

VI. Ausbildung zur Erlangung des Brevets eines Brandschutztechniklers**Pflichtkurse:**

— Rechtsgrundlagen:	5 Stunden
— Vorschriften:	30 Stunden
— Feuerwiderstandsdauer der Bauelemente und Brandverhalten der Baumaterialien:	25 Stunden
— Bauweise:	20 Stunden
— Meldeanlagen - Löschmittel:	10 Stunden
— Praktische Übungen und Ausbildung:	50 Stunden

VII. Ausbildung zur Erlangung des Brevets eines Dienstchefs**Pflichtkurse:**

— Management — Personalmanagement:	40 Stunden
— Öffentlichkeitsarbeit:	20 Stunden
— Technische Planung und Haushaltsführung:	20 Stunden

Gesehen, um Unserem Erlass vom 8. April 2003 beigefügt zu werden

ALBERT

Von Königs wegen:

Der Minister des Innern

A. DUQUESNE

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

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,

P. DEWAEL

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

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,

P. DEWAEL

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2004 — 1202

[C — 2004/00037]

3 FEBRUARI 2004. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de officiële Duitse vertaling van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

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 het ontwerp van officiële Duitse vertaling van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, opgemaakt door de Centrale Dienst voor Duitse vertaling bij 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 gevoegde tekst is de officiële Duitse vertaling van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

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. DEWAEL

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2004 — 1202

[C — 2004/00037]

3 FEVRIER 2004. — Arrêté royal établissant la traduction officielle en langue allemande de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au 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 le projet de traduction officielle en langue allemande de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, établi par le Service central de traduction allemande auprès du Commissariat d'arrondissement adjoint à Malmedy;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Intérieur,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le texte annexé au présent arrêté constitue la traduction officielle en langue allemande de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

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. DEWAEL

Bijlage — Annexe

MINISTERIUM DER BESCHÄFTIGUNG UND DER ARBEIT

11. JULI 2002 — Königlicher Erlass über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

ALBERT II., König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Aufgrund des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, insbesondere des Artikels 2 § 3, des Artikels 4 § 1 Absatz 1, abgeändert durch das Gesetz vom 7. April 1999, der Artikel 32^{quater} § 2, 32^{quinquies} und 32^{sexies} § 4, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Juni 2002, und des Artikels 80 Absatz 1;

Aufgrund des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, insbesondere der Artikel 4, 9, 14 und 22;

Aufgrund des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über den Internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, insbesondere des Artikels 2 und des Artikels 14, abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 3. Mai 1999;

Aufgrund des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, insbesondere des Artikels 13^{bis} [*sic, zu lesen ist: des Artikels 13ter*], eingefügt durch den Königlichen Erlass vom 20. Februar 2002, und der Artikel 21 und 22;

Aufgrund des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, insbesondere des Artikels 95;

Aufgrund der Dringlichkeit, begründet durch die Tatsache, dass das Gesetz vom 11. Juni 2002 über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz am 1. Juli 2002 in Kraft tritt; dass die in den neuen Artikeln 32^{quater} § 2 und 32^{sexies} § 4 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erwähnten Ausführungsmaßnahmen am selben Datum in Kraft treten müssen;

Dass es nämlich unmöglich ist, die Bestimmungen des neuen Gesetzes effektiv anzuwenden, solange die Verfahren und Befugnisse, die Aufträge und die Ausbildung der Gefahrenverhütungsberater nicht näher bestimmt sind; dass, wenn diese Maßnahmen nicht unverzüglich getroffen werden, die Arbeitnehmer schwer benachteiligt werden können, da es ihnen unmöglich sein wird, ihre Rechte unverzüglich geltend zu machen; dass die Arbeitgeber ebenfalls unverzüglich über die konkreten Maßnahmen informiert werden müssen, die sie im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmer vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz treffen müssen; dass dies umso wichtiger ist, als immer mehr Gewalttaten und Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz festgestellt werden und es sich also um ein akutes soziales Problem handelt; dass es folglich notwendig ist, unverzüglich die nötigen Maßnahmen zu treffen, damit vorliegender Entwurf eines Königlichen Erlasses am 1. Juli 2002 in Kraft treten kann;

Aufgrund des Gutachtens des Staatsrates Nr. 33.720/1 vom 27. Juni 2002, abgegeben in Anwendung von Artikel 84 Absatz 1 Nr. 2 der koordinierten Gesetze über den Staatsrat;

Auf Vorschlag Unseres Ministers der Beschäftigung

Haben Wir beschlossen und erlassen Wir:

Abschnitt I — Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

Artikel 1 - Vorliegender Erlass findet Anwendung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie ihnen gleichgestellte Personen, die in Artikel 2 § 1 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erwähnt sind, und auf nicht in Artikel 2 § 1 des vorerwähnten Gesetzes erwähnte Personen, die sich am Arbeitsplatz befinden.

