein glaubt, kann sich entweder an den Gefahrenverhütungsberater oder an die Vertrauenspersonen, die Letzterem beistehen, oder an die in Artikel 80 erwähnten mit der Überwachung beauftragten Beamten wenden und gegebenenfalls bei diesen Personen eine mit Gründen versehene Beschwerde gemäß den in Anwendung von Artikel 32quater § 2 festgelegten Bedingungen und Modalitäten einreichen.

Art. 32decies - Jede Person, die ein Interesse nachweisen kann, kann beim zuständigen Rechtsprechungsorgan eine Klage einreichen, um die Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Kapitels zu erzwingen.

Unbeschadet der Möglichkeit, dem Opfer Schadenersatz zu gewähren, kann das zuständige Rechtsprechungsorgan demjenigen, der sich der Gewalt oder der moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz schuldig macht, sowie dem Arbeitgeber den Befehl erteilen, binnen der von ihm festgelegten Frist dem ein Ende zu setzen.

Art. 32undecies - Wenn eine Person, die ein Interesse nachweisen kann, vor dem zuständigen Rechtsprechungsorgan Fakten anführt, die das Bestehen von Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vermuten lassen können, obliegt die Beweislast, dass keine Gewalt oder keine moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stattgefunden hat, dem Beklagten.

Absatz 1 findet keine Anwendung auf Strafverfahren und beeinträchtigt nicht andere Gesetzesbestimmungen, die in puncto Beweislast günstiger sind.

Art. 32duodecies - Im Hinblick auf die Verteidigung der Rechte der Personen, auf die vorliegendes Kapitel Anwendung findet, können nachfolgende Organisationen in allen Streitsachen, zu denen die Anwendung des vorliegenden Kapitels Anlass geben kann, gerichtlich vorgehen:

1. die repräsentativen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, wie sie in Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen bestimmt sind,

2. die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen im Sinne von Artikel 7 des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen,

3. die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen im gewerkschaftlichen Konzertierungsorgan, das für die Verwaltungen, Dienste und Einrichtungen bestimmt ist, auf die das Gesetz vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, keine Anwendung findet,

4. die im Gesetz vom 27. Juni 1921 zur Verleihung der Rechtspersönlichkeit an Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht und an gemeinnützige Einrichtungen erwähnten gemeinnützigen Einrichtungen und Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht, die am Tage der Einreichung der Klage seit mindestens drei Jahren Rechtspersönlichkeit besitzen, wenn die Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung ihren in der Satzung festgelegten Zielen geschadet haben.

Die Zuständigkeit der in Absatz 1 erwähnten Organisationen beeinträchtigt nicht das Recht des Opfers, selbst vorzugehen oder dem Verfahren beizutreten. Macht das Opfer von diesem Recht Gebrauch, können die in Absatz 1 erwähnten Organisationen ihre Zuständigkeit nur mit Einverständnis des Opfers ausüben.

Die in Absatz 1 Nr. 4 erwähnten Organisationen können ihre Zuständigkeit jedoch nur mit Einverständnis des Opfers ausüben.

Art. 32tredecies - § 1 - Der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer beschäftigt, der entweder auf Ebene des Unternehmens oder der Einrichtung, in dem beziehungsweise in der er beschäftigt ist, gemäß den geltenden Verfahren oder bei den mit der Überwachung beauftragten Beamten eine mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht hat oder für den diese Beamten aufgetreten sind oder der eine Klage aufgrund des vorliegenden Kapitels einreicht beziehungsweise für den eine solche Klage eingereicht wird, darf weder das Arbeitsverhältnis beenden noch die Arbeitsbedingungen einseitig ändern, es sei denn aus Gründen, die nicht mit dieser Beschwerde oder Klage zusammenhängen.

§ 2 - Die Beweislast für die in § 1 erwähnten Gründe obliegt dem Arbeitgeber, wenn binnen zwölf Monaten nach Einreichung einer Beschwerde oder nach einer Zeugenaussage dem Arbeitnehmer gekündigt wird oder die Arbeitsbedingungen einseitig geändert werden. Diese Beweislast obliegt ebenfalls dem Arbeitgeber bei Kündigung oder einseitiger Änderung der Arbeitsbedingungen nach Einreichung einer Klage, und dies bis drei Monate, nachdem das Urteil rechtskräftig geworden ist.

