

Für den Minister des Öffentlichen Dienstes und der Sozialen Eingliederung, abwesend:

Die Vizepremierministerin und Ministerin der Justiz

Frau L. ONKELINX

Der Minister der Mobilität

R. LANDUYT

Der Minister der Pensionen

B. TOBBACK

Für den Minister der Beschäftigung, abwesend:

Der Minister der Mobilität

R. LANDUYT

Der Staatssekretär für die Modernisierung der Finanzen und die Bekämpfung der Steuerhinterziehung

H. JAMAR

Für den Staatssekretär für Administrative Vereinfachung, abwesend:

Der Vizepremierminister und Minister des Innern

P. DEWAELE

Für den Staatssekretär für Öffentliche Unternehmen, abwesend:

Der Minister der Mobilität

R. LANDUYT

Mit dem Staatssiegel versehen:

Die Ministerin der Justiz

Frau L. ONKELINX

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2007 — 4896

[C — 2007/01003]

**10 JANVIER 2007.** — *Loi modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.* — Traduction allemande

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de la loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (*Moniteur belge* du 6 juin 2007).

Cette traduction a été établie par le Service central de traduction allemande auprès du Commissaire d'arrondissement adjoint à Malmedy en exécution de l'article 76 de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone, remplacé par l'article 16 de la loi du 18 juillet 1990 et modifié par l'article 6 de la loi du 21 avril 2007.

#### FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2007 — 4896

[C — 2007/01003]

**10 JANUARI 2007.** — *Wet tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.* — Duitse vertaling

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van de wet van 10 januari 2007 tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (*Belgisch Staatsblad* van 6 juni 2007).

Deze vertaling is opgemaakt door de Centrale Dienst voor Duitse vertaling bij de Adjunct-arrondissementscommissaris in Malmedy in uitvoering van artikel 76 van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap, vervangen bij artikel 16 van de wet van 18 juli 1990 en gewijzigd bij artikel 6 van de wet van 21 april 2007.

#### FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

D. 2007 — 4896

[C — 2007/01003]

**10. JANUAR 2007** — *Gesetz zur Abänderung verschiedener Bestimmungen über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, darunter diejenigen in Bezug auf den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz* — Deutsche Übersetzung

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung des Gesetzes vom 10. Januar 2007 zur Abänderung verschiedener Bestimmungen über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, darunter diejenigen in Bezug auf den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Diese Übersetzung ist von der Zentralen Dienststelle für Deutsche Übersetzungen beim Beigeordneten Bezirkskommissar in Malmedy erstellt worden in Ausführung von Artikel 76 des Gesetzes vom 31. Dezember 1983 über institutionelle Reformen für die Deutschsprachige Gemeinschaft, ersetzt durch Artikel 16 des Gesetzes vom 18. Juli 1990 und abgeändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 21. April 2007.

#### FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST BESCHÄFTIGUNG, ARBEIT UND SOZIALE KONZERTIERUNG

**10. JANUAR 2007** — *Gesetz zur Abänderung verschiedener Bestimmungen über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, darunter diejenigen in Bezug auf 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 4 § 1 Absatz 2 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, abgeändert durch die Gesetze vom 7. April 1999 und 11. Juni 2002, wird wie folgt abgeändert:

a) Nummer 3 wird wie folgt ersetzt:

«3. durch die Arbeit verursachte psychosoziale Belastung, darunter insbesondere Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz,».

b) Nummer 8 wird aufgehoben.

**Art. 3** - Artikel 32*bis* desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Juni 2002, wird wie folgt ersetzt:

«Art. 32*bis* - 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.

Nicht in Artikel 2 § 1 erwähnte Personen, die mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommen, wenden im Hinblick auf deren Schutz die Bestimmungen der Artikel 32*decies* bis 32*duodecies* an.

Der König bestimmt die Bedingungen und Modalitäten für die Anwendung des vorliegenden Kapitels auf Arbeitnehmer von Fremdunternehmen, die ständig in der Niederlassung des Arbeitgebers, bei dem die Tätigkeiten verrichtet werden, anwesend sind.»

**Art. 4** - Artikel 32*ter* desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Juni 2002, wird wie folgt abgeändert:

a) Nummer 1 wird wie folgt ersetzt:

«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 bedroht oder angegriffen wird,».

b) Nummer 2 wird wie folgt ersetzt:

«2. moralischer Belästigung am Arbeitsplatz: mehrere ähnliche oder unterschiedliche unrechtmäßige Verhaltensweisen, von außerhalb oder innerhalb des Unternehmens oder der Einrichtung, die während einer bestimmten Zeit vorkommen, 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, und die sich insbesondere durch Worte, Einschüchterungen, Handlungen, Gebärden oder einseitige schriftliche Äußerungen äußern. Diese Verhaltensweisen können insbesondere mit der Religion oder den Überzeugungen, einer Behinderung, dem Alter, der sexuellen Ausrichtung, dem Geschlecht, der Rasse oder der ethnischen Herkunft zusammenhängen,».

c) Nummer 3 wird wie folgt ersetzt:

«3. sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: jede Form unerwünschten verbalen, nicht verbalen oder körperlichen Verhaltens sexueller Art, das zum Ziel oder zur Folge hat, dass die Würde einer Person beeinträchtigt wird oder dass eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, erniedrigende oder beleidigende Umgebung geschaffen wird.»

d) Der Artikel wird mit folgendem Absatz ergänzt:

«Sofern die Belästigung mit der Religion oder den Überzeugungen, einer Behinderung, dem Alter, der sexuellen Ausrichtung, dem Geschlecht, der Rasse oder der ethnischen Herkunft zusammenhängt, bilden die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels die Umsetzung in belgisches Recht:

1. der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf,

2. der Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft,

3. der Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 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, abgeändert durch die Richtlinie 2002/73 vom 23. September 2002.»

**Art. 5** - Artikel 32*quater* § 1 desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Juni 2002, wird wie folgt ersetzt:

«Art. 32*quater* - § 1 - Der Arbeitgeber bestimmt in Anwendung der in Artikel 5 erwähnten allgemeinen Grundsätze der Gefahrenverhütung die zur Verhütung von Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifenden Maßnahmen.

Er legt diese Gefahrenverhütungsmaßnahmen auf der Grundlage einer Risikoanalyse und unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Größe des Unternehmens fest.

Die in Absatz 2 erwähnten Maßnahmen sind mindestens:

1. materielle und organisatorische Maßnahmen, durch die Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhütet werden können,

2. die Verfahren, die anwendbar sind, wenn Taten gemeldet werden, und die insbesondere Folgendes betreffen:

a) die Aufnahme und Beratung der Personen, die erklären, dass gegen sie Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird,

b) die Modalitäten, gemäß denen diese Personen auf den Gefahrenverhütungsberater und die Vertrauensperson, die für Gewalttaten und Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bestimmt sind, zurückgreifen können,

c) das schnelle und vollkommen unparteiische Eingreifen der Vertrauensperson und des Gefahrenverhütungsberaters,

d) die Wiederbeschäftigung der Arbeitnehmer, die erklärt haben, dass gegen sie Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt worden ist, und die Begleitung dieser Personen bei ihrer Wiederbeschäftigung,

3. die spezifischen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer, die bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommen mit den nicht in Artikel 2 § 1 erwähnten Personen, die mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommen,

4. die Verpflichtungen der Führungskräfte in Bezug auf die Verhütung von Gewalttaten und Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,

5. die Information und die Ausbildung der Arbeitnehmer,

6. die Information des Ausschusses.

Die in Absatz 3 erwähnten Maßnahmen werden nach Stellungnahme des Ausschusses ergriffen, mit Ausnahme der in Nr. 2 erwähnten Maßnahmen, die nach Einverständnis des Ausschusses ergriffen werden.

Wird kein Einverständnis erreicht, holt der Arbeitgeber gemäß den vom König festgelegten Bedingungen und Modalitäten die Stellungnahme des in Artikel 80 erwähnten, mit der Überwachung beauftragten Beamten ein.

Unbeschadet der Anwendung der Bestimmungen zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, kann der Arbeitgeber, wenn nach der in Absatz 5 erwähnten Stellungnahme immer noch kein Einverständnis erreicht wird, die Maßnahmen ergreifen, sofern mindestens zwei Drittel der Mitglieder, die die Arbeitnehmer im Ausschuss vertreten, ihr Einverständnis gegeben haben.»

**Art. 6** - Artikel 32quinquies desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Juni 2002, wird wie folgt ersetzt:

«Art. 32quinquies - Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass Arbeitnehmer, gegen die während der Ausführung ihrer Arbeit eine Gewalttat verübt worden ist durch andere am Arbeitsplatz befindliche Personen als die in Artikel 2 § 1 des Gesetzes erwähnten Personen eine angemessene psychologische Unterstützung bei spezialisierten Diensten oder Einrichtungen erhalten.

Unbeschadet der Anwendung anderer Gesetzesbestimmungen trägt der Arbeitgeber die Kosten der in Absatz 1 erwähnten Maßnahme.

Der König kann die Grenzen bestimmen, innerhalb deren die in Absatz 2 erwähnten Kosten zu Lasten des Arbeitgebers gehen.»

**Art. 7** - Artikel 32sexies desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Juni 2002, wird wie folgt ersetzt:

«Art. 32sexies - § 1 - Der Arbeitgeber entscheidet gemäß den in Ausführung von Kapitel VI festgelegten Bestimmungen, ob die Aufgaben, die durch vorliegendes Kapitel dem Gefahrenverhütungsberater erteilt werden, vom internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz oder von einem externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz ausgeführt werden.

Vertraut er die Aufgaben dem internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz an, bestimmt er nach vorherigem Einverständnis sämtlicher Mitglieder, die die Arbeitnehmer im Ausschuss vertreten, einen Gefahrenverhütungsberater, der auf die psychosozialen Aspekte der Arbeit, darunter Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, spezialisiert ist.

Wird kein Einverständnis erreicht, holt der Arbeitgeber gemäß den vom König festgelegten Bedingungen und Modalitäten die Stellungnahme des in Artikel 80 erwähnten, mit der Überwachung beauftragten Beamten ein.

Wird nach der in Absatz 3 erwähnten Stellungnahme immer noch kein Einverständnis erreicht oder beschäftigt der Arbeitgeber weniger als fünfzig Arbeitnehmer, greift der Arbeitgeber auf einen Gefahrenverhütungsberater zurück, der auf die psychosozialen Aspekte der Arbeit, darunter Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, spezialisiert ist und einem externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz angehört.

Der Arbeitgeber, der in seinem internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz über einen Gefahrenverhütungsberater verfügt, der auf die psychosozialen Aspekte der Arbeit, darunter Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, spezialisiert ist, darf zusätzlich einen externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz hinzuziehen.

Der in vorliegendem Paragraphen erwähnte Gefahrenverhütungsberater darf nicht gleichzeitig das Amt eines für die Arbeitsmedizin zuständigen Gefahrenverhütungsberaters ausüben.

§ 2 - Nach vorherigem Einverständnis sämtlicher Mitglieder, die die Arbeitnehmer im Ausschuss vertreten, bestimmt der Arbeitgeber gegebenenfalls eine oder mehrere Vertrauenspersonen.

Er entfernt sie aus ihrem Amt nach vorherigem Einverständnis sämtlicher Mitglieder, die die Arbeitnehmer im Ausschuss vertreten.

Wird kein Einverständnis in Bezug auf die Bestimmung der Vertrauensperson oder ihre Entfernung erreicht, holt der Arbeitgeber gemäß den vom König festgelegten Bedingungen und Modalitäten die Stellungnahme des mit der Überwachung beauftragten Beamten ein, bevor er einen Beschluss fasst. Schließt er sich der Stellungnahme dieses Beamten nicht an, teilt er dem Ausschuss die Gründe hierfür ebenfalls mit.

Greift der Arbeitgeber nur auf einen Gefahrenverhütungsberater eines externen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz zurück, muss die Vertrauensperson dem Personal des Arbeitgebers angehören, wenn dieser mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Vertrauenspersonen üben ihr Amt völlig autonom aus und ihre Tätigkeit als Vertrauensperson darf für sie keinen Nachteil mit sich bringen.

Die Vertrauensperson darf nicht gleichzeitig das Amt eines für die Arbeitsmedizin zuständigen Gefahrenverhütungsberaters ausüben.

Der König kann die Bedingungen und Modalitäten in Bezug auf die Rechtsstellung der Vertrauensperson festlegen.

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

**Art. 8** - In Artikel 32*septies* desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Juni 2002, werden die Wörter «nach Absprache mit dem Opfer» durch die Wörter «nach Einverständnis des Arbeitnehmers, der die mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht hat,» ersetzt.

**Art. 9** - Artikel 32*octies* desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Juni 2002, wird wie folgt ersetzt:

«Art. 32*octies* - In der Arbeitsordnung werden mindestens folgende Elemente aufgenommen:

1. die Personalien des Gefahrenverhütungsberaters und gegebenenfalls der Vertrauensperson,
2. die in Artikel 32*quater* § 1 Absatz 3 Nr. 2 erwähnten Verfahren.»

**Art. 10** - In der Überschrift von Kapitel *Vbis* Abschnitt 3 desselben Gesetzes werden die Wörter «der Arbeitnehmer» durch die Wörter «der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der anderen Personen, die sich am Arbeitsplatz befinden,» ersetzt.

**Art. 11** - Artikel 32*nonies* desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Juni 2002, wird wie folgt ersetzt:

«Art. 32*nonies* - Der Arbeitnehmer, der der Meinung ist, dass gegen ihn Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird, wendet sich an den Gefahrenverhütungsberater oder an die Vertrauensperson und kann bei diesen Personen gemäß den in Anwendung von Artikel 32*quater* § 2 festgelegten Bedingungen und Modalitäten eine mit Gründen versehene Beschwerde einreichen.

Der in Absatz 1 erwähnte Arbeitnehmer kann sich ebenfalls an den in Artikel 80 erwähnten, mit der Überwachung beauftragten Beamten wenden, der gemäß dem Gesetz vom 16. November 1972 über die Arbeitsinspektion untersucht, ob der Arbeitgeber die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels und seiner Ausführungserlasse einhält.»

**Art. 12** - Artikel 32*duodecies* desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Juni 2002, wird wie folgt abgeändert:

1. Absatz 1 wird wie folgt ergänzt:

«5. das Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus in Streitsachen in Bezug auf die in Artikel 2 Absatz 1 Nr. 1 und 2 des Gesetzes vom 15. Februar 1993 zur Schaffung eines Zentrums für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus erwähnten Bereiche,

6. das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern, geschaffen durch das Gesetz vom 16. Dezember 2002, in Streitsachen in Bezug auf das Geschlecht.»

2. Absatz 2 wird wie folgt ersetzt:

«Die Zuständigkeit der in Absatz 1 erwähnten Organisationen beeinträchtigt nicht das Recht der Person, die erklärt, dass gegen sie Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird, selbst aufzutreten oder dem Rechtsstreit beizutreten.»

3. In Absatz 3 werden die Wörter «Nr. 4» gestrichen.

4. In Absatz 3 werden die Wörter «des Opfers» durch die Wörter «der Person, die erklärt, dass gegen sie Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird,» ersetzt.

**Art. 13** - Artikel 32*tredecies* desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Juni 2002, wird wie folgt abgeändert:

a) Paragraph 1 wird wie folgt ersetzt:

«§ 1 - Der Arbeitgeber darf für folgende Arbeitnehmer weder das Arbeitsverhältnis beenden, es sei denn aus Gründen, die nicht mit der Beschwerde, Klage oder Zeugenaussage zusammenhängen, noch ungerechtfertigterweise die Arbeitsbedingungen einseitig ändern:

1. Arbeitnehmer, der auf Ebene des Unternehmens oder der Einrichtung, in dem beziehungsweise in der er beschäftigt ist, gemäß den geltenden Verfahren eine mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht hat,

2. Arbeitnehmer, der bei dem in Artikel 80 erwähnten, mit der Überwachung beauftragten Beamten eine Beschwerde eingereicht hat,

3. Arbeitnehmer, der bei den Polizeidiensten, bei einem Mitglied der Staatsanwaltschaft oder beim Untersuchungsrichter eine Beschwerde eingereicht hat,

4. Arbeitnehmer, der eine Klage aufgrund des vorliegenden Kapitels einreicht beziehungsweise für den eine solche Klage eingereicht wird,

5. Arbeitnehmer, der dadurch als Zeuge auftritt, dass er im Rahmen der Untersuchung der mit Gründen versehenen Beschwerde den Gefahrenverhütungsberater in einer datierten und unterzeichneten Unterlage über die Begebenheiten informiert, die er selbst gesehen oder gehört hat und die sich auf den Umstand beziehen, der Gegenstand der mit Gründen versehenen Beschwerde ist, oder der vor Gericht als Zeuge auftritt.»

b) In § 2 werden die Wörter «für die in § 1 erwähnten Gründe» durch die Wörter «für die in § 1 erwähnten Gründe und Rechtfertigungen» ersetzt.

c) Paragraph 4 wird wie folgt ersetzt:

«§ 4 - In folgenden Fällen muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zahlen:

1. 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 entschieden hat, dass die Kündigung oder die einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen gegen die Bestimmungen von § 1 verstößt,

2. wenn der Arbeitnehmer den in § 3 Absatz 1 erwähnten Antrag nicht eingereicht hat und wenn der Richter entschieden hat, dass die Kündigung oder die einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen gegen die Bestimmungen von § 1 verstößt.

Die Entschädigung entspricht nach Wahl des Arbeitnehmers entweder dem Pauschalbetrag, der mit dem Bruttolohn für sechs Monate übereinstimmt, oder dem vom Arbeitnehmer tatsächlich erlittenen Schaden. Im letzteren Fall muss der Arbeitnehmer den Umfang dieses Schadens nachweisen.»

d) Paragraph 5 wird aufgehoben.

e) Paragraph 6 wird wie folgt ersetzt:

«§ 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 eine mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht oder eine Zeugenaussage gemacht hat, ab Einreichen der Beschwerde oder ab der Zeugenaussage der in vorliegendem Artikel erwähnte Schutz gewährt wird.

Der Zeuge vor Gericht teilt dem Arbeitgeber selbst mit, dass der in vorliegendem Artikel erwähnte Schutz ab der Vorladung oder ab der Ladung, vor Gericht auszusagen, auf ihn anwendbar ist. In der Vorladung und in der Ladung wird vermerkt, dass es dem Arbeitnehmer obliegt, seinen Arbeitgeber über diesen Schutz zu informieren.

In den anderen als den in den Absätzen 1 und 2 erwähnten Fällen muss die Person, die die Beschwerde entgegennimmt, den Arbeitgeber schnellstmöglich über die Tatsache informieren, dass eine Beschwerde eingereicht worden ist und dass den betreffenden Personen folglich ab Einreichen der Beschwerde der in vorliegendem Artikel erwähnte Schutz gewährt wird.»

f) Paragraph 7 wird aufgehoben.

**Art. 14** - In Kapitel *Vbis* desselben Gesetzes wird ein Abschnitt 4 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«*Abschnitt 4* — Information und Zugang zu den Unterlagen

Art. *32quaterdecies* - Der Einreicher der Beschwerde erhält eine Abschrift der mit Gründen versehenen Beschwerde.

Im Rahmen der Untersuchung der mit Gründen versehenen Beschwerde erhalten die angeschuldigte Person und die Zeugen eine Abschrift ihrer Erklärungen.

Art. *32quinquiesdecies* - Der Gefahrenverhütungsberater und die Vertrauenspersonen sind an das in Artikel 458 des Strafgesetzbuches erwähnte Berufsgheimnis gebunden.

In Abweichung von dieser Verpflichtung:

1. teilen der Gefahrenverhütungsberater und die Vertrauensperson den Personen, die an einer Schlichtung teilnehmen, die Informationen mit, die sie für den guten Verlauf dieser Schlichtung als relevant erachten,

2. muss der Gefahrenverhütungsberater im Rahmen der Untersuchung der mit Gründen versehenen Beschwerde der angeschuldigten Person die ihr angelasteten Taten mitteilen,

3. übermittelt der Gefahrenverhütungsberater dem Arbeitgeber eine schriftliche Stellungnahme über die Ergebnisse der unparteiischen Untersuchung der mit Gründen versehenen Beschwerde, deren Inhalt vom König festgelegt wird,

4. übermittelt der Gefahrenverhütungsberater jedem, der ein Interesse nachweisen kann, eine Abschrift der Unterlage, durch die der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt wird, dass eine mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht worden ist, und eine Abschrift des in Artikel *32septies* erwähnten Antrags auf Eingreifen des mit der Überwachung beauftragten Beamten,

5. hält der Gefahrenverhütungsberater dem mit der Überwachung beauftragten Beamten die individuelle Beschwerdeakte zur Verfügung, mit Ausnahme der Unterlagen, die die Erklärungen der Personen enthalten, die vom zuständigen Gefahrenverhütungsberater angehört worden sind.

Art. *32sexiesdecies* - Wenn der Arbeitgeber in Anwendung des vorliegenden Kapitels erwägt, Maßnahmen zu treffen, die die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers verändern können, oder wenn der Arbeitnehmer erwägt, eine Klage zu erheben, übermittelt der Arbeitgeber diesem Arbeitnehmer lediglich eine Abschrift der folgenden Elemente aus der Stellungnahme des Gefahrenverhütungsberaters:

a) Zusammenfassung der Taten,

b) Feststellung, ob die Taten laut dem Gefahrenverhütungsberater als Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betrachtet werden können oder nicht, und Rechtfertigung dieser Feststellung,

c) Ergebnis des Schlichtungsversuchs,

d) Analyse aller Ursachen der Taten,

e) Maßnahmen, die zu ergreifen sind, damit im Einzelfall den Taten ein Ende gesetzt wird, oder Empfehlungen an den Arbeitgeber, im Rahmen der Verhütung der psychosozialen Belastung geeignete individuelle Maßnahmen zu treffen.

Art. *32septiesdecies* - In Abweichung von Artikel 10 des Gesetzes vom 8. Dezember 1992 über den Schutz des Privatlebens hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten hat die betroffene Person keinen Zugang zu den in den folgenden Unterlagen enthaltenen personenbezogenen Daten und zur Herkunft dieser Daten:

1. in den Notizen, die vom Gefahrenverhütungsberater und von der Vertrauensperson während der Gespräche gemacht wurden, die außerhalb der Untersuchung einer mit Gründen versehenen Beschwerde geführt wurden, unter Vorbehalt der Anwendung von Artikel *32quinquiesdecies* Absatz 2 Nr. 1,

2. in der mit Gründen versehenen Beschwerde, unter Vorbehalt der Anwendung von Artikel *32quaterdecies* Absatz 1 und von Artikel *32quinquiesdecies* Absatz 2 Nr. 2,

3. in den Unterlagen, die die Erklärungen der Personen enthalten, die im Rahmen der Untersuchung der mit Gründen versehenen Beschwerde vom Gefahrenverhütungsberater angehört worden sind, unter Vorbehalt der Anwendung von Artikel *32quaterdecies* Absatz 2,

4. im Bericht des Gefahrenverhütungsberaters, unter Vorbehalt der Anwendung von Artikel *32sexiesdecies*,

5. in den spezifischen personenbezogenen Daten, die vom Gefahrenverhütungsberater oder von der Vertrauensperson anlässlich der von ihnen unternommenen Schritte festgestellt wurden und ausschließlich ihnen vorbehalten sind.»

**Art. 15** - In Kapitel *Vbis* desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Juni 2002, wird ein Artikel *32octiesdecies* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«Art. *32octiesdecies* - Die Greffiers des Arbeitsgerichtes und des Arbeitsgerichtshofes notifizieren dem vom König bestimmten Dienst durch gewöhnlichen Brief die aufgrund von Artikel 578 Nr. 11 des Gerichtsgesetzbuches getroffenen Entscheidungen.

Die Greffiers des Korrektionalgerichtes und des Appellationshofes notifizieren dem vom König bestimmten Dienst durch gewöhnlichen Brief die Entscheidungen in Bezug auf Verstöße, die anlässlich von Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz festgestellt worden sind.

Der Greffier des Staatsrates, Verwaltungsabteilung, notifiziert dem vom König bestimmten Dienst durch gewöhnlichen Brief die Entscheide in Sachen, in denen Klagegründe in Bezug auf die Anwendung des vorliegenden Kapitels geltend gemacht werden.»

### KAPITEL III — Abänderung anderer Gesetze

#### Abschnitt I — Abänderung des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen

**Art. 16** - Artikel 14 Nr. 2 Buchstabe *s*) des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Juni 2002, wird wie folgt ersetzt:

«*s*) die in Artikel *32octies* Nr. 1 und 2 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erwähnten Elemente.»

#### Abschnitt II — Abänderung des Gesetzes vom 16. November 1972 über die Arbeitsinspektion

**Art. 17** - Artikel 3 § 1 Absatz 2 des Gesetzes vom 16. November 1972 über die Arbeitsinspektion, abgeändert durch die Gesetze vom 22. Dezember 1989 und 25. Februar 2003, wird wie folgt ergänzt:

«10. anordnen, dass Maßnahmen, einschließlich organisatorischer Maßnahmen, getroffen werden, wenn sie feststellen, dass der Arbeitgeber keinen internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz eingerichtet hat oder dass er nicht auf einen externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz zurückgreift, obwohl er dazu verpflichtet war, und die Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer durch diese Unzulänglichkeit gefährdet ist.

Bevor sie die in Absatz 2 Nr. 10 erwähnten Maßnahmen anordnen, können sie dem Arbeitgeber die Verpflichtung auferlegen, innerhalb der von ihnen bestimmten Frist einen internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz einzurichten oder auf einen externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz zurückzugreifen.»

#### Abschnitt III — Abänderung des Gesetzes vom 11. Juni 2002 über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

**Art. 18** - Artikel 8 des Gesetzes vom 11. Juni 2002 über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird aufgehoben.

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 10. Januar 2007

ALBERT

Von Königs wegen:

Der Minister der Beschäftigung  
P. VANVELTHOVEN

Mit dem Staatssiegel versehen:

Die Ministerin der Justiz  
Frau L. ONKELINX

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2007 — 4897

[C — 2007/01046]

**2 FEVRIER 2007.** — Arrêté royal définissant la fonction de Directeur de l'Aide médicale et son champ d'application. — Traduction allemande

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de l'arrêté royal du 2 février 2007 définissant la fonction de Directeur de l'Aide médicale et son champ d'application (*Moniteur belge* du 2 mars 2007; erratum *Moniteur belge* du 30 avril 2007).

Cette traduction a été établie par le Service central de traduction allemande auprès du Commissaire d'arrondissement adjoint à Malmedy en exécution de l'article 76 de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone, remplacé par l'article 16 de la loi du 18 juillet 1990 et modifié par l'article 6 de la loi du 21 avril 2007.

#### FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2007 — 4897

[C — 2007/01046]

**2 FEBRUARI 2007.** — Koninklijk besluit tot bepaling van de functie van Directeur Medische Hulpverlening en het toepassingsgebied ervan. — Duitse vertaling

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van het koninklijk besluit van 2 februari 2007 tot bepaling van de functie van Directeur Medische Hulpverlening en het toepassingsgebied ervan (*Belgisch Staatsblad* van 2 maart 2007; erratum *Belgisch Staatsblad* van 30 april 2007).

Deze vertaling is opgemaakt door de Centrale dienst voor Duitse vertaling bij de Adjunct-arrondissementscommissaris in Malmedy in uitvoering van artikel 76 van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap, vervangen bij artikel 16 van de wet van 18 juli 1990 en gewijzigd bij artikel 6 van de wet van 21 april 2007.