

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2008 — 3806

[C - 2008/00886]

17 MEI 2007. — Koninklijk besluit betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. — Duitse vertaling

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder 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 in Malmédy.

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2008 — 3806

[C - 2008/00886]

17 MAI 2007. — Arrêté royal relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail. — Traduction allemande

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, 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 à Malmédy.

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

D. 2008 — 3806

[C - 2008/00886]

17. MAI 2007 — Königlicher Erlass über die Verhütung der arbeitsbedingten psychosozialen Belastung, darunter Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz — Deutsche Übersetzung

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung des Königlichen Erlasses vom 17. Mai 2007 über die Verhütung der arbeitsbedingten psychosozialen Belastung, darunter Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Diese Übersetzung ist von der Zentralen Dienststelle für Deutsche Übersetzungen in Malmédy erstellt worden.

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST BESCHÄFTIGUNG, ARBEID UND SOZIALE KONZERTIERUNG

17. MAI 2007 — Königlicher Erlass über die Verhütung der arbeitsbedingten psychosozialen Belastung, darunter Gewalt und moralische oder sexuelle 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 4 § 1, abgeändert durch die Gesetze vom 7. April 1999, 11. Juni 2002 und 10. Januar 2007, des Kapitels *Vbis*, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Juni 2002 und abgeändert durch die Gesetze vom 10. Januar 2007 und 6. Februar 2007, und des Artikels 33 § 3;

Aufgrund des Königlichen Erlasses vom 18. September 1992 zum Schutz der Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz;

Aufgrund des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, insbesondere der Artikel 4 und 9, abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 11. Juli 2002;

Aufgrund des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über den Internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, insbesondere der Anlage III, ersetzt durch den Königlichen Erlass vom 29. Januar 2007;

Aufgrund des Königlichen Erlasses vom 11. Juli 2002 über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz;

Aufgrund der Stellungnahme des Hohen Rates für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz vom 13. März 2007;

Aufgrund des Gutachtens Nr. 42.691/1 des Staatsrates vom 19. April 2007, abgegeben in Anwendung von Artikel 84 § 1 Absatz 1 Nr. 1 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.

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. 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,

3. arbeitsbedingter psychosozialer Belastung: jede Belastung psychosozialer Art, die in der Ausführung der Arbeit ihren Ursprung hat oder anlässlich der Ausführung der Arbeit vorkommt, die schädigende Folgen für die körperliche oder geistige Gesundheit der Person hat,

4. zuständigem Gefahrenverhütungsberater: die natürliche Person, die entweder an einen internen Dienst oder an einen externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz gebunden ist und die in Abschnitt III erwähnten Bedingungen erfüllt,

5. Vertrauensperson: die Person, die in Artikel 32*sexies* § 2 des Gesetzes erwähnt ist und gemäß diesem Artikel bestimmt wird,

6. anderen Personen am Arbeitsplatz: jede andere Person als diejenigen, die in Artikel 2 § 1 des Gesetzes erwähnt sind, die mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommt, insbesondere Kunden, Lieferanten, Dienstleistungserbringer, Schüler und Studenten und Zulagenempfänger.

Abschnitt II — Allgemeine Grundsätze in Bezug auf die Verhütung der arbeitsbedingten psychosozialen Belastung

Art. 3 - Im Rahmen des dynamischen Risikoverwaltungssystems bestimmt der Arbeitgeber die Situationen, die eine psychosoziale Belastung hervorrufen können, und bestimmt er die Risiken und schätzt sie ab.

Bei der Durchführung dieser Risikoanalyse berücksichtigt der Arbeitgeber insbesondere die Situationen, in denen Stress, Konflikte, Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorhanden sind.

Diese Risikoanalyse wird in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Gefahrenverhütungsberater durchgeführt, bei ihrer Durchführung werden Arbeitsinhalt, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumstände und Arbeitsbeziehungen berücksichtigt und sie ermöglicht dem Arbeitgeber, geeignete Gefahrenverhütungsmaßnahmen zur Verhütung der psychosozialen Belastung zu treffen.

Art. 4 - In Anwendung von Artikel 3 führt der Arbeitgeber, dessen Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit mit anderen Personen am Arbeitsplatz in Kontakt kommen, in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Gefahrenverhütungsberater eine Risikoanalyse bezüglich der durch diese anderen Personen verursachten psychosozialen Belastung durch.