§ 3 - Wenn der Arbeitgeber unter Verstoß gegen die Bestimmungen von § 1 das Arbeitsverhältnis beendet oder die Arbeitsbedingungen einseitig ändert, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerorganisation, der Letzterer angeschlossen ist, seine Wiedereingliederung in das Unternehmen oder die Einrichtung zu den Bedingungen beantragen, die vor den Begebenheiten bestanden, die Anlass zu der Beschwerde gegeben haben.

Der Antrag muss binnen dreißig Tagen nach dem Datum der Notifizierung der Kündigung, der Beendigung ohne Kündigungsfrist oder der einseitigen Änderung der Arbeitsbedingungen per Einschreibebrief erfolgen. Der Arbeitgeber muss binnen dreißig Tagen nach Notifizierung des Antrags darüber befinden.

Der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer wieder in das Unternehmen oder in die Einrichtung eingliedert oder ihn seine ehemalige Funktion zu den Bedingungen ausüben lässt, die vor den Begebenheiten bestanden, die Anlass zu der Beschwerde gegeben haben, muss den wegen Kündigung oder Änderung der Arbeitsbedingungen ausgefallenen Lohn zahlen und die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerbeiträge auf diesen Lohn einzahlen.

§ 4 - Wenn der Arbeitnehmer nach dem in § 3 Absatz 1 erwähnten Antrag nicht wieder eingegliedert wird oder seine Funktion nicht zu den Bedingungen ausüben kann, die vor den Begebenheiten bestanden, die Anlass zu der Beschwerde gegeben haben, und wenn der Richter befunden hat, dass die Kündigung oder die einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen gegen die Bestimmungen von § 1 verstößt, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zahlen, die nach Wahl des Arbeitnehmers entweder dem Pauschalbetrag, der mit dem Bruttolohn für sechs Monate übereinstimmt, oder dem vom Arbeitnehmer tatsächlich erlittenen Schaden entspricht; im letzteren Fall muss der Arbeitnehmer den Umfang des erlittenen Schadens beweisen.

§ 5 - Der Arbeitgeber muss die gleiche Entschädigung zahlen, ohne dass der Arbeitnehmer den in § 3 Absatz 1 erwähnten Antrag einreichen muss, um wieder eingegliedert zu werden oder seine Funktion zu den gleichen Bedingungen wie vor den Begebenheiten, die Anlass zu der Beschwerde gegeben haben, ausüben zu können:

1. wenn das zuständige Rechtsprechungsorgan die Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als erwiesen betrachtet,
2. wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag kündigt, weil das Verhalten des Arbeitgebers gegen die Bestimmungen von § 1 verstößt und für den Arbeitnehmer ein Grund ist, den Arbeitsvertrag ohne Kündigungsfrist oder vor Ablauf der Frist zu kündigen,
3. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus schwerwiegendem Grund gekündigt hat, sofern das zuständige Rechtsprechungsorgan erklärt hat, dass die Kündigung unbegründet ist und gegen die Bestimmungen von § 1 verstößt.

§ 6 - Wenn ein Verfahren aufgrund einer mit Gründen versehenen Beschwerde auf Ebene des Unternehmens oder der Einrichtung eingeleitet wird, setzt der Gefahrenverhütungsberater den Arbeitgeber sofort von der Tatsache in Kenntnis, dass dem Arbeitnehmer der in vorliegendem Artikel erwähnte Schutz gewährt wird.

§ 7 - Der in vorliegendem Artikel erwähnte Schutz findet ebenfalls Anwendung auf Arbeitnehmer, die als Zeuge in Streitsachen auftreten, zu denen die Anwendung des vorliegenden Kapitels Anlass geben kann.»

Art. 6 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 88*bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Art. 88*bis* - Unbeschadet der Bestimmungen der Artikel 269*bis* 272 des Strafgesetzbuches wird mit einer Gefängnisstrafe von acht Tagen bis zu einem Monat und einer Geldstrafe von 26*bis* zu 500 EUR oder mit nur einer dieser Strafen bestraft, wer der Gewalt oder der moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz binnen der vom zuständigen Rechtsprechungsorgan aufgrund von Artikel 32*decies* festgelegten Frist kein Ende gesetzt hat.»

Art. 7 - In den Artikeln 81*bis* 89 desselben Gesetzes wird das Wort «Franken» durch das Wort «EUR» ersetzt.

Art. 8 - Der Greffier des Arbeitsgerichtes oder des Arbeitsgerichtshofes notifiziert der Ärztlichen Arbeitsinspektion des Ministeriums der Beschäftigung und der Arbeit die aufgrund von Artikel 578 Nr. 11 des Gerichtsgesetzbuches getroffenen Entscheidungen.

KAPITEL III — *Abänderung des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen*

Art. 9 - Artikel 14 Nr. 2 des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen, abgeändert durch das Gesetz vom 12. August 2000, wird wie folgt ergänzt:

«s) Maßnahmen, die zum Schutz der Arbeitnehmer vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne von Kapitel V*bis* des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit getroffen worden sind.»

KAPITEL IV — *Schlussbestimmungen*

Art. 10 - Binnen einer Frist von zwei Jahren ab In-Kraft-Treten des vorliegenden Gesetzes werden die vorliegenden Bestimmungen einer Beurteilung unterworfen. Diese Beurteilung wird dem Ministerium der Beschäftigung und der Arbeit, das in dieser Sache in Zusammenarbeit mit dem Ministerium der Justiz und dem Nationalen Arbeitsrat handelt, anvertraut.

Art. 11 - Vorliegendes Gesetz tritt am ersten Tag des ersten Monats nach dem Monat seiner Veröffentlichung im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft.

Wir fertigen das vorliegende Gesetz aus und ordnen an, dass es mit dem Staatssiegel versehen und durch das *Belgische Staatsblatt* veröffentlicht wird.

Gegeben zu Brüssel, den 11. Juni 2002

ALBERT

Von Königs wegen:

Die Ministerin der Beschäftigung
Frau L. ONKELINX

Mit dem Staatssiegel versehen:

Der Minister der Justiz
M. VERWILGHEN

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 3 februari 2004.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAEEL

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 3 février 2004.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAEEL

Bijlage 3 — Annexe 3

MINISTERIUM DER BESCHÄFTIGUNG UND DER ARBEIT

17. JUNI 2002 — Gesetz zur Abänderung des Gerichtsgesetzbuches anlässlich des Gesetzes vom 11. Juni 2002 über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

ALBERT II., König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Die Kammern haben das Folgende angenommen und Wir sanktionieren es:

KAPITEL I — Allgemeine Bestimmung

Artikel 1 - Vorliegendes Gesetz regelt eine in Artikel 77 der Verfassung erwähnte Angelegenheit.

KAPITEL II — Abänderung des Gesetzes vom 4. August 1996

über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit und des Gerichtsgesetzbuches

Art. 2 - Artikel 79 § 1 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, ersetzt durch das Gesetz vom 28. Februar 1999, wird wie folgt ersetzt: «Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 32*duodecies* können Arbeitgeber, Arbeitnehmer und repräsentative Arbeitnehmerorganisationen bei jedem Streitfall bezüglich des vorliegenden Gesetzes oder seiner Ausführungserlasse eine Klage bei den Arbeitsgerichten einreichen.»

(...)

Art. 7 - Vorliegendes Gesetz tritt am ersten Tag des ersten Monats nach dem Monat seiner Veröffentlichung im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft.

Wir fertigen das vorliegende Gesetz aus und ordnen an, dass es mit dem Staatssiegel versehen und durch das *Belgische Staatsblatt* veröffentlicht wird.

Gegeben zu Brüssel, den 17. Juni 2002

ALBERT

Von Königs wegen:

Die Ministerin der Beschäftigung
Frau L. ONKELINX

Mit dem Staatssiegel versehen:

Der Minister der Justiz
M. VERWILGHEN

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 3 februari 2004.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAEEL

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 3 février 2004.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAEEL