

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2022/20967]

28 APRIL 2017. — Codex over het welzijn op het werk,
Boek I, Titel 1 tot 3. — Officieuze coördinatie in het Duits

De hierna volgende tekst is de officieuze coördinatie in het Duits van Boek I, Titel 1 tot 3, van de Codex over het welzijn op het werk (*Belgisch Staatsblad* van 2 juni 2017), zoals ze achtereenvolgens werden gewijzigd bij :

- het koninklijk besluit van 7 februari 2018 tot opheffing van diverse bepalingen betreffende notificaties aan de met het toezicht belaste ambtenaar die in toepassing van artikel 17 van het Sociaal Strafwetboek werd aangewezen om toezicht te houden op de naleving van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan (*Belgisch Staatsblad* van 26 februari 2018);

- het koninklijk besluit van 2 mei 2019 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk inzake de binnenluchtqualiteit in werkklokken (*Belgisch Staatsblad* van 21 mei 2019);

- het koninklijk besluit van 14 mei 2019 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk, wat het periodiek gezondheidstoezicht betreft (*Belgisch Staatsblad* van 11 juni 2019);

- het koninklijk besluit van 14 augustus 2021 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat de bedrijfsbezoeken en het beleidsadvies betreft (*Belgisch Staatsblad* van 23 augustus 2021);

- het koninklijk besluit van 21 februari 2022 betreffende de bijzondere preventiemaatregelen op het werk in geval van een epidemie of pandemie (*Belgisch Staatsblad* van 10 maart 2022).

Deze officieuze coördinatie in het Duits is opgemaakt door de Centrale dienst voor Duitse vertaling in Malmedy.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2022/20967]

28 AVRIL 2017. — Code du bien-être au travail, Livre I^{er},
Titres 1 à 3. — Coordination officieuse en langue allemande

Le texte qui suit constitue la coordination officieuse en langue allemande du Livre I, Titres 1 à 3, du Code du bien-être au travail (*Moniteur belge* du 2 juin 2017), tels qu'ils ont été modifiés successivement par :

- l'arrêté royal du 7 février 2018 abrogeant diverses dispositions relatives à des notifications aux fonctionnaires chargés de la surveillance désignés en application de l'article 17 du Code pénal social pour surveiller le respect de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution (*Moniteur belge* du 26 février 2018);

- l'arrêté royal du 2 mai 2019 modifiant le code du bien-être au travail en matière de qualité de l'air intérieur dans les locaux de travail (*Moniteur belge* du 21 mai 2019);

- l'arrêté royal du 14 mai 2019 modifiant le code du bien-être au travail, en ce qui concerne la surveillance de la santé périodique (*Moniteur belge* du 11 juin 2019);

- l'arrêté royal du 14 août 2021 modifiant le code du bien-être au travail concernant les visites d'entreprise et l'avis stratégique (*Moniteur belge* du 23 août 2021);

- l'arrêté royal du 21 février 2022 relatif aux mesures de prévention spécifiques au travail en cas d'épidémie ou de pandémie (*Moniteur belge* du 10 mars 2022).

Cette coordination officieuse en langue allemande a été établie par le Service central de traduction allemande à Malmedy.

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST BESCHÄFTIGUNG, ARBEIT UND SOZIALE KONZERTIERUNG

[C – 2022/20967]

28. APRIL 2017 — Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit,
Buch I, Titel 1 bis 3 — Inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache

Der folgende Text ist die inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache von Buch I Titel 1 bis 3 des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit, so wie sie nacheinander abgeändert worden sind durch:

- den Königlichen Erlass vom 7. Februar 2018 zur Aufhebung verschiedener Bestimmungen über Notifizierungen an die mit der Überwachung beauftragten Beamten, die in Anwendung von Artikel 17 des Sozialstrafgesetzbuches bestimmt worden sind, um die Einhaltung des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit und seiner Ausführungserlasse zu überwachen,

- den Königlichen Erlass vom 2. Mai 2019 zur Abänderung des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit in Bezug auf die Innenraumluftqualität in Arbeitsräumen,

- den Königlichen Erlass vom 14. Mai 2019 zur Abänderung des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit in Bezug auf die periodische Gesundheitsüberwachung,

- den Königlichen Erlass vom 14. August 2021 zur Abänderung des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit in Bezug auf Betriebsbesuche und strategische Stellungnahmen,

- den Königlichen Erlass vom 21. Februar 2022 über die spezifischen Gefahrenverhütungsmaßnahmen am Arbeitsplatz im Falle einer Epidemie oder Pandemie.

Diese inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache ist von der Zentralen Dienststelle für Deutsche Übersetzungen in Malmedy erstellt worden.

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST BESCHÄFTIGUNG, ARBEIT UND SOZIALE KONZERTIERUNG

28. APRIL 2017 — GESETZBUCH ÜBER DAS WOHLBEFINDEN BEI DER ARBEIT

BUCH I — ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

TITEL 1 — EINLEITENDE BESTIMMUNGEN

KAPITEL I — Ursprung der Bestimmungen

Artikel I.1-1 - Das Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit ist insbesondere die Umsetzung der in Ausführung von Artikel 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union ergangenen Richtlinien der Europäischen Union auf die in Anlage I.1-1 bestimmte Weise.

KAPITEL II — Anwendungsbereich

Art. I.1-2 - Unbeschadet der besonderen Bestimmungen des Gesetzbuches, in denen ein spezifischer Anwendungsbereich festgelegt wird, findet das Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit 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.

KAPITEL III — Begriffsbestimmungen

Art. I.1-3 - Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzbuches werden folgende Konzepte abgekürzt zitiert:

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

2. Gesetzbuch: das Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit,
3. Minister: der für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zuständige Minister,
4. Generaldirektion HUA: die Generaldirektion Humanisierung der Arbeit des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung,
5. leitender Beamter HUA: der mit der Leitung der Generaldirektion HUA beauftragte Beamte oder sein Vertreter,
6. Generaldirektion KWB: die Generaldirektion Kontrolle des Wohlbefindens bei der Arbeit des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung,
7. Lokaldirektion KWB: die für den Ort der Arbeitsausführung zuständige Direktion der Abteilung Regionalkontrolle der Generaldirektion KWB,
8. leitender Beamter KWB: der mit der Leitung der Generaldirektion KWB beauftragte Beamte oder sein Vertreter,
9. mit der Überwachung beauftragter Beamter: der in Anwendung von Artikel 17 des Sozialstrafgesetzbuches für die Überwachung der Einhaltung des Gesetzes und seiner Ausführungserlasse bestimmte Beamte,
10. interner Dienst: der interne Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz,
11. externer Dienst: der externe Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz,
12. EDTÜ: der in Artikel 40 § 2 des Gesetzes erwähnte externe Dienst für technische Überwachung am Arbeitsplatz,
13. zugelassenes Labor: Labore oder Dienste, die für die Ausführung bestimmter Messungen in Zusammenhang mit biologischen, chemischen und physikalischen Agenzien zugelassen sind,
14. Ausschuss: der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz oder in dessen Ermangelung die Gewerkschaftsvertretung oder in deren Ermangelung die Arbeitnehmer selbst gemäß den Bestimmungen von Artikel 53 des Gesetzes,
15. Hoher Rat: der Hohe Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz,
16. Ständige operative Kommission: die in Anwendung von Artikel 47bis des Gesetzes beim Hohen Rat eingesetzte Ständige operative Kommission,
17. AASO: die Allgemeine Arbeitsschutzordnung, gebilligt durch die Erlasse des Regenten vom 11. Februar 1946 und 27. September 1947,
18. Verordnung (EG) Nr. 1272/2008: die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006,
19. Verordnung (EG) Nr. 1907/2006: die Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH), zur Schaffung einer Europäischen Chemikalienagentur, zur Änderung der Richtlinie 1999/45/EG und zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 793/93 des Rates, der Verordnung (EG) Nr. 1488/94 der Kommission, der Richtlinie 76/769/EWG des Rates sowie der Richtlinien 91/155/EWG, 93/67/EWG, 93/105/EG und 2000/21/EG der Kommission,
20. A.O.E.A.: die Allgemeine Ordnung für elektrische Anlagen, gebilligt durch die Königlichen Erlasse vom 10. März 1981 und 2. September 1981,
21. allgemeine Ordnung ionisierende Strahlungen: der Königliche Erlass vom 20. Juli 2001 zur Festlegung einer allgemeinen Ordnung über den Schutz der Bevölkerung, der Arbeitnehmer und der Umwelt gegen die Gefahren ionisierender Strahlungen.

Art. I.1-4 - Für die Anwendung der Bestimmungen des Gesetzbuches versteht man unter:

1. Gefahr: die insbesondere einem Gegenstand, einem Stoff, einem Verfahren oder einer Situation inhärente Eigenschaft oder Fähigkeit, Schaden verursachen oder das Wohlbefinden der Arbeitnehmer gefährden zu können,
2. Risiko: die Wahrscheinlichkeit, dass unter bestimmten Verwendungsbedingungen oder bei Gefahrenexposition ein Schaden oder eine Beeinträchtigung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer eintritt, sowie das mögliche Ausmaß dieses Schadens oder dieser Beeinträchtigung,
3. Risikoanalyse: die Ermittlung der Gefahren für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, die Definition und Bestimmung der Risiken für dieses Wohlbefinden und die Bewertung dieser Risiken,
4. Risikobewertung: die Phase der Risikoanalyse, bei der die Risiken im Hinblick auf die Wahl der Gefahrenverhütungsmaßnahmen bewertet werden,
5. Gefahrenverhütung: sämtliche Bestimmungen oder Maßnahmen, die in einem Unternehmen oder einer Einrichtung für alle Tätigkeitsstufen und auf allen Ebenen zur Vermeidung oder Verringerung berufsbedingter Risiken eingeleitet oder vorgesehen werden,
6. [Gesundheitsüberwachung: die Gesamtheit der wie in Artikel I.4-14 § 1 Absatz 1 aufgezählten präventiven medizinischen Handlungen, die vom Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt oder unter seiner Verantwortung im Hinblick auf die Erfüllung der in Artikel I.4-2 erwähnten Aufträge ausgeführt werden,]
7. psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz: die Wahrscheinlichkeit, dass ein oder mehrere Arbeitnehmer einen psychischen Schaden erleiden, der gegebenenfalls mit einem physischen Leiden einhergehen kann, weil sie Komponenten in Bezug auf Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumstände und zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, auf die der Arbeitgeber Einfluss hat und die objektiv eine Gefahr beinhalten,
8. erster Hilfe: die Gesamtheit der notwendigen Handlungen, die dazu dienen, die Folgen eines Unfalls oder einer traumatischen oder nicht-traumatischen Erkrankung zu begrenzen und dafür zu sorgen, dass sich die Verletzungen nicht verschlimmern, bis gegebenenfalls spezialisierte Hilfe eintrifft,
9. Führungskräfte: alle vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitnehmer, die einen Teil der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern ausüben,
10. Gefahrenverhütungsberater: eine natürliche Person aus einem internen oder externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, die dem Arbeitgeber, den Führungskräften und den Arbeitnehmern in der Ausführung der Politik des Wohlbefindens beisteht und die Ordnungsbedingungen für die Ausübung ihrer Funktion erfüllt,
11. Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte: eine in Artikel 32sexies § 1 des Gesetzes erwähnte natürliche Person, die entweder an einen internen oder an einen externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz gebunden ist und die in Buch I Titel 3 Kapitel V Abschnitt 1 erwähnten Bedingungen erfüllt,

12. Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt: einen Gefahrenverhütungsberater, der die in Artikel II.3-30 § 1 Nr. 2 erwähnten Bedingungen erfüllt und mit der Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer beauftragt ist,

13. Gefahrenverhütungsberater Arbeitssicherheit: einen Gefahrenverhütungsberater, der gemäß den Artikeln II.1-20, II.1-21 oder II.3-30 § 1 Nr. 1 über die notwendige Fachkenntnis verfügt, um gemäß den in Buch II bestimmten Bedingungen und Modalitäten die Aufträge und Aufgaben des internen Dienstes in Zusammenhang mit der Arbeitssicherheit auszuführen, so wie sie in den spezifischen Bestimmungen des Gesetzbuches beschrieben sind,

14. zuständiger Person: eine vom Arbeitgeber bestimmte Person, die durch eine Ausbildung die erforderlichen Kenntnisse erworben hat, um die im Gesetzbuch bestimmten spezifischen Aufgaben, insbesondere im Zusammenhang mit der Anwendung bestimmter Gefahrenverhütungsmaßnahmen oder der Ausführung von Kontrollen, zu erfüllen,

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

16. anderen am Arbeitsplatz befindlichen Personen: alle anderen Personen als diejenigen, die in Artikel 2 § 1 des Gesetzes erwähnt sind, die mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommen, insbesondere Kunden, Lieferanten, Dienstleistungserbringer, Schüler und Studenten und Zulagenempfänger,

17. dynamischem Risikomanagementsystem: strukturiertes, planmäßiges Vorgehen bei der Gefahrenverhütung auf der Grundlage der allgemeinen Grundsätze der Gefahrenverhütung, das zur Erstellung des Globalplans zur Gefahrenverhütung und des jährlichen Aktionsprogramms führt,

18. Globalplan zur Gefahrenverhütung: den in Artikel I.2-8 erwähnten Plan,

19. jährlichem Aktionsprogramm: das in Artikel I.2-9 erwähnte Programm,

20. Arbeitsplatz: den Ort, an dem gearbeitet wird, das Gerät oder die gesamten Ausrüstungen, mit denen gearbeitet wird, und das unmittelbare Arbeitsumfeld,

21. Sozialanlagen: Sanitäranlagen, Speiseraum, Ruheraum und Raum für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen,

22. chemischen Agenzien: alle chemischen Elemente und Verbindungen, einzeln oder in einem Gemisch, wie sie in der Natur vorkommen oder durch eine Arbeitstätigkeit hergestellt, verwendet oder freigesetzt werden - einschließlich der Freisetzung als Abfall -, unabhängig davon, ob sie absichtlich oder unabsichtlich erzeugt und ob sie in Verkehr gebracht werden oder nicht,

23. biologischen Agenzien: Mikroorganismen, einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen könnten,

24. Arbeitsmitteln: alle Maschinen, Geräte, Werkzeuge oder Anlagen, die am Arbeitsplatz benutzt werden,

25. kollektiver Schutzausrüstung, nachstehend "KSA" genannt: Schutzausrüstungen, die dazu bestimmt sind, einen Arbeitnehmer gegen eine oder mehrere Gefahren zu schützen, die seine Sicherheit oder seine Gesundheit bei der Arbeit beeinträchtigen könnten, sowie mit demselben Ziel benutzte Zusatz- oder Zubehörausrüstungen, die gleichzeitig folgende Merkmale aufweisen:

a) Sie sind so konzipiert und installiert, dass sie möglichst direkt auf die Risikoquelle einwirken, um das Risiko zu minimieren.

b) Sie sind dazu bestimmt, vor der Ausführung der Arbeit installiert zu werden.

c) Sie sind so beschaffen, dass der Arbeitnehmer nicht aktiv eingreifen muss, um seine Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten,

26. Arbeitskleidung: entweder einen Overall oder einen aus einer Hose und einer Jacke oder einem Blouson bestehenden Anzug oder einen Kittel oder Mantel, der vermeiden soll, dass der Arbeitnehmer sich infolge der Art seiner Tätigkeiten schmutzig macht, und der nicht als Schutzkleidung gilt,

27. individueller Schutzausrüstung, nachstehend "ISA" genannt: Ausrüstungen, die dazu bestimmt sind, vom Arbeitnehmer getragen oder festgehalten zu werden, um ihn gegen ein oder mehrere Risiken zu schützen, die seine Sicherheit oder seine Gesundheit bei der Arbeit beeinträchtigen könnten, sowie mit demselben Ziel benutzte Zusatz- oder Zubehörausrüstungen, vorbehaltlich verordnungrechtlicher Ausnahmefälle,

28. Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung: Kennzeichnungen, die - bezogen auf einen bestimmten Gegenstand, eine bestimmte Tätigkeit, einen bestimmten Sachverhalt oder ein bestimmtes Verhalten - jeweils mittels eines Schildes, einer Farbe, eines Leucht- oder Schallzeichens, einer verbalen Kommunikation oder eines Hand- oder Armzeichens eine Aussage oder eine Vorschrift betreffend den Sicherheits- oder Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ermöglichen,

[29. Arbeitsraum: einen Raum, in dem sich ein Arbeitsplatz befindet.]

[Art. I.1-4 einziger Absatz Nr. 6 ersetzt durch Art. 2 des K.E. vom 14. Mai 2019 (B.S. vom 11. Juni 2019); einziger Absatz Nr. 29 eingefügt durch Art. 1 des K.E. vom 2. Mai 2019 (B.S. vom 21. Mai 2019)]

TITEL 2 — ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DER POLITIK DES WOHLBEFINDENS

KAPITEL I — Allgemeine Bestimmung

Art. I.2-1 - Unbeschadet der spezifischen Verpflichtungen, die Arbeitgebern in anderen Büchern und Titeln des vorliegenden Gesetzbuches auferlegt werden, sind die Bestimmungen des vorliegenden Titels allgemein anwendbar.

KAPITEL II — Dynamisches Risikomanagementsystem

Art. I.2-2 - Arbeitgeber sind verantwortlich für das strukturierte, planmäßige Vorgehen bei der Gefahrenverhütung gemäß den Bestimmungen von Artikel 5 § 1 Absatz 2 Buchstabe i) des Gesetzes mittels eines dynamischen Risikomanagementsystems, so wie es in vorliegendem Kapitel beschrieben ist.

Das dynamische Risikomanagementsystem beruht auf den in Artikel 5 § 1 Absatz 2 des Gesetzes erwähnten allgemeinen Grundsätzen der Gefahrenverhütung und bezieht sich auf folgende Bereiche:

1. Arbeitssicherheit,
2. Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit,
3. psychosoziale Aspekte der Arbeit,
4. Ergonomie,
5. Betriebshygiene,
6. Verschönerung der Arbeitsplätze,
7. Maßnahmen, die das Unternehmen im Bereich der Umwelt ergreift, was ihren Einfluss auf die Nummern 1 bis 6 betrifft.

Bei diesem System wird die Wechselwirkung berücksichtigt, die zwischen den in Absatz 2 erwähnten Bereichen besteht oder bestehen kann.

Art. I.2-3 - Das dynamische Risikomanagementsystem hat zum Ziel, die Planung der Gefahrenverhütung und die Ausführung der Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zu ermöglichen.

Zur Verwirklichung dieses Ziels setzt sich das System stets aus folgenden Elementen zusammen:

1. Ausarbeitung der Politik, bei der der Arbeitgeber insbesondere die Ziele sowie die Mittel, die die Verwirklichung dieser Ziele ermöglichen, bestimmt,
2. Programmierung der Politik, bei der insbesondere die anzuwendenden Methoden und die Aufträge, Verpflichtungen und Mittel aller betroffenen Personen bestimmt werden,
3. Ausführung der Politik, bei der insbesondere die Verantwortlichkeiten aller betroffenen Personen bestimmt werden,
4. Bewertung der Politik, bei der insbesondere die Kriterien für die Bewertung der Politik bestimmt werden.

Arbeitgeber passen dieses System jedes Mal an, wenn dies infolge einer Veränderung der Umstände notwendig ist.

Art. I.2-4 - Bei der Ausarbeitung, Programmierung, Ausführung und Bewertung des dynamischen Risikomanagementsystems berücksichtigen Arbeitgeber die Art der Tätigkeiten und die spezifischen Risiken, die diesen Tätigkeiten eigen sind, sowie die spezifischen Risiken, die bestimmten Arbeitnehmergruppen eigen sind.

Art. I.2-5 - Arbeitgeber entwickeln innerhalb ihres dynamischen Risikomanagementsystems eine Strategie für die Durchführung einer Risikoanalyse, auf deren Grundlage Gefahrenverhütungsmaßnahmen bestimmt werden, unter Berücksichtigung der Bestimmungen der Artikel I.2-6 und I.2-7.

Art. I.2-6 - Die Risikoanalyse erfolgt auf Ebene der Organisation in ihrer Gesamtheit, auf Ebene jeder Gruppe von Arbeitsplätzen oder Aufgabenbereichen und auf Ebene der Einzelperson.

Sie besteht nacheinander aus:

1. Ermittlung der Gefahren für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit,
2. Definition und Bestimmung der Risiken für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit,
3. Bewertung der Risiken für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit.

Art. I.2-7 - Die Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die auf der Grundlage der in Artikel I.2-6 erwähnten Risikoanalyse getroffen werden müssen, werden auf Ebene der Organisation in ihrer Gesamtheit, auf Ebene jeder Gruppe von Arbeitsplätzen oder Aufgabenbereichen und auf Ebene der Einzelperson getroffen, unter Berücksichtigung folgender Reihenfolge:

1. Gefahrenverhütungsmaßnahmen, deren Ziel es ist, Risiken zu vermeiden,
2. Gefahrenverhütungsmaßnahmen, deren Ziel es ist, Schaden zu vermeiden,
3. Gefahrenverhütungsmaßnahmen, deren Ziel es ist, den Schaden zu begrenzen.

Arbeitgeber untersuchen für jede Gruppe von Gefahrenverhütungsmaßnahmen deren Einfluss auf das Risiko und ob sie nicht selbst Risiken beinhalten, so dass entweder eine andere Gruppe von Gefahrenverhütungsmaßnahmen angewendet werden muss oder zusätzliche Gefahrenverhütungsmaßnahmen einer anderen Gruppe getroffen werden müssen.

Die Gefahrenverhütungsmaßnahmen beziehen sich insbesondere auf:

1. Organisation des Unternehmens oder der Einrichtung, einschließlich der angewandten Arbeits- und Produktionsmethoden,
2. Gestaltung des Arbeitsplatzes,
3. Planung und Anpassung des Arbeitsplatzes,
4. Wahl und Benutzung von Arbeitsmitteln und chemischen Stoffen oder Gemischen,
5. Schutz gegen die mit chemischen, biologischen und physikalischen Agenzien verbundenen Risiken,
6. Wahl und Benutzung von kollektiven und individuellen Schutzausrüstungen und von Arbeitskleidung,
7. Verwendung einer angepassten Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung,
8. Aufsicht über die Gesundheit der Arbeitnehmer, ärztliche Untersuchungen inbegriffen,
9. Schutz gegen psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz,
10. Fachkenntnis, Schulung und Information aller Arbeitnehmer, angemessene Anweisungen inbegriffen,
11. Koordination am Arbeitsplatz,
12. Notfallverfahren, einschließlich der Maßnahmen im Falle ernster und unmittelbarer Gefahr und der Maßnahmen bezüglich der ersten Hilfe, der Brandbekämpfung und der Evakuierung der Arbeitnehmer.

Art. I.2-8 - § 1 - Arbeitgeber legen in Absprache mit den Führungskräften und den Diensten für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz einen Globalplan zur Gefahrenverhütung für einen Zeitraum von fünf Jahren fest, in dem die zu entwickelnden und anzuwendenden Gefahrenverhütungstätigkeiten unter Berücksichtigung der Größe des Unternehmens und der Art der Risiken, die mit dessen Tätigkeiten verbunden sind, programmiert werden.

Dieser Globalplan zur Gefahrenverhütung wird schriftlich festgelegt und beinhaltet insbesondere:

1. Ergebnisse der Gefahrenermittlung und Definition, Bestimmung und Bewertung der Risiken,
2. festzulegende Gefahrenverhütungsmaßnahmen,
3. zu erreichende vorrangige Ziele,
4. Tätigkeiten, die zu verrichten sind, und Aufträge, die auszuführen sind, damit diese Ziele erreicht werden,
5. zu verwendende organisatorische, materielle und finanzielle Mittel,
6. Aufträge, Verpflichtungen und Mittel aller betroffenen Personen,
7. Weise, auf die dieser Globalplan zur Gefahrenverhütung bei veränderten Umständen angepasst wird,
8. Kriterien für die Bewertung der Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit.

[§ 1/1 - Arbeitgeber, die der Gruppe C oder D angehören und in ihrem internen Dienst nicht über einen Gefahrenverhütungsberater verfügen, der die zusätzliche Ausbildung der Stufe I oder II, wie in Artikel II.1-21 erwähnt, erfolgreich abgeschlossen hat, erstellen diesen Globalplan zur Gefahrenverhütung unter Berücksichtigung der strategischen Stellungnahme des externen Dienstes, wie in Artikel II.3-56 erwähnt.]

§ 2 - Der Minister kann zugunsten der Arbeitgeber, die der in Artikel II.1-2 erwähnten Gruppe D angehören, ein oder mehrere Muster eines Globalplans zur Gefahrenverhütung festlegen.

Der Minister kann nach Stellungnahme des Hohen Rates ebenfalls Muster eines Globalplans zur Gefahrenverhütung für bestimmte Sektoren festlegen.

[Art. I.2-8 § 1/1 eingefügt durch Art. 1 des K.E. vom 14. August 2021 (B.S. vom 23. August 2021)]

Art. I.2-9 - Arbeitgeber legen in Absprache mit den Führungskräften und den Diensten für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz ein jährliches Aktionsprogramm zur Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz für das folgende Geschäftsjahr fest.

Dieses jährliche Aktionsprogramm, das auf dem Globalplan zur Gefahrenverhütung [und gegebenenfalls auf der aktualisierten strategischen Stellungnahme des externen Dienstes, wie in Artikel II.3-56 erwähnt,] basiert, wird schriftlich festgelegt und bestimmt:

1. vorrangige Ziele im Rahmen der Gefahrenverhütungspolitik für das folgende Geschäftsjahr,
2. Mittel und Methoden zur Erreichung dieser Ziele,
3. Aufträge, Verpflichtungen und Mittel aller betroffenen Personen,
4. Anpassungen, die am Globalplan zur Gefahrenverhütung vorzunehmen sind infolge:
 - a) veränderter Umstände,
 - b) der Unfälle und Zwischenfälle, die sich im Unternehmen oder in der Einrichtung ereignet haben,
 - c) des Jahresberichts des internen Dienstes für das vorhergehende Kalenderjahr,
 - d) der Stellungnahmen des Ausschusses während des vorhergehenden Kalenderjahres.

[Art. I.2-9 Abs. 2 einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 2 des K.E. vom 14. August 2021 (B.S. vom 23. August 2021)]

Art. I.2-10 - Arbeitgeber beteiligen Führungskräfte und Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz an der Ausarbeitung, Programmierung, Ausführung und Bewertung des dynamischen Risikomanagementsystems, am schriftlichen Globalplan zur Gefahrenverhütung sowie am schriftlichen jährlichen Aktionsprogramm.

Sie ziehen ebenfalls den Ausschuss zu Rate.

Arbeitgeber legen dem Ausschuss den schriftlichen Globalplan zur Gefahrenverhütung bei jeder Abänderung oder Anpassung zur vorherigen Stellungnahme vor.

Arbeitgeber legen dem Ausschuss den Entwurf des jährlichen Aktionsprogramms spätestens am ersten Tag des zweiten Monats vor Beginn des Geschäftsjahres, auf das es sich bezieht, zur Stellungnahme vor.

Das jährliche Aktionsprogramm darf nicht ausgeführt werden, bevor der Ausschuss seine Stellungnahme abgegeben hat oder, in Ermangelung einer Stellungnahme, vor Beginn des Geschäftsjahres, auf das es sich bezieht.

Art. I.2-11 - Führungskräfte führen, jede im Rahmen ihrer Befugnisse und auf ihrer Ebene, die Politik des Arbeitgebers bezüglich des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit aus.

Zu diesem Zweck haben sie insbesondere folgende Aufgaben:

1. dem Arbeitgeber Vorschläge und Stellungnahmen im Rahmen des dynamischen Risikomanagementsystems unterbreiten,
2. Unfälle und Zwischenfälle untersuchen, die sich am Arbeitsplatz ereignet haben, und Maßnahmen zur Vermeidung solcher Unfälle und Zwischenfälle vorschlagen,
3. eine effektive Kontrolle der Arbeitsmittel, der individuellen und kollektiven Schutzausrüstungen und der benutzten Stoffe und Gemische ausüben, um Mängel festzustellen und Maßnahmen zu deren Behebung zu treffen,
4. arbeitsbedingte psychosoziale Risiken erkennen und für ihre frühzeitige Behandlung sorgen,
5. rechtzeitig die Stellungnahme der Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz einholen,
6. kontrollieren, ob die Aufgabenverteilung dergestalt vorgenommen worden ist, dass die verschiedenen Aufgaben von Arbeitnehmern ausgeführt werden, die die notwendige Fachkenntnis besitzen und die erforderliche Schulung und die erforderlichen Anweisungen erhalten haben,
7. die Befolgung der Anweisungen überwachen, die in Anwendung der Rechtsvorschriften über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erteilt werden müssen,
8. sich Gewissheit darüber verschaffen, dass die Arbeitnehmer die in Anwendung der Rechtsvorschriften über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erhaltenen Informationen verstehen und in die Tat umsetzen,
9. die Einweisung eines jeden neuen Arbeitnehmers organisieren und einen erfahrenen Arbeitnehmer bestimmen, der mit seiner Betreuung beauftragt ist. Die vom Arbeitgeber bestimmte Führungskraft, die mit der Organisation der Einweisung beauftragt ist, unterzeichnet unter ihrem Namen eine Unterlage, aus der hervorgeht, dass im Rahmen ihrer in den Nummern 7 und 8 erwähnten Aufgaben die nötigen Informationen und Anweisungen in Bezug auf das Wohlbefinden bei der Arbeit erteilt worden sind.

Art. I.2-12 - Arbeitgeber bewerten regelmäßig in Absprache mit den Führungskräften und den Diensten für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz das dynamische Risikomanagementsystem.

Hierbei berücksichtigen sie insbesondere:

1. Jahresberichte der Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz,
2. Stellungnahmen des Ausschusses und gegebenenfalls Stellungnahmen des mit der Überwachung beauftragten Beamten,
3. veränderte Umstände, durch die eine Anpassung der Strategie für die Durchführung einer Risikoanalyse erforderlich ist, auf deren Grundlage Gefahrenverhütungsmaßnahmen getroffen werden,
4. Unfälle, Zwischenfälle oder Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die sich im Unternehmen oder in der Einrichtung ereignet haben,
- [5. den globalen Bericht über die Ergebnisse der periodischen Gesundheitsüberwachung, wie in Artikel I.4-32 § 6 erwähnt, 6. gegebenenfalls den strategischen Bericht des externen Dienstes.]

Unter Berücksichtigung dieser Bewertung erstellen Arbeitgeber mindestens einmal alle fünf Jahre einen neuen Globalplan zur Gefahrenverhütung gemäß den Bestimmungen von Artikel I.2-8.

[Art. I.2-12 Abs. 2 Nr. 5 und 6 eingefügt durch Art. 3 des K.E. vom 14. August 2021 (B.S. vom 23. August 2021)]

Art. I.2-13 - Die Führungskräften und Arbeitnehmern auferlegten Verpflichtungen beeinträchtigen das Prinzip der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers nicht.

Art. I.2-14 - Die Maßnahmen bezüglich des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit dürfen keinesfalls mit finanziellen Lasten für die Arbeitnehmer einhergehen.

Die Weise, auf die die finanziellen Lasten betreffend die in Artikel 2 § 1 Absatz 2 Buchstabe *b*) und *e*) des Gesetzes erwähnten Personen getragen werden, wird durch Königlichen Erlass bestimmt.

KAPITEL III — *Verpflichtungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Einweisung, Betreuung, Information und Schulung der Arbeitnehmer*

Art. I.2-15 - Arbeitgeber treffen die geeigneten Maßnahmen für die Organisation der Einweisung eines jeden Arbeitnehmers und betrauen gegebenenfalls eine Führungskraft mit dieser Organisation.

Falls ein Arbeitgeber die Organisation der Einweisung selbst wahrnimmt, unterzeichnet er die in Artikel I.2-11 Absatz 2 Nr. 9 erwähnte Unterlage selbst.

Arbeitgeber oder gegebenenfalls Führungskräfte treffen ebenfalls die geeigneten Maßnahmen, um einen erfahrenen Arbeitnehmer zu bestimmen, der den Arbeitnehmer betreuen soll. Der Arbeitgeber kann diese Betreuung eventuell selbst wahrnehmen.

Art. I.2-16 - Arbeitgeber erteilen den Führungskräften und den Arbeitnehmern alle zur Ausführung ihrer Aufgabe oder zum Schutz ihrer Sicherheit oder ihrer Gesundheit oder derjenigen der anderen Arbeitnehmer notwendigen Informationen über Risiken und Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die auf Ebene der Organisation in ihrer Gesamtheit, auf Ebene jeder Gruppe von Arbeitsplätzen oder Aufgabenbereichen und auf Ebene des einzelnen Arbeitsplatzes oder des einzelnen Aufgabenbereichs Anwendung finden.

Sie erteilen ihnen ebenfalls die notwendigen Informationen über Notfallverfahren und insbesondere über Maßnahmen, die im Falle ernster und unmittelbarer Gefahr getroffen werden müssen, und über die Maßnahmen bezüglich der ersten Hilfe, der Brandbekämpfung und der Evakuierung der Arbeitnehmer.

Art. I.2-17 - § 1 - Arbeitgeber informieren Arbeitnehmer über die Aufträge und Aufgaben des internen und des externen Dienstes und der verschiedenen Gefahrenverhütungsberater.

§ 2 - Arbeitgeber vermerken an einer für die Arbeitnehmer leicht zugänglichen Stelle die Namen und Kontaktdaten der für die Arbeitssicherheit, die Arbeitsmedizin und die psychosozialen Aspekte zuständigen Gefahrenverhütungsberater und gegebenenfalls den Namen und die Kontaktdaten der Vertrauensperson und des externen Dienstes.

Art. I.2-18 - Arbeitgeber stellen für Führungskräfte und Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Angaben des Globalplans zur Gefahrenverhütung ein Schulungsprogramm in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit auf.

Im Programm und im Schulungsinhalt selbst werden die Anweisungen berücksichtigt, die aufgrund der Vorschriften festgelegt werden müssen.

Art. I.2-19 - Wenn Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit der Ausführung einer Aufgabe beauftragen, berücksichtigen sie die Fähigkeiten dieses Arbeitnehmers in puncto Wohlbefinden bei der Arbeit.

Art. I.2-20 - Arbeitgeber treffen die geeigneten Maßnahmen, damit die Zonen mit ernster und spezifischer Gefahr nur Arbeitnehmern, die angemessene Anweisungen erhalten haben, zugänglich sind.

Art. I.2-21 - Arbeitgeber achten darauf, dass jeder Arbeitnehmer eine ausreichende und angemessene Schulung in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erhält, die eigens auf seinen Arbeitsplatz oder seinen Aufgabenbereich ausgerichtet ist.

Diese Schulung erfolgt insbesondere:

1. bei seiner Einstellung,
2. bei einer Versetzung oder einer Veränderung des Aufgabenbereichs,
3. bei der Einführung eines neuen Arbeitsmittels oder bei der Änderung eines Arbeitsmittels,
4. bei der Einführung einer neuen Technologie.

Diese Schulung muss an die Entwicklung der Risiken und der Entstehung neuer Risiken angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

Die Kosten der Schulung dürfen nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Die Schulung erfolgt während der Arbeitszeit.

KAPITEL IV — *Verpflichtungen des Arbeitgebers bezüglich bestimmter Unterlagen*

Art. I.2-22 - [Arbeitgeber halten den mit der Überwachung beauftragten Beamten den in Artikel II.1-6 § 1 Nr. 2 Buchstabe *b*) erwähnten Jahresbericht des internen Dienstes zur Verfügung.]

[*Art. I.2-22 ersetzt durch Art. 1 des K.E. vom 7. Februar 2018 (B.S. vom 26. Februar 2018)*]

KAPITEL V — *Maßnahmen in Notfällen und im Falle ernster und unmittelbarer Gefahr*

Art. I.2-23 - Arbeitgeber arbeiten einen internen Notfallplan aus, der zum Schutz der Arbeitnehmer anwendbar ist, wenn dies sich infolge der bei der Risikoanalyse gemachten Feststellungen als notwendig erweist.

Dieser Plan basiert auf Verfahren, die den für das Unternehmen oder die Einrichtung spezifischen gefährlichen Situationen und möglichen Unfällen oder Zwischenfällen sowie den Fällen von Gewalt externen Ursprungs angepasst sind.

Diese Verfahren beziehen sich auf:

1. Information und Anweisungen bezüglich Notfallmaßnahmen,
2. Alarm- und Kommunikationssystem,
3. Sicherheitsübungen,
4. Evakuierungs- und Erste-Hilfe-Handlungen,
5. Mittel zur Notfallpflege,
6. Maßnahmen zur Vorbeugung oder Begrenzung von posttraumatischem Stress.

Art. I.2-24 - Arbeitgeber unterrichten möglichst frühzeitig alle Arbeitnehmer, die einer ernsten und unmittelbaren Gefahr ausgesetzt sind oder sein können, über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen.

Sie treffen Maßnahmen und erteilen den Arbeitnehmern Anweisungen, um ihnen bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr zu ermöglichen, ihre Tätigkeit einzustellen beziehungsweise sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit zu bringen.

Außer in ordnungsgemäß begründeten Ausnahmefällen dürfen sie die Arbeitnehmer nicht auffordern, ihre Tätigkeit in einer Arbeitssituation wieder aufzunehmen, in der eine ernste und unmittelbare Gefahr fortbesteht.

Art. I.2-25 - Arbeitgeber sorgen dafür, dass jeder Arbeitnehmer, wenn er die zuständige Führungskraft oder den internen Dienst nicht erreichen kann, in der Lage ist, bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit beziehungsweise die Sicherheit anderer Personen unter Berücksichtigung seiner Kenntnisse und technischen Mittel die geeigneten Maßnahmen zu treffen, um die Folgen einer solchen Gefahr zu vermeiden.

Aus seinem Handeln dürfen ihm keinerlei Nachteile entstehen, es sei denn, er hat unüberlegt oder grob fahrlässig gehandelt.

Art. I.2-26 - Arbeitnehmern, die bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr ihren Arbeitsplatz beziehungsweise einen gefährlichen Bereich verlassen, dürfen dadurch keine Nachteile entstehen und sie müssen gegen alle ungerechtfertigten und nachteiligen Folgen geschützt werden.

Sie setzen die zuständige Führungskraft und den internen Dienst unmittelbar davon in Kenntnis.

KAPITEL VI — *Spezifische Gefahrenverhütungsmaßnahmen im Falle einer Epidemie oder Pandemie*

Art. I.2-27 - § 1 - Im Falle einer Epidemie oder Pandemie ergreifen Arbeitgeber rechtzeitig die in vorliegendem Artikel erwähnten spezifischen und geeigneten Gefahrenverhütungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer und die anderen am Arbeitsplatz befindlichen Personen. Dies ist der Fall, solange die epidemische Notsituation vom König aufgrund von Artikel 3 des Gesetzes vom 14. August 2021 über verwaltungspolizeiliche Maßnahmen in einer epidemischen Notsituation ausgerufen ist.

Während eines Zeitraums von zwei Monaten nach dem Ende der in Absatz 1 erwähnten epidemischen Notsituation ergreifen Arbeitgeber zumindest die spezifischen und geeigneten Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die während der Phase 1 gelten, wie sie in § 3 erwähnt ist.

§ 2 - Die spezifischen Gefahrenverhütungsmaßnahmen sind Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen materieller, technischer und/oder organisatorischer Art mit dem Zweck, soweit möglich die Einhaltung eines ausreichenden Abstands zwischen den Personen zu gewährleisten, die Ausbreitung des Infektionserregers am Arbeitsplatz zu verhindern, die Folgen der Epidemie oder Pandemie am Arbeitsplatz zu bewältigen und zu begrenzen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer im Kontext einer Epidemie oder Pandemie weiterhin in einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld arbeiten können. Es handelt sich dabei um:

1. allgemeine Maßnahmen in Bezug auf Informationen, Anweisungen, Sensibilisierung, Telearbeit, Durchlüftung und Belüftung, Einhaltung eines ausreichenden Abstands zwischen den Personen, Tragen von Masken und Hygiene,
2. Maßnahmen auf dem Weg zum und vom Unternehmen und bei Dienstreisen,
3. Maßnahmen innerhalb des Unternehmens, insbesondere am Arbeitsplatz, beim Verkehr im Unternehmen, während der Ruhe- und Mittagspausen, in Umkleieräumen, Duschen und Toiletten, während Versammlungen und Schulungen sowie während Betriebsfeiern, Umtrinken, Teambuildings und Ereignissen,
4. Maßnahmen bei Kontakt mit Dritten, insbesondere mit Externen, bei der Arbeit mit Arbeitnehmern von Fremdunternehmen oder mit mehreren Arbeitgebern am selben Arbeitsplatz, bei der Arbeit auf Reisen oder bei Arbeiten außerhalb des Betriebsgeländes auf Baustellen, im öffentlichen Bereich, in Parks und auf Straßen,
5. Maßnahmen bei Krankheit (Symptomen), Quarantäne und Isolierung.

§ 3 - Die spezifischen Gefahrenverhütungsmaßnahmen variieren je nach Schwere der Epidemie oder Pandemie im Unternehmen und in der Gesellschaft. Dazu werden sie in drei Phasen eingeteilt:

1. Phase 1 (Wachsamkeitsphase): Maßnahmen zur Bewältigung der Ausbreitung eines Infektionserregers im Unternehmen. Diese Phase umfasst das Grundschutzniveau im Falle einer Epidemie oder Pandemie. Sie ist automatisch anwendbar und zwar mindestens, sobald die Epidemie oder Pandemie vom König ausgerufen wird, und endet zwei Monate nach Ende der epidemischen Notsituation,

2. Phase 2 (Interventionsphase): Maßnahmen zur Kontrollierung eines (drohenden) Ausbruchs und/oder zur Begrenzung der Ausbreitung eines Infektionserregers, u. a. im Rahmen des Clustermanagements. Diese Phase wird aktiviert:

- im Unternehmen: durch den Arbeitgeber nach Stellungnahme des Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarztes im Falle einer erhöhten Zirkulation des Infektionserregers und/oder eines (drohenden) Ausbruchs im Unternehmen,
- in allen Unternehmen eines Sektors: durch ein Protokoll, das in der/den zuständigen paritätischen Kommission(en) geschlossen wird, im Falle einer erhöhten Zirkulation des Infektionserregers und/oder eines (drohenden) Ausbruchs im betreffenden Sektor,
- in allen oder bestimmten Unternehmen oder für bestimmte Tätigkeiten: durch die zuständige Behörde im Falle einer erhöhten Zirkulation des Infektionserregers im Land oder in einem oder mehreren Teilen des Landes,

3. Phase 3 (kritische Phase): Maßnahmen zur Eindämmung einer (allgemeinen) Epidemie oder Pandemie und zur Vermeidung eines (vollständigen oder teilweisen) Lockdowns oder einer (vollständigen oder teilweisen) Schließung des/der Unternehmen(s). Diese Phase wird aktiviert:

- im Unternehmen: durch den Arbeitgeber nach Stellungnahme des Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarztes im Falle eines Ausbruchs und/oder einer stark erhöhten Zirkulation des Infektionserregers im Unternehmen,
- in allen Unternehmen eines Sektors: durch ein Protokoll, das in der/den zuständigen paritätischen Kommission(en) geschlossen wird, im Falle von Ausbrüchen und/oder einer stark erhöhten Zirkulation des Infektionserregers im betreffenden Sektor,
- in allen oder bestimmten Unternehmen oder für bestimmte Tätigkeiten: durch die zuständige Behörde im Falle einer stark erhöhten Zirkulation des Infektionserregers im Land oder in einem oder mehreren Teilen des Landes,

Wenn sich die epidemische Situation im Unternehmen, im Sektor oder in allen oder bestimmten Unternehmen oder für bestimmte Tätigkeiten verbessert, erfolgt die Rückkehr zu einer früheren Phase nach demselben Verfahren und durch dieselbe zuständige Instanz wie bei der Aktivierung einer Phase, jedoch unbeschadet der auf einer höheren Entscheidungsebene getroffenen Entscheidung, eine strengere Phase zu aktivieren.

§ 4 - Der Föderale Öffentliche Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung gibt in Absprache mit den Sozialpartnern des Hohen Rates den spezifischen Gefahrenverhütungsmaßnahmen Gestalt in Form eines "Allgemeinen Leitfadens für sicheres Arbeiten während einer Epidemie oder Pandemie", wobei die Art und die spezifischen Merkmale des Infektionserregers und die Schwere der Epidemie oder Pandemie berücksichtigt werden. Sie passen den Leitfaden gegebenenfalls an die Entwicklung des Infektionserregers und die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse an.

Nach Einverständnis zwischen den Sozialpartnern des Sektors kann der Allgemeine Leitfaden auf sektorieller Ebene durch sektorspezifische Maßnahmen ergänzt werden.

Der Allgemeine Leitfaden und die sektoriellen Ergänzungen werden auf der Website des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung veröffentlicht.

§ 5 - Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Risikoanalyse, der Empfehlungen der Experten und Behörden, der Zirkulation des Infektionserregers in der Gesellschaft und der tatsächlichen epidemischen Situation im Unternehmen und nach Stellungnahme des/der zuständigen Gefahrenverhütungsberater(s) ergreifen Arbeitgeber die in vorliegendem Artikel erwähnten geeigneten spezifischen Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die den konkreten Arbeitsbedingungen und dem konkreten Arbeitskontext entsprechen. Sie ergreifen diese Gefahrenverhütungsmaßnahmen auf Unternehmensebene unter Einhaltung der im Unternehmen geltenden Regeln für soziale Konzertierung, insbesondere mit dem Betriebsrat und/oder dem Ausschuss, gemäß deren jeweiligen Zuständigkeiten.

Bei einem Arbeitgeber, der die Maßnahmen ergreift, wie sie im Allgemeinen Leitfaden festgelegt sind, gegebenenfalls ergänzt durch Maßnahmen auf sektorieller Ebene, wird davon ausgegangen, dass er die spezifischen Gefahrenverhütungsmaßnahmen ergriffen und gemäß § 1 gehandelt hat. Wenn ein Arbeitgeber andere als die im Allgemeinen Leitfaden festgelegten Gefahrenverhütungsmaßnahmen ergreift, muss er nachweisen können, dass diese anderen Maßnahmen mindestens ein gleichwertiges Schutzniveau bieten.

§ 6 - Arbeitgeber informieren die Arbeitnehmer rechtzeitig über die geltenden Gefahrenverhütungsmaßnahmen und bieten ihnen die erforderliche Schulung und die erforderlichen Anweisungen.

Arbeitgeber informieren auch Dritte und die anderen am Arbeitsplatz befindlichen Personen rechtzeitig über die geltenden Gefahrenverhütungsmaßnahmen.

§ 7 - Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die anderen am Arbeitsplatz befindlichen Personen sind verpflichtet, die im Unternehmen geltenden Gefahrenverhütungsmaßnahmen anzuwenden.]

[Kapitel VI mit Artikel I.2-27 eingefügt durch Art. 2 des K.E. vom 21. Februar 2022 (B.S. vom 10. März 2022)]

TITEL 3 — VERHÜTUNG PSYCHOSOZIALER RISIKEN AM ARBEITSPLATZ

KAPITEL I — Risikoanalyse und Gefahrenverhütungsmaßnahmen

Art. I.3-1 - Bei der gemäß Artikel I.2-6 durchgeführten Risikoanalyse ermitteln Arbeitgeber insbesondere Situationen, die zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz führen können.

Sie berücksichtigen insbesondere Situationen, die zu arbeitsbedingtem Stress oder Burn-out oder Gesundheitsschäden aufgrund von arbeitsbezogenen Konflikten oder aufgrund von Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz führen können.

Sie bestimmen und bewerten die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der Gefahren, die an die verschiedenen Komponenten in Bezug auf Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumstände und zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz gebunden sind.

Die Risikoanalyse in Bezug auf psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz wird vom betreffenden Arbeitgeber unter Beteiligung der Arbeitnehmer durchgeführt. Der Arbeitgeber beteiligt den Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte, wenn er dem internen Dienst angehört. Ansonsten beteiligt er den Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte des externen Dienstes, wenn es aufgrund der Komplexität der Analyse erforderlich ist.

Art. I.3-2 - Arbeitgeber ergreifen in Anwendung der in Artikel 5 § 1 des Gesetzes erwähnten allgemeinen Grundsätze der Gefahrenverhütung und in dem Maße, wie sie Einfluss auf die Gefahr haben, die geeigneten Maßnahmen zur Verhütung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz.

Diese Maßnahmen werden gemäß Artikel I.2-7 ergriffen.

Wenn der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte an der Analyse beteiligt worden ist, holt der Arbeitgeber seine Stellungnahme ein, bevor er diese Maßnahmen ergreift.

Art. I.3-3 - § 1 - Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit mit anderen Personen am Arbeitsplatz in Kontakt kommen, berücksichtigen dieses spezifische Element bei der in Artikel I.3-1 erwähnten Risikoanalyse und der Festlegung der Gefahrenverhütungsmaßnahmen.

Dazu berücksichtigen Arbeitgeber unter anderem die im Register der Taten Dritter aufgenommenen Erklärungen der Arbeitnehmer.

Dieses Register wird von der Vertrauensperson oder vom Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte geführt.

Es wird von dem mit der Leitung des internen Dienstes beauftragten Gefahrenverhütungsberater geführt, wenn der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte einem externen Dienst angehört und keine Vertrauensperson bestimmt worden ist.

Diese Erklärungen umfassen eine Beschreibung der Gewalt und moralischen oder sexuellen 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 enthalten nicht die Identität des betreffenden Arbeitnehmers, außer wenn dieser einverstanden ist, sie mitzuteilen.

Nur der Arbeitgeber, der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte, die Vertrauensperson und der mit der Leitung des internen Dienstes beauftragte Gefahrenverhütungsberater haben Zugriff auf dieses Register.

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

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

§ 2 - Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte geben eine Stellungnahme zur Wahl der in Artikel 32quinquies des Gesetzes erwähnten spezialisierten Dienste oder Einrichtungen ab.

Art. I.3-4 - Zusätzlich zu der in Artikel I.3-1 erwähnten allgemeinen Risikoanalyse kann eine Risikoanalyse in Bezug auf psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz auf der Ebene einer spezifischen Arbeitssituation, in der eine Gefahr festgestellt wird, durchgeführt werden.

Diese Risikoanalyse muss durchgeführt werden, wenn sie von einer Führungskraft oder mindestens einem Drittel der Arbeitnehmervertreter im Ausschuss gefordert wird.

Sie wird vom betreffenden Arbeitgeber unter Beteiligung der Arbeitnehmer durchgeführt. Der Arbeitgeber beteiligt den Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte, wenn er dem internen Dienst angehört. Ansonsten beteiligt er den Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte des externen Dienstes, wenn es aufgrund der Komplexität der Situation erforderlich ist.

Bei der Analyse werden die in Artikel I.3-1 Absatz 3 erwähnten Elemente berücksichtigt.

Wenn der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte nicht an der Analyse beteiligt wird, müssen die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, Informationen anonym zu übermitteln. Wenn der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte an der Analyse beteiligt wird, teilt er dem Arbeitgeber lediglich anonyme Daten aus den Gesprächen mit den Arbeitnehmern mit.

Art. I.3-5 - Im Anschluss an die in Artikel I.3-4 erwähnte Risikoanalyse ergreifen Arbeitgeber in der spezifischen Arbeitssituation in dem Maße, wie sie Einfluss auf die Gefahr haben, die geeigneten kollektiven und individuellen Gefahrenverhütungsmaßnahmen.

Diese Maßnahmen werden gemäß Artikel I.2-7 ergriffen.

Wenn der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte an der Analyse beteiligt worden ist, holt der Arbeitgeber seine Stellungnahme ein, bevor er diese Maßnahmen ergreift.

Er teilt dem Antragsteller, den von den Maßnahmen betroffenen Gefahrenverhütungsberatern und allen anderen Personen, die er für geeignet hält, die Ergebnisse der in Artikel I.3-4 erwähnten Analyse und seine Entscheidung über die Maßnahmen mit. Die Ergebnisse der Risikoanalyse enthalten nur anonyme Daten.

Art. I.3-6 - § 1 - Die in Artikel I.3-2 erwähnten Gefahrenverhütungsmaßnahmen werden bei jeder Änderung, die die Aussetzung von Arbeitnehmern gegenüber psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz beeinflussen kann, überprüft.

§ 2 - Arbeitgeber bewerten diese Gefahrenverhütungsmaßnahmen mindestens einmal pro Jahr.

Die Bewertung wird vom betreffenden Arbeitgeber durchgeführt. Er beteiligt den Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte, wenn er dem internen Dienst angehört. Ansonsten beteiligt er den Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte des externen Dienstes, wenn es aufgrund der Komplexität der Bewertung erforderlich ist.

Bei der Bewertung werden insbesondere folgende Elemente berücksichtigt:

1. die gesamten Anträge auf Risikoanalysen für spezifische Arbeitssituationen, die in Artikel I.3-4 erwähnt sind,
2. die gesamten Anträge auf formelle psychosoziale Intervention, die in Kapitel II Abschnitt 4 des vorliegenden Titels erwähnt sind,
3. die in Artikel I.3-44 erwähnten vom Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt mitgeteilten Elemente,
4. die Schlussfolgerungen aus Zwischenfällen psychosozialer Art, die wiederholt aufgetreten sind und für die eine informelle psychosoziale Intervention stattgefunden hat,
5. die in das in Artikel I.3-3 erwähnten Register eingetragenen Taten,
6. die in Teil VIII des in Artikel II.1-6 § 1 Nr. 2 Buchstabe b) erwähnten Jahresberichts des internen Dienstes enthaltenen Zahlenangaben.

Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte ziehen Schlussfolgerungen aus Zwischenfällen psychosozialer Art, die wiederholt aufgetreten sind und für die eine informelle psychosoziale Intervention ihrerseits oder seitens der Vertrauensperson stattgefunden hat, und übermitteln sie dem betreffenden Arbeitgeber mindestens einmal jährlich in allgemeiner und anonymer Form.

Art. I.3-7 - Die Ergebnisse der Risikoanalyse und die Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die in den Artikeln I.3-1 und I.3-2 erwähnt sind, werden in den Globalplan zur Gefahrenverhütung und gegebenenfalls in das jährliche Aktionsprogramm, die in den Artikeln I.2-8 und I.2-9 erwähnt sind, aufgenommen.

Gegebenenfalls werden dieser Plan und dieses Programm infolge der in Artikel I.3-6 erwähnten Bewertung angepasst.

KAPITEL II — Antrag eines Arbeitnehmers auf psychosoziale Intervention

Abschnitt 1 — Allgemeines

Art. I.3-8 - Neben der Möglichkeit, sich direkt an den Arbeitgeber, die Führungskräfte, ein Mitglied des Ausschusses oder einen Gewerkschaftsvertreter zu wenden, kann ein Arbeitnehmer, der der Ansicht ist, dass er einen psychischen Schaden erleidet, der gegebenenfalls auch mit einem physischen Leiden einhergehen kann und auf psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz zurückzuführen ist, darunter insbesondere Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, das in vorliegendem Kapitel beschriebene interne Verfahren in Anspruch nehmen.

Im Rahmen dieses Verfahrens ergreift der betreffende Arbeitgeber in Anwendung der in Artikel 5 § 1 des Gesetzes erwähnten allgemeinen Grundsätze der Gefahrenverhütung und in dem Maße, wie er Einfluss auf die Gefahr hat, die geeigneten Gefahrenverhütungsmaßnahmen, um dem Schaden ein Ende zu setzen.

Art. I.3-9 - Das interne Verfahren ermöglicht Arbeitnehmern, gemäß den im vorliegenden Kapitel beschriebenen Modalitäten bei der Vertrauensperson oder dem Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte Folgendes zu beantragen:

- a) entweder eine informelle psychosoziale Intervention
- b) oder eine formelle psychosoziale Intervention.

Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte und Vertrauenspersonen können an der konkreten Ausarbeitung dieses Verfahrens beteiligt werden.

Diese Modalitäten müssen innerhalb des Unternehmens oder der Einrichtung Gegenstand eines Einverständnisses des Ausschusses gemäß Artikel 32/2 § 2 Absatz 4 des Gesetzes sein. Wenn kein Einverständnis erreicht wird, holen Arbeitgeber die Stellungnahme des mit der Überwachung beauftragten Beamten ein.

Der Beamte hört die betroffenen Parteien an und versucht, die Standpunkte der einzelnen Parteien zu vereinen. Kommt keine Einigung zustande, gibt er eine Stellungnahme ab, die dem Arbeitgeber per Einschreibebrief notifiziert wird. Der Arbeitgeber informiert den Ausschuss innerhalb von dreißig Tagen nach der Notifizierung über die Stellungnahme dieses Beamten und fasst einen Beschluss gemäß Artikel 32/2 § 2 Absatz 4 des Gesetzes.

Art. I.3-10 - § 1 - Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, die Vertrauensperson oder den Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte während der Arbeitszeit zu Rate zu ziehen.

Wenn die gewöhnliche Organisation der Arbeitszeit, die beim betreffenden Arbeitgeber Anwendung findet, nicht ermöglicht, dass Arbeitnehmer die Vertrauensperson oder den Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte während der Arbeitszeit zu Rate ziehen, kann diese Konsultation außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, wenn dies in einem kollektiven Arbeitsabkommen oder in Ermangelung dessen in der Arbeitsordnung vorgesehen ist.

In beiden Fällen wird die für die Konsultation der Vertrauensperson oder des Gefahrenverhütungsberaters für psychosoziale Aspekte verwendete Zeit als Arbeitszeit angesehen.

§ 2 - Kosten für Fahrten zur Vertrauensperson oder zum Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte gehen ungeachtet des Zeitpunkts der Konsultation zu Lasten des Arbeitgebers.

Abschnitt 2 — Phase vor einem Antrag auf psychosoziale Intervention

Art. I.3-11 - Spätestens zehn Kalendertage nach dem ersten Kontakt hört die Vertrauensperson oder der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte den betreffenden Arbeitnehmer an und informiert ihn über die in Artikel I.3-9 erwähnten Interventionsmöglichkeiten.

Findet diese Konsultation in einem persönlichen Gespräch statt, händigt der Intervenant dem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch eine Unterlage aus, in der dieses Gespräch belegt wird.

Der Arbeitnehmer wählt gegebenenfalls die Art der Intervention, die er in Anspruch nehmen möchte.

Abschnitt 3 — Antrag auf informelle psychosoziale Intervention

Art. I.3-12 - Die informelle psychosoziale Intervention besteht darin, dass der Antragsteller und die Vertrauensperson oder der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte auf informelle Weise nach einer Lösung suchen, insbesondere durch:

1. Gespräche, die Empfang, aktives Zuhören und Beratung umfassen,
2. eine Intervention bei einer anderen Person des Unternehmens, insbesondere einer Führungskraft,
3. eine Schlichtung zwischen den betroffenen Personen, wenn sie damit einverstanden sind.

Die Art der vom Antragsteller gewählten informellen psychosozialen Intervention wird in einer Unterlage festgehalten, die vom Intervenanten und vom Antragsteller datiert und unterzeichnet wird; der Antragsteller erhält eine Kopie.

Abschnitt 4 — Antrag auf formelle psychosoziale Intervention

Unterabschnitt 1 — Begriffsbestimmung

Art. I.3-13 - § 1 - Ein Antrag auf formelle psychosoziale Intervention besteht für einen Arbeitnehmer darin, den Arbeitgeber aufzufordern, geeignete kollektive und individuelle Maßnahmen zu ergreifen, und zwar auf Grundlage einer Analyse der spezifischen Arbeitssituation und der vom Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte gemachten Maßnahmenvorschläge, die in einer Stellungnahme aufgenommen sind, deren Inhalt in Artikel I.3-24 bestimmt wird.

§ 2 - Wenn sich der Antrag auf formelle psychosoziale Intervention nach Meinung des Arbeitnehmers auf Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bezieht, trägt dieser Antrag die Bezeichnung "Antrag auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz".

Dieser Antrag wird gemäß vorliegendem Abschnitt 4 mit Ausnahme von Unterabschnitt 3 und vorbehaltlich der Anwendung der in Abschnitt 5 des vorliegenden Kapitels erwähnten besonderen Modalitäten bearbeitet.

Unterabschnitt 2 — Einreichung des Antrags

Art. I.3-14 - § 1 - Wenn ein Arbeitnehmer die informelle psychosoziale Intervention nicht in Anspruch nehmen möchte oder wenn diese nicht zu einer Lösung führt, kann der Arbeitnehmer dem Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte mitteilen, dass er einen Antrag auf formelle psychosoziale Intervention einreichen möchte.

§ 2 - Der betreffende Arbeitnehmer führt ein obligatorisches persönliches Gespräch mit dem Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte, bevor er seinen Antrag einreicht.

Dieses Gespräch findet innerhalb von zehn Kalendertagen nach dem Tag statt, an dem der Arbeitnehmer seinen Wunsch geäußert hat, den Antrag einzureichen. Der Arbeitnehmer und der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte sorgen dafür, dass diese Frist eingehalten wird.

Der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte bescheinigt in einer Unterlage, dass das obligatorische persönliche Gespräch stattgefunden hat, und händigt dem Arbeitnehmer eine Kopie dieser Unterlage aus.

Art. I.3-15 - § 1 - Anträge auf formelle psychosoziale Intervention werden in einer Unterlage festgehalten, die vom Antragsteller datiert und unterzeichnet wird. Diese Unterlage enthält eine Schilderung der problematischen Arbeitssituation und die Aufforderung an den Arbeitgeber, geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

§ 2 - Diese Unterlage wird dem Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte oder dem externen Dienst, für den der Gefahrenverhütungsberater seine Aufträge erfüllt, übermittelt. Er unterzeichnet eine Kopie davon und übermittelt sie dem Antragsteller. Diese Kopie gilt als Empfangsbestätigung.

Wird der Antrag per Einschreibebrief geschickt, gilt er als am dritten Werktag nach seiner Aufgabe eingegangen.

§ 3 - Der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte lehnt die Einreichung des Antrags auf formelle psychosoziale Intervention ab, wenn die vom Antragsteller geschilderte Situation offensichtlich keine psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz beinhaltet.

Die Notifizierung der Ablehnung oder der Annahme des Antrags erfolgt spätestens zehn Kalendertage nach Eingang des Antrags.

Erfolgt die Notifizierung nicht innerhalb dieser Frist, gilt der Antrag nach Ablauf dieser Frist als angenommen.

Art. I.3-16 - Bezieht sich die vom Antragsteller geschilderte Situation hauptsächlich auf Risiken kollektiver Art, wird der Antrag gemäß Unterabschnitt 3 bearbeitet.

Bezieht sich die vom Antragsteller geschilderte Situation hauptsächlich auf Risiken individueller Art, wird der Antrag gemäß Unterabschnitt 4 bearbeitet.

Unterabschnitt 3 — Antrag hauptsächlich kollektiver Art

Art. I.3-17 - Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte informieren schnellstmöglich schriftlich die folgenden Personen:

1. den betreffenden Arbeitgeber:
 - a) darüber, dass ein Antrag auf formelle psychosoziale Intervention hauptsächlich kollektiver Art eingereicht worden ist,
 - b) darüber, dass dieser Antrag gemäß Unterabschnitt 3 bearbeitet wird,
 - c) über die vom Antragsteller geschilderte Risikosituation, ohne die Identität des Antragstellers mitzuteilen,
 - d) über das Datum, an dem der Arbeitgeber seinen Beschluss über die Maßnahmen fassen muss, die er infolge des Antrags ergreifen wird,

2. den betreffenden Antragsteller:

- a) darüber, dass sein Antrag sich hauptsächlich auf Risiken kollektiver Art bezieht,
- b) darüber, dass dieser Antrag gemäß Unterabschnitt 3 bearbeitet wird,
- c) über das Datum, an dem der Arbeitgeber seinen Beschluss über die Maßnahmen fassen muss, die er infolge des Antrags ergreifen wird.

Art. I.3-18 - § 1 - Arbeitgeber fassen einen Beschluss über die Maßnahmen, die sie infolge des Antrags ergreifen werden.

Wenn ein Arbeitgeber im Hinblick auf diesen Beschluss eine Risikoanalyse durchführt, muss diese gemäß Artikel I.3-4 durchgeführt werden.

§ 2 - In Unternehmen, in denen es einen Ausschuss oder eine Gewerkschaftsvertretung gibt, fasst der Arbeitgeber einen Beschluss nach folgendem Verfahren:

1. Er übermittelt dem Ausschuss oder der Gewerkschaftsvertretung die in Artikel I.3-17 Nr. 1 Buchstabe c) erwähnte Unterlage.
2. Er holt ihre Stellungnahme zu den Modalitäten der Bearbeitung des Antrags ein.
3. Gegebenenfalls übermittelt er ihnen die Ergebnisse der in Artikel I.3-4 erwähnten Risikoanalyse, die nur anonyme Daten enthalten.
4. Er holt ihre Stellungnahme zu den Maßnahmen ein, die infolge des Antrags zu ergreifen sind.

Art. I.3-19 - Innerhalb einer Frist von höchstens drei Monaten nach der in Artikel I.3-17 erwähnten Information teilen Arbeitgeber folgenden Personen schriftlich ihren mit Gründen versehenen Beschluss über die Maßnahmen, die sie infolge des Antrags ergreifen werden, mit:

1. dem Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte; dieser informiert den Antragsteller darüber,
2. dem mit der Leitung des internen Dienstes beauftragten Gefahrenverhütungsberater, wenn der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte einem externen Dienst angehört,
3. dem Ausschuss oder der Gewerkschaftsvertretung.

Wenn Arbeitgeber die Risikoanalyse in Anwendung von Artikel I.3-4 durchführen, kann diese Frist um höchstens drei Monate verlängert werden.

Arbeitgeber setzen die von ihnen beschlossenen Maßnahmen so schnell wie möglich um.

Art. I.3-20 - Falls erforderlich, teilen Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte dem betreffenden Arbeitgeber sofort und auf jeden Fall vor Ablauf der in Artikel I.3-19 erwähnten Dreimonatsfrist schriftlich Vorschläge für Gefahrenverhütungsmaßnahmen mit, die sichernder Art sein können, um den Antragsteller vor einem ernsthaften Gesundheitsschaden zu bewahren.

Der Arbeitgeber setzt die Maßnahmen, die vom Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte vorgeschlagen wurden oder die ein gleichwertiges Schutzniveau bieten, so schnell wie möglich um.

Art. I.3-21 - § 1 - Wenn ein Arbeitgeber keine Risikoanalyse in Anwendung von Artikel I.3-4 durchgeführt hat oder wenn der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte nicht an dieser Analyse beteiligt worden ist, bearbeitet der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte, sofern der Antragsteller sein schriftliches Einverständnis gibt, den Antrag in folgenden Fällen gemäß den Artikeln I.3-23 bis I.3-30:

1. Der Arbeitgeber teilt seinen mit Gründen versehenen Beschluss nicht innerhalb der in Artikel I.3-19 erwähnten Frist mit.
2. Der Arbeitgeber beschließt, keine Gefahrenverhütungsmaßnahmen zu ergreifen.
3. Der Antragsteller ist der Ansicht, dass die Gefahrenverhütungsmaßnahmen nicht für seine individuelle Situation angemessen sind.

§ 2 - Der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte setzt den Arbeitgeber so schnell wie möglich schriftlich davon in Kenntnis und teilt ihm die Identität des Antragstellers mit.

Die Frist für die Abgabe der in Artikel I.3-25 erwähnten Stellungnahme des Gefahrenverhütungsberaters läuft ab dem Datum des Schriftstücks, in dem der Antragsteller sein Einverständnis ausdrückt.

Unterabschnitt 4 — Antrag hauptsächlich individueller Art

Art. I.3-22 - Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte informieren den betreffenden Arbeitgeber schriftlich darüber, dass ein Antrag auf formelle psychosoziale Intervention eingereicht worden ist und dass er hauptsächlich individueller Art ist. Sie teilen ihm die Identität des Antragstellers mit.

Art. I.3-23 - Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte untersuchen die Arbeitssituation vollkommen unparteiisch und berücksichtigen dabei die Informationen, die von den Personen, deren Anhörung sie für sinnvoll halten, übermittelt wurden.

Diese Informationen können in datierte und unterzeichnete Erklärungen aufgenommen werden, in denen gegebenenfalls das in Artikel I.3-33 Absatz 2 erwähnte Einverständnis vermerkt ist und von denen die angehörten Personen eine Kopie erhalten.

Art. I.3-24 - Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte verfassen eine Stellungnahme, die Folgendes enthält:

1. Beschreibung des Antrags und seines Kontextes,
2. Ermittlung der Gefahren für den Antragsteller und die Gesamtheit der Arbeitnehmer,
3. Elemente, die einen positiven beziehungsweise negativen Einfluss auf die Risikosituation haben, insbesondere in Bezug auf Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumstände oder zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz,
4. gegebenenfalls Schritte, die früher unternommen worden sind, um die etwaige Gefahr zu beseitigen und den Schaden zu begrenzen,
5. Vorschläge für die notwendigen kollektiven und individuellen Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die angesichts der spezifischen Arbeitssituation umzusetzen sind, um die etwaige Gefahr zu beseitigen und den Schaden zu begrenzen, und Begründungen dieser Vorschläge,
6. Vorschläge für die kollektiven Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die umzusetzen sind, um jede Wiederholung in anderen Arbeitssituationen zu vermeiden, und Begründungen dieser Vorschläge.

Art. I.3-25 - Innerhalb einer Frist von höchstens drei Monaten nach Annahme des Antrags teilen Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte folgenden Personen die Stellungnahme mit:

1. dem betreffenden Arbeitgeber,
2. mit Einverständnis des Antragstellers der Vertrauensperson, wenn sie im Rahmen derselben Situation informell interveniert hat.

Diese Frist kann um höchstens drei Monate verlängert werden, sofern der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte diese Verlängerung begründet, indem er dem Arbeitgeber, dem Antragsteller und der anderen unmittelbar betroffenen Person die Gründe schriftlich mitteilt.

Art. I.3-26 - Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte informieren den Antragsteller und die andere unmittelbar betroffene Person so schnell wie möglich schriftlich über:

1. das Datum, an dem sie dem betreffenden Arbeitgeber ihre Stellungnahme abgegeben haben,
2. die in Artikel I.3-24 Nr. 5 erwähnten Vorschläge für Gefahrenverhütungsmaßnahmen und ihre Begründungen, sofern diese Begründungen das Verständnis der Situation erleichtern und es ermöglichen, den Ausgang des Verfahrens leichter zu akzeptieren.

Art. I.3-27 - Gleichzeitig mit der in Artikel I.3-26 erwähnten Information teilen Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte, die einem externen Dienst angehören, dem betreffenden mit der Leitung des internen Dienstes beauftragten Gefahrenverhütungsberater schriftlich die in Artikel I.3-24 Nr. 5 und 6 erwähnten Vorschläge für Gefahrenverhütungsmaßnahmen und ihre Begründungen mit, sofern diese Begründungen dem Gefahrenverhütungsberater des internen Dienstes ermöglichen, seine Koordinationsaufträge auszuüben.

Art. I.3-28 - Beabsichtigt ein Arbeitgeber, individuelle Maßnahmen gegenüber einem Arbeitnehmer zu ergreifen, setzt er diesen Arbeitnehmer vorher, und zwar spätestens einen Monat nach Erhalt der in Artikel I.3-24 erwähnten Stellungnahme, schriftlich davon in Kenntnis.

Wenn die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers durch diese Maßnahmen geändert werden, übermittelt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Kopie der in Artikel I.3-24 erwähnten Stellungnahme und hört den Arbeitnehmer an, wobei Letzterer sich bei diesem Gespräch von einer Person seiner Wahl beistehen lassen kann.

Art. I.3-29 - Spätestens zwei Monate nach Erhalt der in Artikel I.3-24 erwähnten Stellungnahme teilen Arbeitgeber folgenden Personen ihren mit Gründen versehenen Beschluss über die Maßnahmen, die sie infolge des Antrags ergreifen werden, schriftlich mit:

1. dem Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte,
 2. dem Antragsteller und der anderen unmittelbar betroffenen Person,
 3. dem mit der Leitung des internen Dienstes beauftragten Gefahrenverhütungsberater, wenn der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte einem externen Dienst angehört.
- Arbeitgeber setzen die von ihnen beschlossenen Maßnahmen so schnell wie möglich um.

Art. I.3-30 - Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte geben dem betreffenden Arbeitgeber ihre Stellungnahme auch dann ab, wenn der Arbeitnehmer im Laufe der Intervention dem Unternehmen oder der Einrichtung nicht mehr angehört.

Unterabschnitt 5 — Akte

Art. I.3-31 - Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte legen eine individuelle Akte an und führen sie weiter; diese umfasst je nach dem angewandten Verfahren:

1. gegebenenfalls die Unterlage, mit der das in Artikel I.3-11 erwähnte informative persönliche Gespräch belegt wird,
2. die Unterlage in Bezug auf die Art der vom Antragsteller gewählten informellen psychosozialen Intervention,
3. die Unterlage, mit der das in Artikel I.3-14 § 2 erwähnte obligatorische persönliche Gespräch belegt wird,
4. den Antrag auf formelle psychosoziale Intervention,
5. gegebenenfalls die Unterlage, die die Ablehnung oder Annahme der Einreichung des Antrags enthält,
6. die Unterlage, mit der der Arbeitgeber über die Einreichung eines Antrags auf formelle psychosoziale Intervention informiert wird,
7. die Unterlage, mit der der Antragsteller darüber informiert wird, dass sein Antrag sich hauptsächlich auf Risiken kollektiver Art bezieht,
8. die datierten und unterzeichneten Erklärungen der vom Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte angehörten Personen,
9. gegebenenfalls die Unterlage über die Verlängerung der Frist für die Abgabe einer Stellungnahme an den Arbeitgeber,
10. die Stellungnahme des Gefahrenverhütungsberaters für psychosoziale Aspekte,
11. die Unterlage, mit der das Datum der Abgabe der Stellungnahme an den Arbeitgeber mitgeteilt wird,
12. die Unterlage, mit der den in Artikel I.3-25 erwähnten Personen die Stellungnahme des Gefahrenverhütungsberaters für psychosoziale Aspekte übermittelt wird,
13. die in den Artikeln I.3-26 und I.3-27 erwähnten Unterlagen, die dem Antragsteller, der anderen unmittelbar betroffenen Person und dem mit der Leitung des internen Dienstes beauftragten Gefahrenverhütungsberater übergeben worden sind,
14. die Unterlage mit dem mit Gründen versehenen Beschluss des Arbeitgebers über die Maßnahmen, die er infolge des Antrags ergreifen wird,
15. gegebenenfalls die in Artikel I.3-20 erwähnte Unterlage mit den Vorschlägen für Gefahrenverhütungsmaßnahmen,
16. gegebenenfalls die in Artikel I.3-21 erwähnte Unterlage, mit der der Arbeitgeber über die Analyse des Antrags hauptsächlich kollektiver Art durch den Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte und das schriftliche Einverständnis des Antragstellers informiert wird.

Persönliche Notizen, die Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte bei den von ihnen unternommenen Schritten gemacht haben, dürfen nicht in die Akte aufgenommen werden.

Art. I.3-32 - Individuelle Akten werden während zwanzig Jahren ab dem Datum der Einreichung des Antrags von einem Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte geführt und unterliegen seiner ausschließlichen Verantwortung.

Sobald eine Akte vollständig ist, darf sie auf einem elektronischen Datenträger aufbewahrt werden, vorausgesetzt, dass die Echtheit der Unterlagen und der Zugang dazu geschützt und gesichert sind.

Art. I.3-33 - Individuelle Akten werden dem mit der Überwachung beauftragten Beamten zur Verfügung gehalten.

Die in Artikel I.3-31 Nr. 8 erwähnten Erklärungen dürfen vom Beamten oder vom Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte der Staatsanwaltschaft übermittelt werden, die sie anfordert, wenn die angehörte Person in ihrer Erklärung ihr Einverständnis zu dieser Übermittlung gegeben hat.

Art. I.3-34 - Wenn ein Arbeitgeber den externen Dienst wechselt, wird die Übertragung der individuellen Akte wie folgt geregelt:

1. Wenn der Antrag auf formelle psychosoziale Intervention zum Zeitpunkt des Wechsels in Bearbeitung ist:

a) informiert der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte den Antragsteller und die andere unmittelbar betroffene Person schnellstmöglich darüber, dass der externe Dienst, für den er seine Aufträge erfüllt, nicht mehr für die Bearbeitung des Antrags zuständig sein wird,

b) teilt der Arbeitgeber dem Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte, bei dem der Antrag eingereicht worden ist, auf seinen Antrag hin die Kontaktdaten des neuen externen Dienstes mit,

c) übermittelt der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte, bei dem der Antrag eingereicht worden ist, dem Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte des neuen externen Dienstes die individuelle Akte,

d) informiert der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte des neuen externen Dienstes den Antragsteller und die andere unmittelbar betroffene Person darüber, dass er die Bearbeitung des Antrags übernimmt.

2. Wenn die Bearbeitung des Antrags eines Arbeitnehmers auf formelle psychosoziale Intervention zum Zeitpunkt des Wechsels des externen Dienstes abgeschlossen ist, kann der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte des neuen externen Dienstes, wenn dies für die Erfüllung seiner Aufträge erforderlich ist, eine Kopie der individuellen Akte erhalten, die von dem Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte, bei dem der Antrag eingereicht worden ist, geführt wird.

Die Übertragung der individuellen Akte erfolgt unter Bedingungen, bei denen das Berufsgeheimnis gewahrt wird.

Abschnitt 5 - Besonderheiten in Bezug auf die Bearbeitung des Antrags auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Art. I.3-35 - § 1 - In Artikel I.3-15 § 1 erwähnte datierte und unterzeichnete Unterlagen, mit denen ein Antrag auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingereicht wird, enthalten:

1. genaue Beschreibung der Taten, bei denen es sich nach Meinung des Arbeitnehmers um Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz handelt,

2. Zeitpunkt und Ort, an dem jede dieser Handlungen stattgefunden hat,

3. Identität der beschuldigten Person,

4. die Aufforderung an den Arbeitgeber, geeignete Maßnahmen zu treffen, um den Taten ein Ende zu setzen.

§ 2 - Im Anschluss an das in Artikel I.3-14 § 2 erwähnte obligatorische persönliche Gespräch nimmt der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte oder der externe Dienst, für den der Gefahrenverhütungsberater seine Aufträge erfüllt, den persönlich ausgehändigten Antrag entgegen, unterzeichnet eine Kopie dieses Antrags und händigt sie dem Antragsteller aus. Diese Kopie gilt als Empfangsbestätigung.

Wird der Antrag per Einschreibebrief geschickt, gilt er als am dritten Werktag nach seiner Aufgabe eingegangen.

§ 3 - Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte lehnen die Einreichung des Antrags auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ab, wenn die vom Antragsteller geschilderte Situation offensichtlich keine Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beinhaltet.

Die Notifizierung der Ablehnung oder der Annahme des Antrags erfolgt spätestens zehn Kalendertage nach Eingang des Antrags.

Wenn innerhalb dieser Frist keine Notifizierung erfolgt, gilt der Antrag nach Ablauf dieser Frist als angenommen.

Art. I.3-36 - Zusätzlich zu der Mitteilung der in Artikel I.3-22 erwähnten Informationen setzen Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte, sobald der Antrag angenommen wurde, den betreffenden Arbeitgeber von der Tatsache in Kenntnis, dass dem Arbeitnehmer, der diesen Antrag eingereicht hat, ab Entgegennahme des Antrags der in Artikel 32*tredecies* des Gesetzes erwähnte Schutz gewährt wird.

Art. I.3-37 - Im Rahmen der Untersuchung des Antrags werden Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte:

1. der beschuldigten Person die ihr angelasteten Taten schnellstmöglich mitteilen,

2. die Personen, Zeugen oder andere, bei denen er es für zweckdienlich erachtet, anhören und den Antrag vollkommen unparteiisch untersuchen,

3. sofort den Arbeitgeber informieren, dass dem Arbeitnehmer, der eine Zeugenaussage gemäß Artikel 32*tredecies* § 1/1 Nr. 5 des Gesetzes gemacht hat und dessen Identität er mitteilt, der in diesem Artikel erwähnte Schutz gewährt wird.

Die beschuldigte Person und die Zeugen erhalten eine Kopie ihrer datierten und unterzeichneten Aussagen, die gegebenenfalls das in Artikel I.3-33 Absatz 2 erwähnte Einverständnis enthalten.

Art. I.3-38 - Wenn es aufgrund der Schwere der Taten notwendig ist, schlagen Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte dem betreffenden Arbeitgeber Sicherheitsmaßnahmen vor, bevor sie ihre Stellungnahme abgeben.

Der Arbeitgeber teilt dem Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte so schnell wie möglich schriftlich seinen mit Gründen versehenen Beschluss darüber mit, wie er bezüglich der Vorschläge für Sicherheitsmaßnahmen verfahren wird.

Art. I.3-39 - Zusätzlich zu den in Artikel I.3-25 erwähnten Personen teilen Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte dem Interföderalen Zentrum für Chancengleichheit und dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern ihre Stellungnahme mit, wenn diese Einrichtungen dies schriftlich beantragen und sofern der betreffende Arbeitnehmer in Bezug auf diesen Antrag sein schriftliches Einverständnis gegeben hat, wobei das Zentrum und das Institut diese Stellungnahme jedoch nicht an den Arbeitnehmer weiterleiten dürfen.

Art. I.3-40 - Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte ziehen den mit der Überwachung beauftragten Beamten in den in Artikel 32septies § 2 des Gesetzes erwähnten Fällen hinzu. Zu diesem Zweck prüfen sie, ob der Arbeitgeber die geeigneten Gefahrenverhütungsmaßnahmen ergriffen hat.

Art. I.3-41 - Zusätzlich zu den in Artikel I.3-31 erwähnten Elementen enthalten individuelle Akten:

1. die Unterlage, mit der der Arbeitgeber darüber informiert wird, dass ein Antrag auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingereicht worden ist und dass dem Arbeitnehmer der in Artikel 32tredecies des Gesetzes erwähnte Schutz gewährt wird,
2. die Unterlage, mit der der Arbeitgeber darüber informiert wird, dass den in Artikel 32tredecies § 1/1 Nr. 5 des Gesetzes erwähnten Zeugen Schutz gewährt wird,
3. gegebenenfalls die dem Arbeitgeber mitgeteilten Vorschläge für Sicherungsmaßnahmen,
4. gegebenenfalls den Beschluss des Arbeitgebers in Bezug auf die Sicherungsmaßnahmen,
5. gegebenenfalls den Antrag auf Eingreifen des mit der Überwachung beauftragten Beamten.

Art. I.3-42 - Wenn ein Antragsteller oder eine beschuldigte Person erwägen, Klage zu erheben, übermittelt der betreffende Arbeitgeber ihnen auf Ersuchen eine Kopie der Stellungnahme des Gefahrenverhütungsberaters für psychosoziale Aspekte.

Art. I.3-43 - Arbeitnehmer eines in Kapitel 4 Abschnitt 1 des Gesetzes erwähnten Fremdunternehmens, die der Ansicht sind, dass sie von einem Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, in dessen Niederlassung sie ständig Tätigkeiten ausführen, Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren, können das interne Verfahren des Arbeitgebers, bei dem diese Tätigkeiten ausgeführt werden, in Anspruch nehmen.

Wenn individuelle Gefahrenverhütungsmaßnahmen in Bezug auf einen Arbeitnehmer eines Fremdunternehmens getroffen werden müssen, nimmt der Arbeitgeber, in dessen Niederlassung die Tätigkeiten ständig ausgeführt werden, Kontakt mit dem Arbeitgeber des Fremdunternehmens auf, damit die Maßnahmen tatsächlich umgesetzt werden können.

KAPITEL III — *Rolle des Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarztes*

Art. I.3-44 - Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsärzte teilen Arbeitgebern und Gefahrenverhütungsberatern für psychosoziale Aspekte mindestens einmal pro Jahr die für die in Artikel I.3-6 erwähnte Bewertung nützlichen und aus den gesamten ärztlichen Untersuchungen im Rahmen der Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer und den Besuchen der Arbeitsplätze hervorgehenden Elemente in Form von allgemeinen und anonymen Daten mit.

Art. I.3-45 - Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsärzte, die anlässlich irgendeiner ärztlichen Untersuchung im Rahmen der Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer feststellen, dass der Gesundheitszustand eines Arbeitnehmers beeinträchtigt ist und dass dies darauf zurückzuführen sein könnte, dass der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz psychosozialen Risiken ausgesetzt ist:

1. informieren den Arbeitnehmer über die Möglichkeit, sich an den Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte oder an die Vertrauensperson zu wenden,
2. können den Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte selbst informieren, wenn sie der Ansicht sind, dass der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, sich selbst an den Berater zu wenden, sofern der Arbeitnehmer sein Einverständnis gibt.

Art. I.3-46 - In Anwendung von Artikel I.4-55 besprechen Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsärzte mit Einverständnis des Arbeitnehmers mit dem betreffenden Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte die Möglichkeiten der Veränderung des Aufgabenbereichs und die Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsplätze, wenn Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsärzte anlässlich irgendeiner ärztlichen Untersuchung im Rahmen der Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer feststellen, dass der Gesundheitszustand eines Arbeitnehmers beeinträchtigt ist und dass dies darauf zurückzuführen sein könnte, dass der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz psychosozialen Risiken ausgesetzt ist.

Art. I.3-47 - Wenn ein Arbeitnehmer, der von einem Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt untersucht wird, vor den ärztlichen Untersuchungen im Rahmen der Gesundheitsüberwachung einen Antrag auf formelle psychosoziale Intervention eingereicht hat, übermittelt der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte mit Einverständnis des Arbeitnehmers dem Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt die in Artikel I.3-24 erwähnte Stellungnahme.

KAPITEL IV — *Information - Schulung*

Abschnitt 1 — Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz

Art. I.3-48 - Arbeitgeber übermitteln dem Ausschuss die Ergebnisse der in Artikel I.3-1 erwähnten Risikoanalyse und die Ergebnisse der in Artikel I.3-6 erwähnten Bewertung und holen die Stellungnahme des Ausschusses über die sich daraus ergebenden kollektiven Gefahrenverhütungsmaßnahmen ein.

Art. I.3-49 - Unbeschadet der Anwendung von Artikel I.3-5 Absatz 4 informieren Arbeitgeber den Ausschuss über die Durchführung einer in Artikel I.3-4 erwähnten Risikoanalyse und halten ihm die Ergebnisse der Analyse, die nur anonyme Daten enthalten, zur Verfügung.

Art. I.3-50 - Arbeitgeber übermitteln dem Ausschuss mindestens einmal pro Jahr alle in Artikel I.3-24 Nr. 6 erwähnten Vorschläge für kollektive Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die in der Stellungnahme des Gefahrenverhütungsberaters für psychosoziale Aspekte unterbreitet werden, um jegliche Wiederholung in anderen Arbeitssituationen zu vermeiden. Sie holen die Stellungnahme des Ausschusses über diese Vorschläge ein.

Arbeitgeber übermitteln dem Ausschuss nur anonyme Daten.

Art. I.3-51 - § 1 - Unbeschadet der Bestimmungen der Artikel I.2-16 bis I.2-21 treffen Arbeitgeber die notwendigen Maßnahmen, damit die Mitglieder des Ausschusses über alle nützlichen Informationen zu folgenden Elementen verfügen:

1. Antrag auf eine in Artikel I.3-4 erwähnte Risikoanalyse,
2. Verfahren, die anzuwenden sind, wenn ein Arbeitnehmer der Ansicht ist, dass er einen Schaden aufgrund psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz erleidet,
3. Recht des Arbeitnehmers, eine Erklärung in dem in Artikel I.3-3 erwähnten Register festhalten zu lassen,

4. spezialisierte Dienste oder Einrichtungen, auf die in Anwendung von Artikel 32^{quinquies} des Gesetzes zurückgegriffen wird,
5. Verpflichtung zur Unterlassung von Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

§ 2 - Außerdem sorgen Arbeitgeber dafür, dass die Mitglieder des Ausschusses die nötige Schulung erhalten, damit sie die Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die Verfahren, die Rechte und Verpflichtungen, in Bezug auf die sie die in § 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 erwähnten Informationen erhalten, auf angemessene Weise anwenden können.

Abschnitt 2 — Arbeitnehmer und Führungskräfte

Art. I.3-52 - § 1 - Zusätzlich zu den in Artikel I.3-51 § 1 Nr. 1 bis 5 erwähnten Elementen treffen Arbeitgeber die notwendigen Maßnahmen, damit die Arbeitnehmer und die Führungskräfte über alle nützlichen Informationen zu folgenden Elementen verfügen:

1. Ergebnisse der in Artikel I.3-1 erwähnten Risikoanalyse und Ergebnisse der in Artikel I.3-6 erwähnten Bewertung,
2. anwendbare Gefahrenverhütungsmaßnahmen.

§ 2 - Außerdem sorgen Arbeitgeber dafür, dass die Arbeitnehmer und die Führungskräfte die nötige Schulung erhalten, damit sie die Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die Verfahren, die Rechte und Verpflichtungen, in Bezug auf die sie die in § 1 Nr. 2 und in Artikel I.3-51 § 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 erwähnten Informationen erhalten, auf angemessene Weise anwenden können.

KAPITEL V — Bestimmungen über das Statut des Gefahrenverhütungsberaters für psychosoziale Aspekte und der Vertrauensperson

Abschnitt 1 — Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte

Art. I.3-53 - Gefahrenverhütungsberater der internen und externen Dienste, die mit den Aufträgen und Aufgaben in Bezug auf die Verhütung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz beauftragt sind, müssen die in Artikel II.3-30 § 1 Nr. 5 erwähnten Bedingungen erfüllen.

Art. I.3-54 - Gefahrenverhütungsberater der internen Dienste, die vor dem 16. Juni 2007 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 bestellt worden sind, dürfen weiterhin die Funktion eines Gefahrenverhütungsberaters für psychosoziale Aspekte unter den in diesen Artikeln bestimmten Bedingungen ausüben.

Art. I.3-55 - Wenn das in Artikel 32^{sexies} § 1 Absatz 2 des Gesetzes erwähnte Einverständnis aller Arbeitnehmervertreter im Ausschuss nicht erreicht wird, holen Arbeitgeber die Stellungnahme des mit der Überwachung beauftragten Beamten ein.

Der Beamte hört die betroffenen Parteien an und versucht, die Standpunkte der einzelnen Parteien zu vereinen. Kommt keine Einigung zustande, gibt er eine Stellungnahme ab, die dem betreffenden Arbeitgeber per Einschreibebrief notifiziert wird. Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmervertreter im Ausschuss innerhalb von dreißig Tagen nach der Notifizierung über die Stellungnahme dieses Beamten und wendet Artikel 32^{sexies} § 1 Absatz 5 des Gesetzes an.

Abschnitt 2 — Vertrauensperson

Art. I.3-56 - Wenn das in Artikel 32^{sexies} § 2 des Gesetzes erwähnte Einverständnis aller Arbeitnehmervertreter im Ausschuss nicht erreicht wird, holen Arbeitgeber die Stellungnahme des mit der Überwachung beauftragten Beamten gemäß den in Artikel I.3-55 Absatz 2 bestimmten Modalitäten ein, bevor sie ihren Beschluss gemäß Artikel 32^{sexies} § 2 Absatz 3 des Gesetzes fassen.

Art. I.3-57 - Arbeitgeber sorgen dafür, dass Vertrauenspersonen ihren Auftrag jederzeit vollständig und effizient erfüllen.

Zu diesem Zweck:

1. untersteht eine Vertrauensperson, die dem Personal des Arbeitgebers angehört, wenn sie im Rahmen ihrer Funktion als Vertrauensperson handelt, funktionell dem internen Dienst und hat sie direkten 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, den Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte für die Erfüllung ihrer Aufträge bei Bedarf und auf jeden Fall dann hinzuzuziehen, wenn der Antrag auf Intervention den Arbeitgeber selbst oder eine Führungskraft betrifft und diese Intervention ihre Autonomie gefährden oder ihr schaden könnte.

Arbeitgeber teilen der Vertrauensperson die relevanten Informationen mit, damit sie ihre Aufträge effizient erfüllen kann.

Arbeitgeber treffen außerdem die erforderlichen Maßnahmen, damit niemand in irgendeiner Form direkt oder indirekt Druck auf die Vertrauensperson in der Ausübung ihres Amtes ausübt, insbesondere in Bezug auf den Erhalt von Informationen, die in Zusammenhang mit der Ausübung ihres Amtes stehen oder stehen können.

Art. I.3-58 - Arbeitgeber treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Vertrauenspersonen innerhalb von zwei Jahren nach ihrer Bestellung über die in Anlage I.3-1 Buchstabe A) erwähnten Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, die zur Erfüllung ihrer Aufträge notwendig sind.

Zu diesem Zweck nehmen Vertrauenspersonen an den Schulungen teil, um sie zu erwerben und auch zu vervollkommen, insbesondere durch die in Anlage I.3-1 Buchstabe B) erwähnten Supervisionen, die mindestens einmal jährlich stattfinden.

Die Kosten für die Schulungen und die damit verbundenen Fahrtkosten werden vom Arbeitgeber getragen. Die für diese Schulungen aufgewendete Zeit wird als Arbeitszeit entlohnt.

Personen, die vor dem 1. September 2014 in Anwendung des Königlichen Erlasses vom 11. Juli 2002 über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und des Königlichen Erlasses vom 17. Mai 2007 über die Verhütung der arbeitsbedingten psychosozialen Belastung, darunter Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, als Vertrauensperson bestellt worden sind und die bereits eine Schulung absolviert haben, können die Funktion als Vertrauensperson weiterhin ausüben, auch wenn diese Schulung nicht alle in Anlage I.3-1 Buchstabe A) erwähnten Bedingungen erfüllt.

Wenn diese Personen keine Schulung vor dem 1. September 2014 absolviert haben, dürfen sie die Funktion als Vertrauensperson weiterhin ausüben, sofern sie:

1. entweder innerhalb von zwei Jahren nach dem 1. September 2014 die in Anlage I.3-1 Buchstabe A) erwähnten Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben
2. oder am 1. September 2014 eine zweckdienliche Erfahrung von fünf Jahren als Vertrauensperson nachweisen.

Art. I.3-59 - Einrichtungen oder Arbeitgeber, die eine Schulung zur Erlangung der Fähigkeiten und Kenntnisse von Vertrauenspersonen organisieren, erfüllen folgende Bedingungen:

1. dafür sorgen, dass der Inhalt der Kurse den in Anlage I.3-1 Buchstabe A) erwähnten Modulen entspricht und jederzeit die besten verfügbaren Praktiken einbezieht,
2. nur Lehrbeauftragte mit aktualisierten Kenntnissen und Fähigkeiten in den unterrichteten Fächern einsetzen,
3. über geeignete Mittel verfügen, insbesondere über Unterrichtsräume und Unterrichtsmaterial,
4. die Kurse so organisieren, dass sie jeweils mindestens drei effektive Unterrichtsstunden für Modul 1, drei effektive Unterrichtsstunden für Modul 2, sechs effektive Unterrichtsstunden für Modul 3 und achtzehn effektive Unterrichtsstunden für Modul 4 umfassen,
5. die Anzahl der Teilnehmer pro Lehrbeauftragten und Kurs auf maximal zwanzig begrenzen,
6. nach Abschluss des Kurses den Teilnehmern einen Schulungsnachweis ausstellen.

Die Organisatoren können die Teilnehmer von Fächern befreien, für die sie nachweisen können, dass sie diese bereits im Rahmen einer anderen Schulung belegt haben.

Art. I.3-60 - Einrichtungen, die Schulungen zur Erlangung der Fähigkeiten und Kenntnisse von Vertrauenspersonen organisieren, können beantragen, dass sie in die von der Generaldirektion HUA veröffentlichte Liste aufgenommen werden.

Anträge auf Aufnahme in diese Liste sind bei der Generaldirektion HUA einzureichen und enthalten:

1. Name, Statut und Adresse der Einrichtung sowie Adresse des Ortes, an dem sich die Unterrichtsräume und das Unterrichtsmaterial befinden,
2. Angabe der Qualifikationen der Lehrbeauftragten, die der Organisator einsetzt, insbesondere ihrer Diplome, ihrer Erfahrung, ihres Lebenslaufs und der Art und Weise, wie sie sich weiterbilden,
3. schriftliche Erklärung, mit der sich die Einrichtung verpflichtet, die in Artikel I.3-59 aufgeführten Bedingungen einzuhalten.

Art. I.3-61 - Die Generaldirektion HUA prüft, ob Anträge vollständig sind, und leitet sie dann zwecks Untersuchung, Berichterstattung und Stellungnahme an die Generaldirektion KWB weiter.

Einrichtungen, zu deren Antrag die Generaldirektion KWB eine günstige Stellungnahme abgegeben hat, werden von der Generaldirektion HUA in die in Artikel I.3-60 erwähnte Liste aufgenommen, die vom Föderalen Öffentlichen Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung veröffentlicht wird.

Stellt sich nach Kontrolle durch die Generaldirektion KWB und nach Anhörung der Einrichtung heraus, dass die Einrichtung die in Artikel I.3-59 erwähnten Bedingungen nicht mehr erfüllt, streicht die Generaldirektion HUA die betreffende Einrichtung aus der in Artikel I.3-60 erwähnten Liste.

Art. I.3-62 - Wenn in einem Unternehmen oder einer Einrichtung keine Vertrauensperson bestellt worden ist und wenn der Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte einem externen Dienst angehört, nimmt der mit der Leitung des internen Dienstes beauftragte Gefahrenverhütungsberater die in Artikel I.3-11 erwähnten Informationsaufträge der Vertrauensperson wahr, ohne dass zur Ausübung dieses Auftrags das in Artikel 32sexies § 2 Absatz 1 des Gesetzes erwähnte vorherige Einverständnis aller Arbeitnehmervertreter im Ausschuss erforderlich ist und ohne dass dazu die Absolvierung der in Artikel I.3-58 erwähnten Schulung erforderlich ist.

Absatz 1 gilt nicht in Unternehmen mit weniger als zwanzig Arbeitnehmern, in denen der Arbeitgeber die Funktion des Gefahrenverhütungsberaters ausübt, oder wenn der Betroffene selbst oder der Ausschuss nicht einverstanden ist.

Abschnitt 3 — Konzertierung - Informationsaustausch

Art. I.3-63 - Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte und Vertrauenspersonen sprechen sich regelmäßig ab.

Sie haben das Recht und die Pflicht, alle für die Erfüllung ihrer Aufträge nützlichen Kontakte untereinander zu pflegen, insbesondere indem sie relevante Informationen über ihre psychosozialen Interventionen austauschen.

Art. I.3-64 - Im Hinblick auf die in Artikel I.3-6 erwähnte Bewertung der Gefahrenverhütungsmaßnahmen übermitteln Vertrauenspersonen dem betreffenden Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte mindestens einmal pro Jahr schriftlich die Daten über die von ihnen behandelten Zwischenfälle, die wiederholt aufgetreten sind.

Art. I.3-65 - Im Hinblick auf die Erstellung von Teil VIII des Jahresberichts des internen Dienstes übermitteln Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte und Vertrauenspersonen dem betreffenden mit der Leitung des internen Dienstes beauftragten Gefahrenverhütungsberater die anonymen Daten, die es ihm ermöglichen, diesen Bericht zu vervollständigen.

KAPITEL VI — Für die Entgegennahme von gerichtlichen Entscheidungen zuständiger Dienst

Art. I.3-66 - Die Generaldirektion HUA ist mit der Entgegennahme der Entscheidungen der Gerichte beauftragt, die sich auf Kapitel 5bis des Gesetzes stützen, wie in Artikel 32octiesdecies des Gesetzes vorgesehen.

Anlage I.1-1

Umsetzungstabelle in Bezug auf die europäischen Richtlinien

Bestimmungen des Gesetzbuches	Richtlinien
Buch I, mit Ausnahme von Titel 3	Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit
Buch II, mit Ausnahme der Titel 5, 6 und 9	Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit
Buch II Titel 5	Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt
Buch III Titel 1 und 3	Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
Buch III Titel 4	Richtlinie 1999/92/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1999 über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (fünfzehnte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
Buch III Titel 6	Richtlinie 92/58/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (neunte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
Buch IV	Richtlinie 2009/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
Buch V Titel 2	Richtlinie 2003/10/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Februar 2003 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (siebzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
Buch V Titel 3	Richtlinie 2002/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Juni 2002 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen) (sechzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
Buch V Titel 5	Richtlinie 90/641/Euratom des Rates vom 4. Dezember 1990 über den Schutz externer Arbeitskräfte, die einer Gefährdung durch ionisierende Strahlungen beim Einsatz im Kontrollbereich ausgesetzt sind
Buch V Titel 6	Richtlinie 2006/25/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2006 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (künstliche optische Strahlung) (neunzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
Buch V Titel 7	Richtlinie 2013/35/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (elektromagnetische Felder) (zwanzigste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)

Bestimmungen des Gesetzbuches	Richtlinien
Buch VI Titel 1	Richtlinie 98/24/EG des Rates vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
Buch VI Titel 2	Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (sechste Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates)
Buch VI Titel 3	Richtlinie 2009/148/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. November 2009 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz
Buch VII Titel 1, mit Ausnahme von Kapitel VI	Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. September 2000 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (siebte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
Buch VII Titel 1 Kapitel VI	Richtlinie 2010/32/EU des Rates vom 10. Mai 2010 zur Durchführung der von HOSPEEM und EGÖD geschlossenen Rahmenvereinbarung zur Vermeidung von Verletzungen durch scharfe/spitze Instrumente im Krankenhaus- und Gesundheitssektor
Buch VIII Titel 2	Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (fünfte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
Buch VIII Titel 3	Richtlinie 90/269/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (vierte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
Buch IX Titel 2	Richtlinie 89/656/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)
Buch X Titel 1	Richtlinie 2003/88/EG des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung
Buch X Titel 2	Richtlinie 91/383/EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis
Buch X Titel 3	Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz
Buch X Titel 5	Richtlinie 92/85/EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)

Anlage I.3-1**In Artikel I.3-58 erwähnte Kenntnisse und Fähigkeiten der Vertrauenspersonen****A) Kenntnisse und Fähigkeiten****Modul 1 - Gesetzlicher Rahmen in Bezug auf die Rolle und das Statut der Vertrauenspersonen**

Kenntnisse erwerben in Bezug auf:

a) die Politik des Wohlbefindens im Unternehmen, genauer:

- das dynamische Risikomanagementsystem, insbesondere die Risikoanalyse und die Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die auf die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz angewandt werden,
- an der Gefahrenverhütungspolitik beteiligte Akteure und ihre Aufträge,

b) die Verhütung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz, nämlich:

- Aufträge der an der Verhütung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz beteiligten Akteure und Zusammenarbeit zwischen diesen Akteuren; dabei handelt es sich insbesondere um den Gefahrenverhütungsberater für psychosoziale Aspekte, den Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt, den mit der Leitung des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz beauftragten Gefahrenverhütungsberater und den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz,

- Aufträge und Statut der Vertrauensperson,

- interne Verfahren, auf die Arbeitnehmer zurückgreifen können, die der Ansicht sind, dass sie einen Schaden aufgrund psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz erleiden,

- externe Verfahren bei der Inspektion der Kontrolle des Wohlbefindens bei der Arbeit und bei den Gerichten,

c) das belgische Rechtssystem und die strafrechtliche und zivilrechtliche Verantwortlichkeit der Personen, die an der Gefahrenverhütungspolitik beteiligt sind, und die strafrechtlichen und zivilrechtlichen Folgen der Schäden aufgrund psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz,

d) die im Gerichtsgesetzbuch erwähnte freiwillige und gerichtliche Vermittlung,

e) die Rechtsvorschriften in Bezug auf die Diskriminierungsbekämpfung,

f) Elemente der Berufspflichten: insbesondere Berufsgeheimnis, Vertraulichkeit, Unabhängigkeit usw.

Modul 2 - Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz

Kenntnisse erwerben in Bezug auf:

- Bestimmung und Merkmale der psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz (Ursachen, Folgen, Ausmaß, Erscheinungsformen ...),

- individuelle und kollektive Risikofaktoren (einschließlich individueller und kollektiver Ressourcen), die spezifisch für psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz sind,

- Schäden auf Ebene der Einzelperson (physische, psychologische, soziale und berufliche Folgen), auf Ebene der Gruppe und auf Ebene der Organisation,

- verschiedene Typologien der Situationen mit zwischenmenschlichen Problemen am Arbeitsplatz: zwischen Konflikttypen, Situationen moralischer oder sexueller Belästigung, Sündenbockphänomenen, Misshandlung durch das Management ... unterscheiden können,

- Methoden zur Durchführung von Risikoanalysen.

Modul 3 - Psychosoziale Intervention: Gesprächstechniken

Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, um Gespräche mit jeder der betroffenen Personen (Antragsteller, beschuldigte Person, Führungskraft ...) zu führen, unter anderem in Bezug auf:

- Empfang: Bedingungen für ein gutes Gespräch, räumliche Einrichtung, Ermittlung der Erwartungen des Antragstellers, Festlegung eines Rahmens für das Gespräch,

- effiziente Kommunikation: Kommunikationsprozess zwischen Personen, aktives Zuhören, Assertivität, verbale und nonverbale Kommunikation ...,

- Umgang mit den eigenen Emotionen und denen der angehörten Person,

- Ratschläge in Bezug auf Strategien zur Lösung der problematischen Situation,

- Neuausrichtung, um der Person eine andere Wahrnehmung der Situation zu ermöglichen.

Anhand von praktischen Übungen die Fähigkeiten erwerben, um Gespräche mit jeder der betroffenen Personen zu führen.

Modul 4 - Psychosoziale Intervention: Bewältigung problematischer Situationen

Kenntnisse erwerben über die verschiedenen Techniken der psychosozialen Intervention unter Berücksichtigung der interindividuellen, gruppenbezogenen und organisatorischen Dimensionen von Situationen mit Bezug auf zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz.

Insbesondere die Kenntnisse über folgende Konfliktbewältigungstechniken erwerben: Intervention bei einem Dritten, Schlichtung und Vermittlung (Ziele und Verfahren).

Anhand von praktischen Übungen die Fähigkeiten erwerben, um die Techniken der psychosozialen Intervention anzuwenden.

B) Supervision

Supervision besteht in einem Erfahrungsaustausch zwischen Vertrauenspersonen über praktische Fälle unter der Leitung eines Vermittlers.