Der Arbeitgeber bestimmt aufgrund der in Absatz 1 erwähnten Risikoanalyse, welche Gefahrenverhütungsmaßnahmen getroffen werden müssen.

Art. 5 - Der Arbeitgeber führt außerdem, in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Gefahrenverhütungsberater, eine Analyse der Zwischenfälle psychosozialer Art durch, die sich wiederholen oder zu denen der Gefahrenverhütungsberater eine Stellungnahme abgegeben hat.

Unbeschadet der Bestimmungen der Artikel 21 bis 31 bestimmt der Arbeitgeber aufgrund dieser Risikoanalyse, welche Gefahrenverhütungsmaßnahmen künftig getroffen werden, um die psychosoziale Belastung zu verhüten oder zu bewältigen.

Art. 6 - Der Arbeitgeber teilt dem Ausschuss die Ergebnisse der in den Artikeln 3 und 4 erwähnten Risikoanalyse mit und holt die Stellungnahme des Ausschusses zu den Gefahrenverhütungsmaßnahmen ein.

Der Arbeitgeber teilt dem Ausschuss ausschließlich nicht personenbezogene Daten allgemeiner Art in Bezug auf die Ergebnisse der in Artikel 5 erwähnten Risikoanalyse mit und holt die Stellungnahme des Ausschusses zu den Gefahrenverhütungsmaßnahmen ein.

Art. 7 - Die Ergebnisse der Risikoanalyse und die Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die in Artikel 6 erwähnt sind, werden in einem 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. 8 - Im Hinblick auf die Erstellung des in Artikel 7 § 1 Nr. 2 Buchstabe *b*) des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über den Internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz erwähnten Jahresberichts teilen der zuständige Gefahrenverhütungsberater und die Vertrauensperson dem Gefahrenverhütungsberater des internen Dienstes die zur Ergänzung des Jahresberichts notwendigen Angaben mit.

Abschnitt III — Spezifische Bedingungen in Bezug auf den Zugang zur Funktion des Gefahrenverhütungsberaters, der auf die psychosozialen Aspekte der Arbeit spezialisiert ist

Art. 9 - Die Gefahrenverhütungsberater der internen und externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, die mit Aufträgen und Aufgaben im Bereich der arbeitsbedingten psychosozialen Belastung 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.

Art. 10 - Die Personen, die in Anwendung der Artikel 16 Absatz 2 und 17 des Königlichen Erlasses vom 11. Juli 2002 über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vor dem Datum des Inkrafttretens des vorliegenden Erlasses im internen Dienst bestimmt worden sind, dürfen weiterhin unter den in diesen Artikeln festgelegten Bedingungen die Funktion eines zuständigen Gefahrenverhütungsberaters ausüben.

Abschnitt IV - Spezifische Bestimmungen in Bezug auf Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Unterabschnitt I - Spezifische Bestimmungen in Bezug auf die Verhütung von Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Art. 11 - Für die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts greift der Arbeitgeber auf den zuständigen Gefahrenverhütungsberater zurück, der gemäß Artikel 32*sexies* des Gesetzes bestimmt worden ist.

Die Bestimmungen des vorliegenden Unterabschnitts beeinträchtigen nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Bestimmungen von Abschnitt II anzuwenden.

Art. 12 - Im Hinblick auf die in Artikel 4 erwähnte Risikoanalyse nimmt der Arbeitgeber, dessen Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit mit anderen Personen am Arbeitsplatz in Kontakt kommen, Kenntnis von den Erklärungen der Arbeitnehmer, die in einem Register aufgenommen sind.

Dieses Register wird entweder von der Vertrauensperson oder vom zuständigen Gefahrenverhütungsberater oder, wenn der zuständige Gefahrenverhütungsberater einem externen Dienst angehört und keine einzige Vertrauensperson bestimmt worden ist, vom internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz fortgeschrieben.

Diese Erklärungen umfassen eine Beschreibung der Gewalttaten und Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die durch andere Personen am Arbeitsplatz verursacht worden sind und die dem Arbeitnehmer zufolge gegen ihn verübt worden sind, sowie das Datum dieser Taten. Sie enthält nicht die Identität des Arbeitnehmers.

Das Register ist nur dem Arbeitgeber, dem zuständigen Gefahrenverhütungsberater und der Vertrauensperson zugänglich.

Es wird dem mit der Überwachung beauftragten Beamten zur Verfügung gehalten.

Der Arbeitgeber bewahrt die im Register aufgenommenen Erklärungen über die Taten während fünf Jahren ab dem Tag auf, an dem der Arbeitnehmer diese Erklärungen hat festhalten lassen.

Art. 13 - In Anwendung von Artikel 5 führt der Arbeitgeber eine Risikoanalyse aller Taten durch, die Gegenstand einer mit Gründen versehenen Beschwerde gewesen sind.

Art. 14 - Der Arbeitgeber bestimmt gemäß Artikel 32^{quater} des Gesetzes, welche Gefahrenverhütungsmaßnahmen getroffen werden sollen, bestimmt gemäß Artikel 32^{sexies} § 1 des Gesetzes einen zuständigen Gefahrenverhütungsberater, bestimmt gegebenenfalls eine oder mehrere Vertrauenspersonen und entfernt sie aus ihrem Amt gemäß Artikel 32^{sexies} § 2 des Gesetzes.

Wird im Ausschuss kein Einverständnis im Rahmen des in Artikel 32^{quater} § 1 des Gesetzes erwähnten Verfahrens erreicht oder wird das Einverständnis aller Mitglieder, die die Arbeitnehmer im Ausschuss vertreten, wie es in Artikel 32^{sexies} § 1 und § 2 des Gesetzes erwähnt ist, nicht erreicht, holt der Arbeitgeber die Stellungnahme des mit der Überwachung beauftragten Beamten ein.

Der 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 oder gegebenenfalls die Mitglieder, die die Arbeitnehmer im Ausschuss vertreten, von der Stellungnahme dieses Beamten in Kenntnis.

Art. 15 - § 1 - Unbeschadet der Anwendung 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 trifft 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 in Artikel 6 erwähnten nicht personenbezogenen Daten allgemeiner Art,
2. die anwendbaren Gefahrenverhütungsmaßnahmen,
3. die Verfahren, die anzuwenden sind, wenn ein Arbeitnehmer der Meinung ist, dass gegen ihn Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird,
4. das Recht für den Arbeitnehmer, eine Erklärung in dem in Artikel 12 erwähnten Register beurkunden zu lassen,
5. die Dienste oder Einrichtungen, auf die in Anwendung von Artikel 32^{quinquies} des Gesetzes zurückgegriffen wird,
6. die Verpflichtung, sich der Gewalt und der moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu enthalten.

§ 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. 2, 3, 4 und 6 erwähnten Informationen erhalten, auf angemessene Weise anwenden können.

Unterabschnitt II — Status der Vertrauensperson

Art. 16 - Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Vertrauensperson ihre Aufträge jederzeit vollständig und effizient erfüllen kann.

Zu diesem Zweck:

1. untersteht die dem Personal des Arbeitgebers angehörende Vertrauensperson, wenn sie im Rahmen ihrer Funktion als Vertrauensperson handelt, dem internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz und hat sie unmittelbar Zugang zu der mit der täglichen Geschäftsführung des Unternehmens oder der Einrichtung beauftragten Person,
2. verfügt sie über die zur Ausführung ihrer Aufträge notwendige Zeit,
3. verfügt sie über eine angemessene Räumlichkeit, um ihre Aufträge in aller Vertraulichkeit ausführen zu können,
4. hat sie das Recht und die Pflicht, jeden der Erfüllung ihrer Aufträge dienlichen Kontakt mit dem zuständigen Gefahrenverhütungsberater zu pflegen,
5. verfügt sie über die Fähigkeiten in puncto Know-how und Kenntnisse, die sie zur Erfüllung ihrer Aufträge, wie sie in Anlage I zu vorliegendem Erlass erwähnt sind, benötigt, und hat sie also die Möglichkeit, an Ausbildungen teilzunehmen, um sie zu erwerben und zu verbessern.

Die Kosten, die mit den in Absatz 2 Nr. 5 erwähnten Ausbildungen verbunden sind, sowie die Fahrtkosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die für diese Ausbildungen aufgewendete Zeit wird als Arbeitszeit entlohnt.

Außerdem trifft der Arbeitgeber die nötigen Maßnahmen, damit keine Person auf welche Weise auch immer auf die Vertrauensperson bei der Ausübung ihrer Funktion direkt oder indirekt Druck ausübt, insbesondere um Informationen zu erhalten, die mit der Ausübung dieser Funktion in Verbindung stehen oder stehen können.

Art. 17 - Die Personen, die in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 11. Juli 2002 über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vor dem Datum des Inkrafttretens des vorliegenden Erlasses als Vertrauensperson bestimmt worden sind und bereits an einer Ausbildung teilgenommen haben, dürfen die Funktion der Vertrauensperson weiterhin ausüben, selbst wenn diese Ausbildung nicht alle in Anlage II erwähnten Bedingungen erfüllt.

Unterabschnitt III — Spezifische Verpflichtungen des Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarztes

Art. 18 - Der Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt, der bei einer ärztlichen Untersuchung in Bezug auf die Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer feststellt, dass der Gesundheitszustand eines Arbeitnehmers beeinträchtigt ist, und der vermutet, dass dies die Folge von Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sein kann:

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

Unterabschnitt IV — Aufgaben des Gefahrenverhütungsberaters und der Vertrauensperson

Art. 19 - § 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 in dem hiernach bestimmten Maße bei.

Der zuständige Gefahrenverhütungsberater und die Vertrauensperson sprechen sich regelmäßig ab.

§ 2 - Der zuständige Gefahrenverhütungsberater ist mit folgenden Aufgaben beauftragt:

1. Er arbeitet an der in den Artikeln 3 bis 5 und 12 und 13 erwähnten Risikoanalyse mit.
2. Er erteilt Ratschläge und bietet den Personen, die erklären, dass gegen sie Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird, Aufnahme und beteiligt sich gegebenenfalls auf informelle Weise an der Suche nach einer Lösung.
3. Er nimmt die mit Gründen versehenen Beschwerden der Personen, die erklären, dass gegen sie Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird, entgegen, er nimmt die Zeugenaussagen entgegen und unterrichtet den Arbeitgeber über die Tatsache, dass diesen Personen, deren Identität er mitteilt, der in Artikel 32*tredecies* des Gesetzes erwähnte Schutz gewährt wird.
4. Er untersucht die mit Gründen versehenen Beschwerden und schlägt dem Arbeitgeber geeignete Maßnahmen vor.
5. Wenn nötig unternimmt er die in Artikel 32*septies* des Gesetzes erwähnten nützlichen Schritte.
6. Er gibt seine Stellungnahme zur Wahl der in Artikel 32*quinquies* des Gesetzes erwähnten Dienste oder Einrichtungen ab.
7. Wenn eine mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht worden ist, legt er die in Artikel 20 erwähnte individuelle Beschwerdeakte an und schreibt sie fort.
8. Er übermittelt dem Gefahrenverhütungsberater des internen Dienstes die zur Erstellung des in Artikel 8 erwähnten Jahresberichts sachdienlichen Angaben.

§ 3 - Die Vertrauensperson ist mit folgenden Aufgaben beauftragt:

1. Im Rahmen der Risikoanalyse:
 - a) wirkt sie an der Ausarbeitung der Verfahren mit, die vom Arbeitnehmer anzuwenden sind, der erklärt, dass gegen ihn Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird,
 - b) übermittelt sie dem zuständigen Gefahrenverhütungsberater die zur Ausführung der in Artikel 5 erwähnten Analyse notwendigen Angaben der von ihr behandelten Zwischenfälle, die sich wiederholt haben.
2. Sie erteilt Ratschläge und bietet den Personen, die erklären, dass gegen sie Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird, Aufnahme und beteiligt sich gegebenenfalls auf informelle Weise an der Suche nach einer Lösung.
3. Sie nimmt die mit Gründen versehenen Beschwerden der Personen, die erklären, dass gegen sie Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird, entgegen und übermittelt sie dem zuständigen Gefahrenverhütungsberater.
4. Sie übermittelt dem Gefahrenverhütungsberater des internen Dienstes die zur Erstellung des in Artikel 8 erwähnten Jahresberichts sachdienlichen Angaben.

Art. 20 - Die individuelle Beschwerdeakte enthält:

1. die Unterlage, die die mit Gründen versehene Beschwerde enthält,
2. die Unterlage, anhand derer der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt wird, dass eine mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht worden ist,
3. gegebenenfalls die Unterlage, die das Ergebnis des Versuchs einer gütlichen Regelung enthält,
4. gegebenenfalls die in Artikel 28 Absatz 6 erwähnte Unterlage über die Verlängerung der Frist für die Abgabe einer Stellungnahme an den Arbeitgeber,
5. die für den Arbeitgeber bestimmte Stellungnahme des zuständigen Gefahrenverhütungsberaters, wie sie in Artikel 28 Absatz 4 erwähnt ist,
6. gegebenenfalls den Antrag auf Beteiligung des mit der Überwachung beauftragten Beamten,
7. die Unterlagen, die die Erklärungen der Personen enthalten, die vom zuständigen Gefahrenverhütungsberater angehört wurden.

Die spezifischen personenbezogenen Daten, die vom zuständigen Gefahrenverhütungsberater anlässlich der von ihm unternommenen Schritte festgestellt wurden und ausschließlich ihm vorbehalten sind, dürfen nicht in der individuellen Beschwerdeakte vorkommen.

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

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.

Unterabschnitt V — Internes Verfahren

Art. 21 - Wenn ein Arbeitnehmer der Meinung ist, dass gegen ihn Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird, kann er auf ein internes Verfahren innerhalb des Unternehmens oder der Einrichtung gemäß den nachfolgend bestimmten Modalitäten zurückgreifen.

Art. 22 - Ist eine Vertrauensperson bestimmt worden, wendet sich der Arbeitnehmer, der der Meinung ist, dass gegen ihn Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird, an diese Person, es sei denn, er zieht es vor, sich unmittelbar an den zuständigen Gefahrenverhütungsberater zu wenden.

Art. 23 - Die Vertrauensperson hört den Arbeitnehmer, der sich an sie wendet, binnen einer Frist von acht Kalendertagen nach dem ersten Kontakt an. Sie informiert ihn über die Möglichkeit, über das Eingreifen einer Führungskraft oder über eine Schlichtung mit der beschuldigten Person auf informelle Weise eine Lösung zu finden.

Die Vertrauensperson handelt nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers.

Der Schlichtungsprozess erfordert das Einverständnis der Parteien.

Wenn der Arbeitnehmer es nicht wünscht, dass auf informelle Weise nach einer Lösung gesucht wird, wenn der Arbeitnehmer dem Verfahren ein Ende setzen will oder wenn die Schlichtung oder das Eingreifen keine Lösung hervorbringt oder wenn die Taten andauern, kann der Arbeitnehmer, der erklärt, dass gegen ihn Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird, eine mit Gründen versehene Beschwerde bei der Vertrauensperson gemäß Artikel 25 einreichen.

Art. 24 - Ist keine Vertrauensperson bestimmt worden, wendet sich der Arbeitnehmer, der der Meinung ist, dass gegen ihn Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird, an den zuständigen Gefahrenverhütungsberater, der gemäß Artikel 23 handelt.

Art. 25 - Der Arbeitnehmer kann eine mit Gründen versehene Beschwerde bei der Vertrauensperson oder dem zuständigen Gefahrenverhütungsberater nur einreichen, insofern vor Einreichung der mit Gründen versehenen Beschwerde ein persönliches Gespräch mit mindestens einer dieser Personen stattgefunden hat.

Die Vertrauensperson oder der zuständige Gefahrenverhütungsberater, bei der beziehungsweise bei dem die mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht werden soll, sowie der Arbeitnehmer, der die mit Gründen versehene Beschwerde einreichen will, sorgen dafür, dass das persönliche Gespräch binnen einer Frist von acht Kalendertagen ab dem Zeitpunkt stattfindet, wo der Arbeitnehmer seinen Wunsch äußert, eine mit Gründen versehene Beschwerde einzureichen.

Je nach Fall unterzeichnet die Vertrauensperson oder der Gefahrenverhütungsberater eine Abschrift der mit Gründen versehenen Beschwerde und übergibt sie dem Arbeitnehmer. In dieser Abschrift, die als Empfangsbestätigung gilt, wird darauf hingewiesen, dass das persönliche Gespräch stattgefunden hat.

Wenn die Vertrauensperson die mit Gründen versehene Beschwerde entgegennimmt, übermittelt sie sie sofort dem zuständigen Gefahrenverhütungsberater.

Sobald der Gefahrenverhütungsberater die mit Gründen versehene Beschwerde entgegengenommen hat, setzt er den Arbeitgeber sofort von der Tatsache in Kenntnis, dass dem Arbeitnehmer, der eine mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht hat, der in Artikel 32*terdecies* des Gesetzes erwähnte Schutz gewährt wird, und er teilt dem Arbeitgeber die Identität des Arbeitnehmers mit.

Art. 26 - Die Arbeitnehmer müssen die Vertrauensperson oder den zuständigen Gefahrenverhütungsberater während der Arbeitszeiten konsultieren können.

Wenn die gewöhnliche Arbeitszeitregelung, die beim Arbeitgeber anwendbar ist, es unmöglich macht, dass der Arbeitnehmer die Vertrauensperson oder den zuständigen Gefahrenverhütungsberater während der Arbeitszeiten zu Rate ziehen kann, darf diese Konsultation auch außerhalb der Arbeitszeiten stattfinden, wenn ein kollektives Arbeitsabkommen dies vorsieht.

In beiden Fällen wird die für die Konsultation der Vertrauensperson oder des Gefahrenverhütungsberaters verwendete Zeit als Arbeitszeit angesehen und gehen die Fahrtkosten zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 27 - Die mit Gründen versehene Beschwerde ist eine vom Arbeitnehmer unterzeichnete und datierte Unterlage, die neben dem Antrag an den Arbeitgeber, geeignete Maßnahmen zu treffen, damit den Taten ein Ende gesetzt wird, folgende Angaben enthält:

1. genaue Beschreibung der Taten, die laut dem Arbeitnehmer Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz darstellen,
2. Zeitpunkt und Ort, wo jede dieser Taten sich zugetragen hat,
3. Identität der beschuldigten Person.

Art. 28 - Der zuständige Gefahrenverhütungsberater teilt der beschuldigten Person die Taten, die ihr zu Last gelegt werden, so schnell wie möglich mit, hört Personen, Zeugen und andere, die er für nötig hält, an und untersucht vollkommen unparteiisch die mit Gründen versehene Beschwerde.

Die beschuldigte Person und die Zeugen erhalten eine Abschrift ihrer Erklärungen.

Der Gefahrenverhütungsberater setzt den Arbeitgeber sofort von der Tatsache in Kenntnis, dass dem Arbeitnehmer, der im Sinne von Artikel 32*tredecies* § 1 Nr. 5 des Gesetzes als Zeuge aufgetreten ist und dessen Identität er dem Arbeitgeber mitteilt, der in besagtem Artikel erwähnte Schutz gewährt wird.

Er gibt dem Arbeitgeber eine schriftliche Stellungnahme ab, die folgende Elemente enthält:

1. die Zusammenfassung der Taten,
2. gegebenenfalls das Ergebnis des Schlichtungsversuchs,
3. sofern die festgestellten Angaben des Falls es zulassen, eine mit Gründen versehene Stellungnahme über die Frage, ob diese Taten als Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder als Taten anderer Art, die eine arbeitsbedingte psychosoziale Belastung verursachen, angesehen werden können,

4. die Analyse der primären, sekundären und tertiären Ursachen der Taten,

5. die Maßnahmen, die zu treffen sind, damit im Einzelfall den Taten ein Ende gesetzt wird,

6. die anderen anzuwendenden Gefahrenverhütungsmaßnahmen.

Diese Stellungnahme wird dem Arbeitgeber innerhalb einer Frist von drei Monaten ab Einreichung der mit Gründen versehenen Beschwerde abgegeben.

Diese Frist kann mehrmals um eine Frist von drei Monaten verlängert werden, insofern der Gefahrenverhütungsberater dies jedes Mal rechtfertigen kann und dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, der die mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht hat, die Gründe dafür schriftlich mitteilt.

In jedem Fall wird die Stellungnahme spätestens zwölf Monate nach Einreichung der mit Gründen versehenen Beschwerde abgegeben.

Art. 29 - Der Arbeitgeber informiert den Beschwerdeführer und die beschuldigte Person über die individuellen Maßnahmen, die er zu treffen erwägt.

Wenn diese Maßnahmen die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers verändern können, übermittelt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abschrift der in Artikel 28 erwähnten Stellungnahme des Gefahrenverhütungsberaters, mit Ausnahme der Vorschläge mit Bezug auf die kollektiven Gefahrenverhütungsmaßnahmen, und hört den Arbeitnehmer an, der sich während des Gesprächs beistehen lassen kann.

Art. 30 - Der Arbeitgeber übermittelt dem Arbeitnehmer, der in Betracht zieht, eine Klage einzureichen, eine Abschrift der in Artikel 28 erwähnten Stellungnahme des Gefahrenverhütungsberaters, mit Ausnahme der Vorschläge mit Bezug auf die kollektiven Gefahrenverhütungsmaßnahmen.

Art. 31 - Der Arbeitnehmer eines Fremdunternehmens, der der Meinung ist, dass gegen ihn Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird durch einen Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, in dessen Niederlassung er ständig Tätigkeiten verrichtet, kann auf das interne Verfahren des Arbeitgebers, bei dem die Tätigkeiten verrichtet werden, zurückgreifen.

Wenn individuelle Gefahrenverhütungsmaßnahmen gegenüber einem Arbeitnehmer eines Fremdunternehmens getroffen werden müssen, nimmt der Arbeitgeber, in dessen Niederlassung ständig Tätigkeiten verrichtet werden, alle nützlichen Kontakte mit dem Arbeitgeber des Fremdunternehmens auf, damit diese Maßnahmen tatsächlich getroffen werden können.

Abschnitt V — Schlussbestimmungen

Art. 32 - Die Generaldirektion Humanisierung der Arbeit des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung ist damit beauftragt, die Entscheidungen der Gerichte in Sachen Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, wie sie in Artikel 32*octiesdecies* des Gesetzes vorgesehen sind, entgegenzunehmen.

Art. 33 - Die Bestimmungen der Artikel 1 bis 32 des vorliegenden Erlasses und seiner Anlage I bilden Titel I Kapitel V des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit mit folgenden Überschriften:

1. «Titel I - Allgemeine Grundsätze»

2. «Kapitel V - Maßnahmen in Bezug auf die arbeitsbedingte psychosoziale Belastung».

Art. 34 - Der Königliche Erlass vom 18. September 1992 zum Schutz der Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird aufgehoben.

Art. 35 - Artikel 4 Absatz 1 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 11. Juli 2002, wird wie folgt abgeändert:

- a) Nummer 3 wird wie folgt ersetzt:

«3. arbeitsbedingte psychosoziale Belastung, darunter insbesondere Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz,».

- b) Nummer 8 wird aufgehoben.

Art. 36 - Artikel 9 Absatz 3 desselben Erlasses, abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 11. Juli 2002, wird wie folgt abgeändert:

- a) Nummer 9 wird wie folgt ersetzt:

«9. arbeitsbedingte psychosoziale Belastung, darunter insbesondere Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz,».

- b) Nummer 13 wird aufgehoben.

Art. 37 - In Anlage III In Artikel 7 § 1 Nr. 2 Buchstabe *b*) erwähnter Jahresbericht des Internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz zum Königlichen Erlass vom 27. März 1998 über den Internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, ersetzt durch den Königlichen Erlass vom 29. Januar 2007, wird ein Punkt *VIIbis* eingefügt, dessen Text in Anlage II zu vorliegendem Erlass aufgenommen ist.

Art. 38 - Der Königliche Erlass vom 11. Juli 2002 über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird aufgehoben.

Die Bestimmungen des vorerwähnten Königlichen Erlasses vom 11. Juli 2002 bleiben dennoch anwendbar auf alle Beschwerden, die vor dem Datum des Inkrafttretens dieses Erlasses eingereicht worden sind und zu denen der Gefahrenverhütungsberater dem Arbeitgeber noch keine Stellungnahme abgegeben hat oder für die der Arbeitgeber noch keine individuellen Maßnahmen getroffen hat.

Art. 39 - Unser Minister der Beschäftigung ist mit der Ausführung des vorliegenden Erlasses beauftragt.

Gegeben zu Brüssel, den 17. Mai 2007

ALBERT

Von Königs wegen:

Der Minister der Beschäftigung
P. VANVELTHOVEN

Anlage I

In Artikel 16 erwähnte Fähigkeiten und Kenntnisse der Vertrauensperson

Die in Artikel 16 Absatz 2 Nr. 5 erwähnten Fähigkeiten in puncto Know-how beziehen sich insbesondere auf:

- 1) Grundfähigkeiten in Sachen Methodik der psychosozialen Intervention und der Lösung von Organisationsproblemen,
- 2) die Analyse von Konfliktsituationen und ihre Bewältigung gemäß den interindividuellen Dimensionen, den Gruppendimensionen und den organisatorischen Dimensionen,
- 3) die Techniken für Hilfgespräche und Beratung und insbesondere die Kontrolle von Emotionen, Aktives Zuhören, Assertivität und effektive Kommunikation.

Die in Artikel 16 Absatz 2 Nr. 5 erwähnten Kenntnisse beziehen sich insbesondere auf:

- 1) die Politik des Wohlbefindens, insbesondere die betroffenen Akteure und ihre Aufträge, das dynamische Risikoverwaltungssystem,
- 2) die Aufträge dieser Akteure im spezifischen Rahmen des Schutzes vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
- 3) die internen und externen Maßnahmen, die zum Vorteil von Personen getroffen wurden, die erklären, dass gegen sie Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird,
- 4) die Definition der Phänomene von Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
- 5) die Elemente der Sozialpsychologie der Organisationen und Einrichtungen und insbesondere die Strukturen, Verfahren und Änderungen,
- 6) die Elemente der psychosozialen Deontologie,
- 7) die Berichterstattungstechniken.

Gesehen, um Unserem Erlass vom 17. Mai 2007 über die Verhütung der arbeitsbedingten psychosozialen Belastung, darunter Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, beigefügt zu werden

ALBERT

Von Königs wegen:

Der Minister der Beschäftigung
P. VANVELTHOVEN

Anlage II

Einfügung eines Punktes *VIIbis* in Anlage III

In Artikel 7 § 1 Nr. 2 Buchstabe *b*) des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über den Internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz erwähnter Jahresbericht des Internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz

«*VIIbis*. Auskünfte betreffend die Verhütung der arbeitsbedingten psychosozialen Belastung

1. Kollektive Maßnahmen, die zur Verhütung der arbeitsbedingten psychosozialen Belastung getroffen wurden:

A. Allgemein

B. Spezifisch in Bezug auf den Schutz der Arbeitnehmer im Hinblick auf andere Personen am Arbeitsplatz

2. Zwischenfälle psychosozialer Art, die sich wiederholt haben:

2.1. Anzahl

2.2. Art

2.3. Status der betreffenden Personen

3. Zwischenfälle psychosozialer Art, die unmittelbar dem Gefahrenverhütungsberater oder der Vertrauensperson gemeldet wurden:

3.1. Informelle Interventionen:

- a. Anzahl Interventionen der Vertrauensperson
- b. Anzahl Interventionen des Gefahrenverhütungsberaters
- c. Betroffene Parteien
 - c.1. Anzahl je nach der Person, die die Intervention beantragt
 - c.1.1. Arbeitgeber
 - c.1.2. Arbeitnehmer
 - c.1.3. Führungskraft
 - c.2. Anzahl je nach beschuldigter Person
 - c.2.1. Arbeitgeber
 - c.2.2. Arbeitnehmer
 - c.2.3. Führungskraft
 - c.2.4. Andere Personen am Arbeitsplatz
 - d. Anzahl je nach Art der Intervention
 - d.1. Aufnahme, Beratung
 - d.2. Intervention
 - d.3. Schlichtung
 - d.4. Andere

3.2. Formelle Interventionen

a. Gesamtzahl der mit Gründen versehenen Beschwerden
b. Gesamtzahl der mit Gründen versehenen Beschwerden, die nach einer informellen Intervention eingereicht worden sind

- c. Betroffene Parteien
 - c.1. Anzahl je nach Beschwerdeführer
 - c.1.1. Arbeitgeber
 - c.1.2. Arbeitnehmer
 - c.1.3. Führungskraft
 - c.2. Anzahl je nach beschuldigter Person
 - c.2.1. Arbeitgeber
 - c.2.2. Arbeitnehmer
 - c.2.3. Führungskraft
 - c.2.4. Andere Personen am Arbeitsplatz
 - d. Anzahl Taten je nach ihrer Art
 - d.1. Gewalt
 - d.2. Moralische Belästigung
 - d.3. Sexuelle Belästigung
 - d.4. Andere

e. Anzahl Maßnahmen

- e.1. Individuelle Maßnahmen
- e.2. Kollektive Maßnahmen
- e.3. Keine Maßnahmen
- e.4. Intervention der Generaldirektion Kontrolle des Wohlbefindens bei der Arbeit

4. Tatenregister, das in Artikel 12 des Königlichen Erlasses vom 17. Mai 2007 über die Verhütung der arbeitsbedingten psychosozialen Belastung, darunter Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, erwähnt ist

- a. Anzahl registrierter Taten
- b. Anzahl je nach der Art der Taten
 - b.1. Körperliche Gewalt
 - b.2. Psychische Gewalt
 - b.3. Moralische Belästigung
 - b.4. Sexuelle Belästigung
 - b.5. Andere.»

Gesehen, um Unserem Erlass vom 17. Mai 2007 über die Verhütung der arbeitsbedingten psychosozialen Belastung, darunter Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, beigefügt zu werden

ALBERT

Von Königs wegen:

Der Minister der Beschäftigung
P. VANVELTHOVEN