Art. 2 - Für die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Erlasses versteht man unter:

1. Gesetz: das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit,

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

3. 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 vorliegender Erlass 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,

4. 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,

5. anderen Personen am Arbeitsplatz: Personen, die mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommen, insbesondere Kunden, Lieferanten, Dienstleistungserbringer, Schüler und Studenten und Zulagenempfänger,

6. zuständigem Gefahrenverhütungsberater: die natürliche Person, die entweder an einen internen Dienst oder an einen externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz gebunden ist, gemäß Artikel 32^{sexies} des Gesetzes bestimmt wird und auf die psychosozialen Aspekte der Arbeit, unter anderem Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, spezialisiert ist,

7. Vertrauensperson: die Person, die dem zuständigen Gefahrenverhütungsberater beisteht, wie sie gemäß Artikel 32^{sexies} des Gesetzes erwähnt ist und bestimmt wird,

8. Ausschuss: den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz oder, in Ermangelung eines Ausschusses, die Gewerkschaftsvertretung oder, in Ermangelung einer Gewerkschaftsvertretung, die Arbeitnehmer selbst gemäß den Bestimmungen von Artikel 53 des Gesetzes.

Abschnitt II — Allgemeine Grundsätze

Art. 3 - Der Arbeitgeber bestimmt im Rahmen des dynamischen Risikoverwaltungssystems auf der Grundlage der Ergebnisse der Risikoanalyse die in Anwendung von Artikel 32^{quater} des Gesetzes zu ergreifenden Gefahrenverhütungsmaßnahmen.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse und die Gefahrenverhütungsmaßnahmen werden in einen spezifischen Abschnitt im Globalplan zur Gefahrenverhütung und gegebenenfalls im jährlichen Aktionsprogramm aufgenommen, die in den Artikeln 10 und 11 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erwähnt sind.

Art. 4 - Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 8 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit muss der Arbeitgeber für alle Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, deren Opfer die Arbeitnehmer gewesen sind und die Gegenstand einer mit Gründen versehenen Beschwerde sind oder in dem in Artikel 6 erwähnten Register der Gewalttaten am Arbeitsplatz eingetragen worden sind, eine Risikoanalyse durchführen.

Diese Analyse muss es ermöglichen, die Wirksamkeit der getroffenen Gefahrenverhütungsmaßnahmen zu beurteilen und gegebenenfalls die geeigneten Gefahrenverhütungsmaßnahmen zu bestimmen, die zu ergreifen sind, insbesondere in Zusammenhang mit:

1. der Organisation des Unternehmens oder der Einrichtung,
2. der Gestaltung der Arbeitsplätze,
3. der Revision der Verfahren, wenn diese sich als unangemessen oder undurchführbar erwiesen haben,
4. der Aufklärung und der Ausbildung der Arbeitnehmer.

Art. 5 - § 1 - Unbeschadet der Bestimmungen der Artikel 17 bis 21 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit ergreift der Arbeitgeber die nötigen Maßnahmen, damit die Arbeitnehmer, die Führungskräfte und die Mitglieder des Ausschusses über alle nützlichen Informationen verfügen in Bezug auf:

1. die Ergebnisse der in den Artikeln 3 und 4 erwähnten Risikoanalyse und die anwendbaren Gefahrenverhütungsmaßnahmen,
2. die Verfahren, die anzuwenden sind, wenn ein Arbeitnehmer Opfer von Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu sein glaubt,
3. das Recht für den Arbeitnehmer, eine Erklärung beurkunden zu lassen, wenn er Opfer von Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz von außerhalb des Unternehmens zu sein glaubt,
4. die Dienste oder Einrichtungen, auf die in Anwendung von Artikel 32^{quinquies} des Gesetzes zurückgegriffen wird,
5. die infolge einer mit Gründen versehenen Beschwerde ergriffenen Maßnahmen,
6. die Verpflichtung, sich der Gewalt und der moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu enthalten.

Außerdem hat jeder Arbeitnehmer, der auf die Vertrauensperson oder den Gefahrenverhütungsberater zurückgreift, das Recht zu erfahren, wie die von ihm anhängig gemachte Sache weiter verfolgt wird.

§ 2 - Außerdem sorgt der Arbeitgeber dafür, dass die Arbeitnehmer, die Führungskräfte und die Mitglieder des Ausschusses die nötige Ausbildung erhalten, damit sie die Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die Verfahren, die Rechte und die Verpflichtungen, in Bezug auf die sie die in § 1 Nr. 1, 2, 3 und 6 erwähnten Informationen erhalten, auf angemessene Weise anwenden können.

Abschnitt III — Spezifische Verpflichtungen der Arbeitgeber der Unternehmen und Einrichtungen, die bei der Arbeit mit der Öffentlichkeit in Kontakt treten

Art. 6 - § 1 - In den Unternehmen und Einrichtungen, in denen die Arbeitnehmer mit der Öffentlichkeit in Kontakt treten, muss der Arbeitgeber die Erklärung der Arbeitnehmer, die Opfer von Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz von außerhalb des Unternehmens oder der Einrichtung zu sein glauben, systematisch notieren.

Diese Erklärung wird in ein Register der Gewalttaten am Arbeitsplatz aufgenommen.

Das Register ist nur dem Arbeitgeber, dem Gefahrenverhütungsberater, der Vertrauensperson und dem mit der Überwachung beauftragten Beamten zugänglich.

Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die in Absatz 1 erwähnten Erklärungen dem zuständigen Gefahrenverhütungsberater mitgeteilt werden.

Das Register der Gewalttaten wird dem mit der Überwachung beauftragten Beamten zur Verfügung gehalten.

§ 2 - Der Arbeitgeber bewahrt die Erklärung über Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz während fünf Jahren ab dem Tag, an dem das Opfer diese Erklärung abgegeben hat, auf.

Wenn der Arbeitgeber seine Tätigkeiten einstellt, übermittelt er der Verwaltung der Betriebshygiene und der Arbeitsmedizin innerhalb einer Frist von drei Monaten ab der Einstellung seiner Tätigkeiten die Erklärungen über Gewalttaten und Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Abschnitt IV — Spezifische Verpflichtungen des Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarztes

Art. 7 - Der Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt, der bei einer ärztlichen Untersuchung in Bezug auf die Gesundheitsaufsicht über die Arbeitnehmer feststellt, dass der Gesundheitszustand eines Arbeitnehmers infolge von Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beeinträchtigt ist:

1. informiert die Opfer über die Möglichkeit, sich an den zuständigen Gefahrenverhütungsberater oder an die Vertrauensperson zu wenden,
2. kann unter Vorbehalt des Einverständnisses des Opfers selbst den zuständigen Gefahrenverhütungsberater informieren, wenn er der Ansicht ist, dass das Opfer nicht in der Lage ist, sich selbst an diesen Berater zu wenden.

Abschnitt V — Aufgaben des Gefahrenverhütungsberaters und der Vertrauensperson

Art. 8 - § 1 - Der zuständige Gefahrenverhütungsberater und gegebenenfalls die Vertrauensperson stehen für die Anwendung der im Gesetz und im vorliegenden Erlass erwähnten Maßnahmen dem Arbeitgeber, den Führungskräften und den Arbeitnehmern bei.

Der zuständige Gefahrenverhütungsberater und die Vertrauensperson sprechen sich regelmäßig ab.

§ 2 - Die Vertrauensperson, die dem zuständigen Gefahrenverhütungsberater beisteht, ist insbesondere mit folgenden Aufgaben beauftragt:

1. Sie wirkt an der Ausarbeitung der Verfahren mit, die im Falle von Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz anzuwenden sind.

2. Sie erteilt den Opfern von Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Ratschläge und bietet ihnen Aufnahme, Hilfe und die erforderliche Unterstützung.

3. Sie nimmt die mit Gründen versehenen Beschwerden der Opfer von Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegen.

4. Sie übermittelt die in Nr. 3 erwähnten mit Gründen versehenen Beschwerden dem zuständigen Gefahrenverhütungsberater.

§ 3 - Neben den in § 2 Nr. 1 bis 3 erwähnten Aufgaben ist der zuständige Gefahrenverhütungsberater mit folgenden Aufgaben beauftragt:

1. Er arbeitet an der in den Artikeln 3 und 4 erwähnten Risikoanalyse mit.

2. Er untersucht die mit Gründen versehenen Beschwerden und schlägt dem Arbeitgeber Maßnahmen vor, damit der Gewalt und der moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ein Ende gesetzt wird.

3. Er unternimmt die in Artikel 14 erwähnten nützlichen Schritte, damit der Gewalt und der moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ein Ende gesetzt werden kann.

4. Er gibt eine Stellungnahme über die Dienste oder Einrichtungen ab, auf die der Arbeitgeber in Anwendung von Artikel 32^{quinquies} des Gesetzes zurückgreifen kann.

5. Er legt eine individuelle Beschwerdeakte über Gewalttaten und Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz an und schreibt sie fort.

6. Er erstellt regelmäßig einen Bericht über die mit Gründen versehenen Beschwerden über Gewalttaten und Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die im Unternehmen oder in der Einrichtung begangen worden sind. Dieser Bericht enthält nur kollektive und anonyme Angaben.

Der in Absatz 1 Nr. 6 erwähnte Bericht ist für den Arbeitgeber bestimmt und wird vom internen Dienst bereitgehalten. Er wird dem Ausschuss zur Information vorgelegt und dem mit der Überwachung beauftragten Beamten zur Verfügung gehalten.

Art. 9 - Die individuelle Beschwerdeakte enthält:

1. die Unterlagen mit den Erklärungen des Opfers und der Zeugen und gegebenenfalls das Ergebnis des Versuchs einer gütlichen Regelung,

2. die Unterlagen mit den Erklärungen des Urhebers oder der Urheber der Gewalt oder der moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz,

3. die Vorschläge an den Arbeitgeber, was die anzuwendenden geeigneten Maßnahmen betrifft,

4. gegebenenfalls den Antrag auf Beteiligung der Ärztlichen Arbeitsinspektion,

5. die Unterlage, die die mit Gründen versehene Beschwerde enthält,

6. die Unterlage, anhand deren die mit Gründen versehene Beschwerde dem Arbeitgeber notifiziert worden ist,

7. spezifische personenbezogene Daten, die vom zuständigen Gefahrenverhütungsberater bei den Erklärungen festgestellt worden sind und die ausschließlich ihm vorbehalten sind.

Die individuelle Beschwerdeakte wird vom zuständigen Gefahrenverhütungsberater unter seiner ausschließlichen Verantwortung aufbewahrt.

Der Gefahrenverhütungsberater kann der Vertrauensperson, die ihm beisteht, die Aufbewahrung der Akte anvertrauen und diese Person kann Zugang zur Akte haben, wenn sie nicht von ihm aufbewahrt wird. In diesen Fällen darf die Vertrauensperson die Daten, von denen sie Kenntnis hat, nicht offenbaren.

Die individuelle Beschwerdeakte, die die in Absatz 1 Nr. 1 bis 6 erwähnten Daten enthält, wird dem mit der Überwachung beauftragten Beamten zur Verfügung gehalten und die vorerwähnten Daten müssen ihm jedes Mal vorgelegt werden, wenn der Gefahrenverhütungsberater sich in Anwendung von Artikel 32^{septies} des Gesetzes an diesen Beamten wendet.

Abschnitt VI — Internes Verfahren

Art. 10 - Ist eine Vertrauensperson bestimmt worden, wendet sich der Arbeitnehmer, der Opfer von Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu sein glaubt, an diese Person, es sei denn, er zieht es vor, sich unmittelbar an den zuständigen Gefahrenverhütungsberater zu wenden.

Die Vertrauensperson hört das Opfer an und versucht auf Antrag des Opfers, eine gütliche Regelung mit dem Urheber der Gewalt oder der moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu erreichen.

Führt das Güteverfahren zu keinem Ergebnis oder stellt sich eine gütliche Regelung als unmöglich heraus, nimmt die Vertrauensperson auf ausdrücklichen Antrag des Opfers die mit Gründen versehene Beschwerde entgegen und übermittelt sie sofort dem zuständigen Gefahrenverhütungsberater.

Art. 11 - Ist keine Vertrauensperson bestimmt worden, wendet sich der Arbeitnehmer, der Opfer von Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu sein glaubt, an den zuständigen Gefahrenverhütungsberater.

Art. 12 - Der zuständige Gefahrenverhütungsberater hört das Opfer an und versucht auf Antrag des Opfers, eine gütliche Regelung mit dem Urheber der Gewalt oder der moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu erreichen.

Führt das Güteverfahren zu keinem Ergebnis oder stellt sich eine gütliche Regelung als unmöglich heraus, nimmt der zuständige Gefahrenverhütungsberater auf ausdrücklichen Antrag des Opfers die mit Gründen versehene Beschwerde entgegen.

Art. 13 - Die mit Gründen versehene Beschwerde wird in eine datierte Unterlage aufgenommen, die die Erklärungen des Opfers und der Zeugen und gegebenenfalls das Ergebnis des Güteverfahrens enthält.

Das Opfer und die Zeugen erhalten eine Abschrift ihrer Erklärung.

Art. 14 - Sobald eine mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht wird, informiert der zuständige Gefahrenverhütungsberater den Arbeitgeber darüber, indem er ihm eine Abschrift der in Artikel 13 erwähnten Unterlage übermittelt und ihn dazu auffordert, geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Der zuständige Gefahrenverhütungsberater untersucht vollkommen unparteiisch die mit Gründen versehene Beschwerde und macht dem Arbeitgeber Vorschläge in Bezug auf die anzuwendenden geeigneten Maßnahmen.

Der Arbeitgeber ergreift die geeigneten Maßnahmen, damit den Gewalttaten und Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein Ende gesetzt wird.

Gegebenenfalls wendet der zuständige Gefahrenverhütungsberater die in Artikel 32*septies* des Gesetzes erwähnten Maßnahmen an.

Art. 15 - Gemäß den Bestimmungen der Artikel 32*nonies* und 32*decies* des Gesetzes beeinträchtigen die Bestimmungen der Artikel 10 bis 14 nicht das Recht des Opfers, sich unmittelbar an den mit der Überwachung beauftragten Beamten zu wenden oder ein Gerichtsverfahren einzuleiten.

Abschnitt VII — Bedingungen, die im Hinblick auf die Ausübung der Funktion eines zuständigen Gefahrenverhütungsberaters oder einer Vertrauensperson zu erfüllen sind

Art. 16 - Die Gefahrenverhütungsberater der internen und externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, die mit den aufgrund von Kapitel *Vbis* des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit bestimmten Aufträgen und Aufgaben beauftragt sind, müssen die in Artikel 22 Absatz 1 Nr. 5 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz festgelegten Bedingungen erfüllen.

In Abweichung von Absatz 1 können die Gefahrenverhütungsberater des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, die die in Artikel 22 § 1 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über den Internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz festgelegten Bedingungen erfüllen, ebenfalls mit den in Absatz 1 erwähnten Aufträgen und Aufgaben beauftragt werden, insofern folgende Bedingungen erfüllt sind:

1. Der interne Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz verfügt nicht über einen Gefahrenverhütungsberater, der die in Artikel 22 Absatz 1 Nr. 5 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz festgelegten Bedingungen erfüllt.

2. Dieser Gefahrenverhütungsberater ist hauptsächlich mit den aufgrund von Kapitel *Vbis* des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996 festgelegten Aufträgen und Aufgaben und mit anderen Aufträgen und Aufgaben in Bezug auf durch die Arbeit verursachte psychosoziale Belastung, die in Artikel 4 § 1 Absatz 1 Nr. 3 des vorerwähnten Gesetzes erwähnt ist, beauftragt.

3. Dieser Gefahrenverhütungsberater erbringt den Nachweis, dass er über eine Erfahrung von mindestens drei Jahren im Bereich der durch die Arbeit verursachten psychosozialen Belastung verfügt.

Art. 17 - Außerdem kann die Vertrauensperson, die aufgrund der Rechtsvorschriften über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vom Arbeitgeber bestimmt worden ist, als zuständiger Gefahrenverhütungsberater im internen Dienst bestimmt werden, wenn sie am Datum des In-Kraft-Tretens des vorliegenden Erlasses den Nachweis erbringt, dass sie die Funktion seit mindestens drei Jahren tatsächlich und ununterbrochen ausübt, und wenn sie sich verpflichtet, an der in Artikel 22 Absatz 1 Nr. 5 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz vorgesehenen Ausbildung teilzunehmen.

Die Tatsache, dass die Vertrauensperson nicht Inhaberin eines akademischen Grades ist, steht dieser Bestimmung nicht im Wege.

Der Arbeitgeber notifiziert dem mit der Überwachung beauftragten Beamten den in Absatz 1 erwähnten Nachweis, sobald der Ausschuss seine Zustimmung gegeben hat.

Art. 18 - Personen, die in Anwendung anderer Rechtsvorschriften über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vom Arbeitgeber bestimmt worden sind, um Opfern solcher Taten zu helfen, können ebenfalls die Funktion der in Artikel 32*sexies* des Gesetzes erwähnten Vertrauensperson ausüben, insofern sie gemäß den Bestimmungen dieses Artikels zu diesem Zweck vom Arbeitgeber bestimmt werden.

Abschnitt VIII — Übergangbestimmungen

Art. 19 - Die zuständigen Gefahrenverhütungsberater müssen innerhalb einer Frist von sechs Monaten ab In-Kraft-Treten des vorliegenden Erlasses bestimmt werden.

Bis diese Bestimmung erfolgt, werden die in vorliegendem Erlass erwähnten Aufträge und Aufgaben von einer der folgenden Personen ausgeübt:

1. entweder vom Gefahrenverhütungsberater des internen Dienstes, wenn der Arbeitgeber mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt,

2. oder von der in Anwendung der Rechtsvorschriften über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bestimmten Vertrauensperson

3. oder von einem Gefahrenverhütungsberater des externen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz.

Abschnitt IX — Abänderungsbestimmungen

Art. 20 - Artikel 4 Absatz 1 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit wird wie folgt ergänzt:

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

Art. 21 - Artikel 9 Absatz 3 desselben Erlasses wird wie folgt ergänzt:

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

Art. 22 - Artikel 14 Absatz 2 Nr. 4 desselben Erlasses wird wie folgt ersetzt:

«4. Unfälle, Zwischenfälle oder Gewalttaten und Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die sich im Unternehmen oder in der Einrichtung ereignet haben.»

Art. 23 - In Artikel 22 Absatz 2 desselben Erlasses werden nach den Wörtern «und möglichen Unfällen oder Zwischenfällen» die Wörter «sowie den Fällen von Gewalt externen Ursprungs» eingefügt.

Art. 24 - Artikel 13ter des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, eingefügt durch den Königlichen Erlass vom 20. Februar 2002, wird wie folgt ergänzt:

«3. die aufgrund von Kapitel Vbis des Gesetzes dem Gefahrenverhütungsberater zuerkannten Aufträge und Aufgaben im Zusammenhang mit Gefahrenverhütung und Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.»

Art. 25 - In Artikel 21 und in Artikel 22 Absatz 1 Nr. 5 desselben Erlasses werden nach den Wörtern «psychosoziale Aspekte der Arbeit» und nach den Wörtern «psychosozialen Aspekte der Arbeit» jeweils die Wörter «, unter anderem Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz,» eingefügt.

Art. 26 - In Artikel 2 Nr. 4 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über den Internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz werden die Wörter «Artikel 14 Absatz 3 Nr. 3 bis 5» durch die Wörter «Artikel 14 Absatz 3 Nr. 3 und 4» ersetzt.

Art. 27 - Artikel 14 desselben Erlasses, abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 3. Mai 1999, wird wie folgt abgeändert:

1. In Absatz 3 Nr. 5 werden nach den Wörtern «psychosoziale Aspekte der Arbeit» die Wörter «, unter anderem Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» eingefügt.

2. In Absatz 7 werden die Wörter «Absatz 2 [sic, zu lesen ist: Absatz 3] Nr. 3 bis 5» durch die Wörter «Absatz 2 [sic, zu lesen ist: Absatz 3] Nr. 3 und 4» und die Wörter «Artikel 22 Nr. 3 bis 5» durch die Wörter «Artikel 22 Nr. 3 und 4» ersetzt.

Abschnitt X — Schlussbestimmungen

Art. 28 - Die Sozialinspektoren der Ärztlichen Arbeitsinspektion der Verwaltung der Betriebshygiene und der Arbeitsmedizin sind mit der Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des Gesetzes und des vorliegenden Erlasses beauftragt.

Art. 29 - Die Bestimmungen der Artikel 1 bis 19 bilden Titel VIII Kapitel VI des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit mit folgenden Überschriften:

1. «Titel VIII — Besondere Arbeitnehmerkategorien und besondere Arbeitssituationen»

2. «Kapitel VI — Spezifische Maßnahmen in Bezug auf Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz».

Art. 30 - Vorliegender Erlass wird wirksam mit 1. Juli 2002.

Art. 31 - Unser Minister der Beschäftigung ist mit der Ausführung des vorliegenden Erlasses beauftragt.

Gegeben zu Brüssel, den 11. Juli 2002

ALBERT

Von Königs wegen:

Die Ministerin der Beschäftigung
Frau L. ONKELINX

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

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

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAELE

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAELE