

4. AUGUST 1996 - Gesetz über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit

(offizielle deutsche Übersetzung: Belgisches Staatsblatt vom 17. Mai 1997)

Konsolidierung

Die vorliegende Konsolidierung enthält die Abänderungen, die vorgenommen worden sind durch:

- die Artikel 51 bis 54, 117 und 121 des Gesetzes vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen (*Belgisches Staatsblatt* vom 24. November 1999),
- das Gesetz vom 28. Februar 1999 zur Festlegung bestimmter Maßnahmen in Bezug auf die Sozialwahlen (*Belgisches Staatsblatt* vom 5. Mai 2000),
- das Gesetz vom 5. März 1999 über die Sozialwahlen (*Belgisches Staatsblatt* vom 5. Mai 2000),
- Artikel 27 des Gesetzes vom 7. April 1999 über den LBA-Arbeitsvertrag (*Belgisches Staatsblatt* vom 15. März 2004),
- das Gesetz vom 26. Juni 2000 über die Einführung des Euro in die Rechtsvorschriften in Bezug auf die in Artikel 78 der Verfassung erwähnten Angelegenheiten,
- das Gesetz vom 11. Juni 2002 über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (*Belgisches Staatsblatt* vom 15. März 2004),
- Artikel 2 des Gesetzes vom 17. Juni 2002 zur Abänderung des Gerichtsgesetzbuches anlässlich des Gesetzes vom 11. Juni 2002 über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (*Belgisches Staatsblatt* vom 15. März 2004),
- die Artikel 2 bis 5 des Gesetzes vom 25. Februar 2003 zur Festlegung von Maßnahmen zur Verstärkung der Verhütungsmaßnahmen in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit (*Belgisches Staatsblatt* vom 15. März 2004),
- die Artikel 6 bis 11 des Gesetzes vom 3. Mai 2003 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Sozialwahlen (*Belgisches Staatsblatt* vom 15. März 2004),
- die Artikel 156 bis 167 des Programmgesetzes vom 27. Dezember 2004 (*Belgisches Staatsblatt* vom 17. November 2005),
- das Gesetz vom 9. März 2005 zur Abänderung von Kapitel 5 "Besondere Bestimmungen über zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen" des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit (*Belgisches Staatsblatt* vom 26. Oktober 2005),

- die Artikel 40 und 41 des Gesetzes vom 11. Juli 2006 zur Abänderung des Gesetzes vom 26. Juni 2002 über die Unternehmensschließungen (*Belgisches Staatsblatt* vom 1. Februar 2007),
- Artikel 270 des Gesetzes vom 20. Juli 2006 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen (*Belgisches Staatsblatt* vom 15. Februar 2007),
- die Artikel 186 und 187 des Gesetzes vom 27. Dezember 2006 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen (I) (*Belgisches Staatsblatt* vom 26. Juli 2007),
- das Gesetz vom 10. Januar 2007 zur Abänderung verschiedener Bestimmungen über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, darunter diejenigen in Bezug auf den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (*Belgisches Staatsblatt* vom 28. Dezember 2007),
- das Gesetz vom 6. Februar 2007 zur Abänderung des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, was Gerichtsverfahren betrifft (*Belgisches Staatsblatt* vom 21. Dezember 2007),
- die Artikel 86 bis 93 des Gesetzes vom 3. Juni 2007 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit (*Belgisches Staatsblatt* vom 11. Juli 2008),
- das Gesetz vom 23. April 2008 zur Ergänzung der Umsetzung der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (*Belgisches Staatsblatt* vom 30. Januar 2009),
- Artikel 52 des Gesetzes vom 6. Mai 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen (*Belgisches Staatsblatt* vom 19. Februar 2010),
- die Artikel 99 und 100 des Gesetzes vom 30. Dezember 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen (*Belgisches Staatsblatt* vom 16. November 2010),
- die Artikel 83, 84 und 109 Nr. 43 des Gesetzes vom 6. Juni 2010 zur Einführung des Sozialstrafgesetzbuches (*Belgisches Staatsblatt* vom 17. Oktober 2011),
- das Gesetz vom 22. April 2012 zur Bekämpfung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen (*Belgisches Staatsblatt* vom 20. November 2012),
- das Gesetz vom 27. Dezember 2012 zur Einführung der elektronischen Registrierung von Anwesenheiten auf zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustellen (*Belgisches Staatsblatt* vom 8. März 2013),
- das Gesetz vom 27. Mai 2013 zur Abänderung verschiedener Rechtsvorschriften in Bezug auf die Kontinuität der Unternehmen (*Belgisches Staatsblatt* vom 20. März 2014),
- das Gesetz vom 12. Juli 2013 zur Abänderung der Rechtsvorschriften über die Bekämpfung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen (*Belgisches Staatsblatt* vom 19. März 2014),

- Artikel 14 des Gesetzes vom 17. August 2013 zur Anpassung des Gesetzes vom 15. Februar 1993 zur Schaffung eines Zentrums für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus im Hinblick auf dessen Umwandlung in ein Föderales Zentrum für die Analyse der Migrationsströme, den Schutz der Grundrechte der Ausländer und die Bekämpfung des Menschenhandels (*Belgisches Staatsblatt* vom 19. August 2014),

- das Gesetz vom 8. Dezember 2013 zur Abänderung von Artikel 30*bis* des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer und zur Anpassung der Bestimmungen des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit in Bezug auf die vorhergehende Meldung und die Registrierung der Anwesenheiten, was zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen betrifft (*Belgisches Staatsblatt* vom 8. August 2014),

- Artikel 96 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen (*Belgisches Staatsblatt* vom 18. August 2014),

- das Gesetz vom 28. Februar 2014 zur Ergänzung des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit in Bezug auf die Verhütung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz, darunter insbesondere Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (*Belgisches Staatsblatt* vom 5. November 2014),

- das Gesetz vom 28. März 2014 zur Abänderung des Gerichtsgesetzbuches und des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, was Gerichtsverfahren betrifft (*Belgisches Staatsblatt* vom 5. November 2014),

- das Gesetz vom 15. Mai 2014 zur Abänderung des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, was die Hausangestellten und das Hauspersonal betrifft (*Belgisches Staatsblatt* vom 24. März 2015).

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

4. AUGUST 1996 - Gesetz über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit

Artikel 1 - Das vorliegende Gesetz regelt eine Angelegenheit, die in Artikel 78 der Verfassung erwähnt ist.

KAPITEL 1 - Anwendungsbereich und Definitionen

Art. 2 - § 1 - Das vorliegende Gesetz ist auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer anwendbar.

Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes

1. werden Arbeitnehmern gleichgestellt:

a) Personen, die anders als aufgrund eines Arbeitsvertrags Arbeitsleistungen unter der Leitung einer anderen Person erbringen,

b) Personen, die an einer beruflichen Ausbildung teilnehmen, bei der das Ausbildungsprogramm eine Form von Arbeit vorsieht, die in der Ausbildungsanstalt verrichtet wird oder auch nicht,

c) Personen, die durch einen Lehrvertrag gebunden sind,

d) Praktikanten,

e) Schüler und Studenten, die ein Studium absolvieren, bei dem der Lehrplan eine Form von Arbeit vorsieht, die in der Lehranstalt verrichtet wird,

2. werden Arbeitgebern gleichgestellt: Personen, die in Nr. 1 erwähnte Personen beschäftigen.

§ 2 - Die Bestimmungen des Kapitels 5 sind darüber hinaus anwendbar auf Personen, die an Tätigkeiten auf zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustellen beteiligt sind.

§ 3 - Der König kann die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse ganz oder teilweise auf andere Personen als die in § 1 erwähnten Personen für anwendbar erklären, wenn sie sich an Arbeitsplätzen befinden, die im vorliegenden Gesetz oder in seinen Ausführungserlassen erwähnt sind.

§ 4 - [Das vorliegende Gesetz findet keine Anwendung auf Hausangestellte und anderes Hauspersonal sowie auf deren Arbeitgeber mit Ausnahme von Kapitel 5bis Abschnitte 1 und 3.]

[Art. 2 § 4 ersetzt durch Art. 2 des G. vom 11. Juni 2002 (B.S. vom 22. Juni 2002)]

Ab einem gemäß Art. 4 des G. vom 15. Mai 2014 (B.S. vom 18. Juni 2014) vom König festzulegenden Datum lautet Art. 2 wie folgt:

"Art. 2 - § 1 - Das vorliegende Gesetz ist auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer anwendbar.

Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes

1. werden Arbeitnehmern gleichgestellt:

a) Personen, die anders als aufgrund eines Arbeitsvertrags Arbeitsleistungen unter der Leitung einer anderen Person erbringen,

b) Personen, die an einer beruflichen Ausbildung teilnehmen, bei der das Ausbildungsprogramm eine Form von Arbeit vorsieht, die in der Ausbildungsanstalt verrichtet wird oder auch nicht,

c) Personen, die durch einen Lehrvertrag gebunden sind,

d) Praktikanten,

e) Schüler und Studenten, die ein Studium absolvieren, bei dem der Lehrplan eine Form von Arbeit vorsieht, die in der Lehranstalt verrichtet wird,

2. werden Arbeitgebern gleichgestellt: Personen, die in Nr. 1 erwähnte Personen beschäftigen.

§ 2 - Die Bestimmungen des Kapitels 5 sind darüber hinaus anwendbar auf Personen, die an Tätigkeiten auf zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustellen beteiligt sind.

§ 3 - Der König kann die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse ganz oder teilweise auf andere Personen als die in § 1 erwähnten Personen für anwendbar erklären, wenn sie sich an Arbeitsplätzen befinden, die im vorliegenden Gesetz oder in seinen Ausführungserlassen erwähnt sind.

§ 4 - [...]

[Art. 2 § 4 aufgehoben durch Art. 2 des G. vom 15. Mai 2014 (B.S. vom 18. Juni 2014)]"

Art. 3 - § 1 - Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes versteht man unter:

1. Wohlbefinden: die Gesamtheit der Faktoren gemäß Artikel 4 Absatz 2, die die Bedingungen betreffen, unter denen Arbeit verrichtet wird,

2. Ausschuss: den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz,

3. Dienst: den internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz,

4. Hohem Rat: den Hohen Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz,

5. Organisation: die in § 2 erwähnten repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen,

6. Gesetz vom 19. März 1991: das Gesetz vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter,

7. Bauherr: jede natürliche oder juristische Person, in deren Auftrag ein Bauwerk ausgeführt wird,

8. mit der Planung beauftragtem Bauleiter: jede natürliche oder juristische Person, die mit der Planung des Bauwerks im Auftrag des Bauherrn beauftragt ist,

9. mit der Ausführung beauftragtem Bauleiter: jede natürliche oder juristische Person, die mit der Ausführung des Bauwerks im Auftrag des Bauherrn beauftragt ist,

10. mit der Überwachung der Ausführung beauftragtem Bauleiter: jede natürliche oder juristische Person, die mit der Überwachung der Ausführung des Bauwerks im Auftrag des Bauherrn beauftragt ist,

11. Unternehmer: jede natürliche oder juristische Person, die während der Ausführungsphase des Bauwerks Tätigkeiten verrichtet, ob sie Arbeitgeber, Selbstständiger oder Arbeitgeber, der mit seinen Arbeitnehmern auf der Baustelle arbeitet, ist,

12. Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausarbeitungsphase des Bauprojekts: jede Person, die vom Bauherrn oder von dem mit der Planung beauftragten Bauleiter beauftragt ist, für die Koordination in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit während der Ausarbeitung des Bauprojekts zu sorgen,

13. Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausführungsphase des Bauwerks: jede Person, die vom Bauherrn, von dem mit der Ausführung beauftragten Bauleiter oder von dem mit der Überwachung der Ausführung beauftragten Bauleiter beauftragt ist, für die Koordination in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit während der Ausführung des Bauwerks zu sorgen,

14. zeitlich begrenzter oder ortsveränderlicher Baustelle: alle Baustellen, an denen Hoch- und Tiefbauarbeiten ausgeführt werden, deren Liste der König festlegt,

15. Arbeitsplatz: jeden Ort, wo eine Arbeit verrichtet wird, ob innerhalb oder außerhalb einer Niederlassung, in einem offenen oder geschlossenen Raum,

16. Selbstständiger: jede natürliche Person, die einer Erwerbstätigkeit nachgeht, bei der sie nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist oder bei der ihre rechtliche Lage nicht einseitig von der öffentlichen Behörde geregelt ist.

§ 2 - Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes werden als [repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen] angesehen:

1. [überberufliche Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, die im Zentralen Wirtschaftsrat und im Nationalen Arbeitsrat vertreten sind,]

2. berufliche und überberufliche Organisationen, die einer in § 1 erwähnten überberuflichen Organisation angeschlossen sind oder ihr angehören.

[...]

[...]

[Art. 3 § 1 einziger Absatz Nr. 9 abgeändert durch Art. 2 des G. vom 27. Dezember 2012 (B.S. vom 31. Dezember 2012), selbst widerrufen durch Art. 15 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013); § 2 einziger Absatz (früherer Absatz 1) einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 14 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999); § 2 einziger Absatz Nr. 1 ersetzt durch Art. 99 Nr. 1 des G. vom 30. Dezember 2009 (B.S. vom 31. Dezember 2009); § 2 früherer Absatz 2 aufgehoben durch Art. 99 Nr. 2 des G. vom 30. Dezember 2009 (B.S. vom 31. Dezember 2009); § 2 früherer Absatz 3 eingefügt durch Art. 51 § 1 des G. vom 13. Februar 1998 (B.S. vom 19. Februar 1998) und aufgehoben durch Art. 99 Nr. 2 des G. vom 30. Dezember 2009 (B.S. vom 31. Dezember 2009)]

KAPITEL 2 - Allgemeine Grundsätze

Art. 4 - [§ 1] - Der König kann Arbeitgebern und Arbeitnehmern alle Maßnahmen auferlegen, die für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit notwendig sind.

Das Wohlbefinden wird angestrebt durch Maßnahmen, die Bezug haben auf:

1. Arbeitssicherheit,
2. Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers 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,
- [8. [...]]

Der König kann spezifische Maßnahmen festlegen, um im Hinblick auf das Erreichen eines gleichwertigen Schutzes der spezifischen Lage der Heimarbeiter, der kleinen und mittleren Betriebe, der Streitkräfte, der Polizeidienste und der Dienste des Zivilschutzes Rechnung zu tragen.

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

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

Die Bestimmungen von Kapitel 11 sind ebenfalls auf den Entleiher anwendbar.]

[Art. 4 § 1 (frühere Absätze 1 bis 3) nummeriert durch Art. 27 des G. vom 7. April 1999 (B.S. vom 20. April 1999); § 1 Abs. 2 Nr. 3 ersetzt durch Art. 2 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 1 Abs. 2 Nr. 8 eingefügt durch Art. 3 des G. vom 11. Juni 2002 (B.S. vom 22. Juni 2002) und aufgehoben durch Art. 2 Buchstabe b) des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); § 2 eingefügt durch Art. 27 des G. vom 7. April 1999 (B.S. vom 20. April 1999)]

Ab einem gemäß Art. 4 des G. vom 15. Mai 2014 (B.S. vom 18. Juni 2014) vom König festzulegenden Datum lautet Art. 4 wie folgt:

"Art. 4 - [§ 1] - Der König kann Arbeitgebern und Arbeitnehmern alle Maßnahmen auferlegen, die für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit notwendig sind.

Das Wohlbefinden wird angestrebt durch Maßnahmen, die Bezug haben auf:

1. Arbeitssicherheit,
2. Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers 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,

[8. [...]]

Der König kann spezifische Maßnahmen festlegen, um im Hinblick auf das Erreichen eines gleichwertigen Schutzes der spezifischen Lage [der Heimarbeiter, der Hausangestellten, des Hauspersonals,] der kleinen und mittleren Betriebe, der Streitkräfte, der Polizeidienste und der Dienste des Zivilschutzes Rechnung zu tragen.

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

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

Die Bestimmungen von Kapitel 11 sind ebenfalls auf den Entleiher anwendbar.]

[Art. 4 § 1 (frühere Absätze 1 bis 3) nummeriert durch Art. 27 des G. vom 7. April 1999 (B.S. vom 20. April 1999); § 1 Abs. 2 Nr. 3 ersetzt durch Art. 2 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 1 Abs. 2 Nr. 8 eingefügt durch Art. 3 des G. vom 11. Juni 2002 (B.S. vom 22. Juni 2002) und aufgehoben durch Art. 2 Buchstabe b) des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); § 1 Abs. 3 abgeändert durch Art. 3 des G. vom 15. Mai 2014 (B.S. vom 18. Juni 2014); § 2 eingefügt durch Art. 27 des G. vom 7. April 1999 (B.S. vom 20. April 1999)]"

Art. 5 - § 1 - Der Arbeitgeber ergreift die nötigen Maßnahmen, um das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zu fördern.

Zu diesem Zweck wendet er folgende allgemeine Verhütungsgrundsätze an:

- a) Vermeidung von Risiken,
- b) Abschätzung nichtvermeidbarer Risiken,
- c) Gefahrenbekämpfung an der Quelle,

d) Ersetzung von Gefährlichem durch Ungefährliches oder durch weniger Gefährliches,

e) Vorrang kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz,

f) Anpassung der Arbeit an den Menschen, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und bei der Auswahl von Arbeitsausrüstungen und Arbeits- und Fertigungsverfahren, insbesondere um eintönige Arbeit und maschinengebundenen Arbeitsrhythmus erträglicher zu machen und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit abzuschwächen,

g) größtmögliche Einschränkung der Risiken unter Berücksichtigung der Entwicklung der Technik,

h) Einschränkung der Risiken schwerer Verletzungen, indem vorrangig vor allen anderen Maßnahmen materielle Maßnahmen getroffen werden,

i) Planung der Gefahrenverhütung und Ausführung der Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit mit dem Ziel einer kohärenten Integration von unter anderem Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Arbeitsumfeld,

j) Erteilung von Informationen an den Arbeitnehmer über die Art seiner Tätigkeit, die damit verbundenen Restrisiken und die Maßnahmen, um diese Gefahren zu verhüten oder einzuschränken:

1. bei Dienstantritt,

2. jedes Mal, wenn es sich als notwendig für den Schutz des Wohlbefindens erweist,

k) Erteilung geeigneter Anweisungen an die Arbeitnehmer und Festlegung von Begleitmaßnahmen, um die Einhaltung dieser Anweisungen auf angemessene Weise zu gewährleisten,

[l) Vorsehen einer angemessenen Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz und Vergewisserung über das Vorhandensein einer solchen Kennzeichnung, wenn die Risiken nicht durch kollektive technische Schutzmittel oder durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, Methoden oder Verfahren vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.]

§ 2 - Der Arbeitgeber bestimmt:

a) die Mittel, mit denen, und die Art und Weise, wie die in § 1 erwähnte Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit geführt werden kann,

b) die Befugnisse und die Verantwortung der Personen, die mit der Anwendung der Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit beauftragt sind.

Der Arbeitgeber passt seine Politik des Wohlbefindens der gewonnenen Erfahrung, der Entwicklung der Arbeitsmethoden oder den Arbeitsbedingungen an.

§ 3 - Der König kann die in § 1 erwähnten allgemeinen Verhütungsgrundsätze aufgrund spezifischer Risikosituationen oder im Hinblick auf solche spezifischen Situationen eingehender definieren und ausarbeiten.

[Art. 5 § 1 Abs. 2 Buchstabe l) eingefügt durch Art. 156 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

Art. 6 - Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, nach seinen Möglichkeiten für seine eigene Sicherheit und Gesundheit und für die Sicherheit und Gesundheit derjenigen Personen Sorge zu tragen, die von seinen Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind, und zwar gemäß seiner Ausbildung und den Anweisungen seines Arbeitgebers.

Zur Verwirklichung dieser Ziele ist jeder Arbeitnehmer insbesondere verpflichtet, gemäß seiner Ausbildung und den Anweisungen des Arbeitgebers:

1. Maschinen, Geräte, Werkzeuge, gefährliche Stoffe, Transportmittel und sonstige Mittel ordnungsgemäß zu benutzen,

2. die ihm zur Verfügung gestellten persönlichen Schutzausrüstungen ordnungsgemäß zu benutzen und sie nach Benutzung an dem dafür vorgesehenen Platz zu lagern,

3. spezifische Sicherheitsvorrichtungen insbesondere an Maschinen, Geräten, Werkzeugen, Anlagen und Gebäuden nicht willkürlich außer Betrieb zu setzen, zu verändern oder umzustellen und diese Sicherheitsvorrichtungen ordnungsgemäß zu benutzen,

4. dem Arbeitgeber und dem internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz jede Arbeitssituation, von der er vernünftigerweise annehmen kann, dass sie eine ernste und unmittelbare Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit darstellt, und jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden,

5. dem Arbeitgeber und dem internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz so lange wie nötig behilflich zu sein, damit alle im Hinblick auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit auferlegten Aufgaben und Auflagen ausgeführt beziehungsweise eingehalten werden,

6. dem Arbeitgeber und dem internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz so lange wie nötig behilflich zu sein, damit der Arbeitgeber gewährleisten kann, dass das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen sicher sind und keine Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit innerhalb des Tätigkeitsbereichs der Arbeitnehmer aufweisen,

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

Der König kann die Verpflichtungen der Arbeitnehmer aufgrund spezifischer Risikosituationen oder im Hinblick auf solche spezifischen Situationen eingehender definieren und ausarbeiten.

[Art. 6 Abs. 2 Nr. 7 eingefügt durch Art. 4 des G. vom 11. Juni 2002 (B.S. vom 22. Juni 2002) und abgeändert durch Art. 3 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

[KAPITEL 2bis - Besondere Bestimmungen in Bezug auf Unternehmen, die bestimmte risikoreiche Tätigkeiten verrichten

[Kapitel 2bis mit Art. 6bis eingefügt durch Art. 157 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

Art. 6bis - Jeder Arbeitgeber muss für die in seinem Unternehmen durchgeführten Abbruch- oder Entfernungsarbeiten, bei denen große Mengen Asbest freigesetzt werden können, auf ein zu diesem Zweck zugelassenes Unternehmen zurückgreifen.

Jeder Arbeitgeber, der Abbruch- oder Entfernungsarbeiten durchführt, bei denen große Mengen Asbest freigesetzt werden können, muss im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmer, auf die er für die Durchführung dieser Arbeiten zurückgreift, zugelassen sein.

Der König bestimmt die Bedingungen und die Modalitäten, gemäß denen die in Absatz 1 erwähnten Unternehmen und die in Absatz 2 erwähnten Arbeitgeber zugelassen werden können, was die technische Leistungsfähigkeit, über die man verfügen muss, um die Arbeiten durchzuführen, die Schutzmittel für die Arbeitnehmer und ihre Ausbildung und Information betrifft.

Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die in Absatz 1 und Absatz 2 erwähnte Verpflichtung auf die Fälle ausdehnen, in denen die nicht korrekte Ausführung hoch spezialisierter Arbeiten ein ernstes Problem für die Arbeitnehmer auslösen kann.]

[**Art. 6ter** - Die in Artikel 30bis des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer erwähnten Arbeiten sind Gegenstand einer vorhergehenden Meldung bei der zu diesem Zweck vom König bestimmten Behörde.

Diese Meldung erfolgt gemäß den Bestimmungen von Artikel 30bis des vorerwähnten Gesetzes vom 27. Juni 1969 und seiner Ausführungserlasse.

Der König kann auch die Fälle bestimmen, in denen die Meldung im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.]

[Art. 6ter eingefügt durch Art. 3 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013)]

KAPITEL 3 - [Besondere Bestimmungen in Bezug auf die Beschäftigung an ein und demselben Arbeitsplatz oder an angrenzenden oder benachbarten Arbeitsplätzen]

[Überschrift von Kapitel 3 ersetzt durch Art. 86 des G. von 3. Juni 2007 (B.S. vom 23. Juli 2007)]

Art. 7 - [§ 1 - Verschiedene Unternehmen oder Einrichtungen, die an ein und demselben Arbeitsplatz tätig sind, wo Arbeitnehmer arbeiten, sind ungeachtet der Tatsache, ob sie dort selbst Arbeitnehmer beschäftigen oder nicht, verpflichtet:

1. bei der Durchführung der Maßnahmen in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zusammenzuarbeiten,

2. unter Berücksichtigung der Art ihrer Arbeiten, ihre Tätigkeiten im Hinblick auf den Schutz gegen und die Verhütung von Risiken für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zu koordinieren,

3. sich gegenseitig die notwendige Information zu übermitteln, die je nach Fall insbesondere Folgendes betrifft:

a) die Risiken für das Wohlbefinden sowie die Gefahrenverhütungsmaßnahmen und -tätigkeiten für jede Art von Arbeitsplatz und/oder jede Art von Funktion und/oder jede Tätigkeit, sofern diese Information für die Zusammenarbeit oder Koordination relevant ist,

b) die für die erste Hilfe, die Brandbekämpfung und die Evakuierung der Arbeitnehmer getroffenen Maßnahmen und die bestimmten Personen, die mit der Verwirklichung dieser Maßnahmen beauftragt sind.

§ 2 - Verschiedene Unternehmen oder Einrichtungen, die an angrenzenden oder benachbarten Arbeitsplätzen tätig sind, die sich in ein und derselben Immobilie mit gemeinsamen Ausrüstungen, Zugangs-, Evakuierungs- oder Rettungsvorrichtungen befinden, arbeiten zusammen und koordinieren ihre Tätigkeiten in Bezug auf die Benutzung und gegebenenfalls die Verwaltung dieser Ausrüstungen und Vorrichtungen, die Auswirkungen auf die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer, die an diesen Arbeitsplätzen arbeiten, haben können.

§ 3 - Der König kann die Art und Weise bestimmen, wie die in § 1 Nr. 3 erwähnte Information erteilt wird.

Er kann auch die Modalitäten für die in den Paragraphen 1 und 2 erwähnte Zusammenarbeit und Koordination bestimmen.

§ 4 - Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels finden keine Anwendung, wenn die Bestimmungen von Kapitel 4 oder 5 anwendbar sind.]

[Art. 7 ersetzt durch Art. 87 des G. von 3. Juni 2007 (B.S. vom 23. Juli 2007)]

KAPITEL 4 - *[Besondere Bestimmungen bei Arbeiten, die von Fremdunternehmen oder Aushilfsarbeitnehmern verrichtet werden]*

[Überschrift von Kapitel 4 ersetzt durch Art. 158 Nr. 1 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

[Abschnitt 1 - [Arbeiten von externen Arbeitgebern oder externen Selbstständigen]]

[Unterteilung Abschnitt 1 eingefügt durch Art. 2 des G. vom 25. Februar 2003 (B.S. vom 14. März 2003); Überschrift von Abschnitt 1 ersetzt durch Art. 88 des G. vom 3. Juni 2007 (B.S. vom 23. Juli 2007)]

Art. 8 - [§ 1 - Die Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts finden Anwendung auf Unternehmer und Subunternehmer, die im Unternehmen eines Arbeitgebers Arbeiten verrichten, und auf den Arbeitgeber selbst.

§ 2 - Für die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts versteht man unter:

1. Niederlassung: den geographisch abgegrenzten Ort, der Teil eines Unternehmens oder einer Einrichtung ist und der unter die Verantwortlichkeit eines Arbeitgebers fällt, der dort selbst Arbeitnehmer beschäftigt.

Einer Niederlassung werden gleichgesetzt: Anlagen, die von einem Arbeitgeber betrieben werden,

2. Unternehmer: einen externen Arbeitgeber oder einen externen Selbstständigen, der in der Niederlassung eines Arbeitgebers für dessen Rechnung oder mit seiner Zustimmung gemäß einem mit letzterem Arbeitgeber abgeschlossenen Vertrag Arbeiten verrichtet,

3. Subunternehmer: einen externen Arbeitgeber oder externen Selbstständigen, der im Rahmen des in Nr. 2 erwähnten Vertrags in der Niederlassung eines Arbeitgebers aufgrund eines mit einem Unternehmer abgeschlossenen Vertrags Arbeiten verrichtet.

Für die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts werden externe Arbeitgeber oder externe Selbstständige, die im Rahmen des in Nr. 2 erwähnten Vertrags in der Niederlassung eines Arbeitgebers aufgrund eines mit einem Subunternehmer abgeschlossenen Vertrags Arbeiten verrichten, auch als Subunternehmer angesehen.]]

[Art. 8 umgegliedert durch Art. 158 Nr. 2 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004) und ersetzt durch Art. 88 des G. von 3. Juni 2007 (B.S. vom 23. Juli 2007)]

Art. 9 - [§ 1 - Der Arbeitgeber, in dessen Niederlassung Arbeiten von Unternehmern und gegebenenfalls von Subunternehmern verrichtet werden, ist verpflichtet:

1. den Unternehmern die nötige Information für die Arbeitnehmer der Unternehmer oder Subunternehmer und im Hinblick auf die Konzertierung in Bezug auf die in Nr. 4 erwähnten Maßnahmen zu erteilen,

Diese Information betrifft insbesondere:

a) die Risiken für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer sowie die Schutz- und Gefahrenverhütungsmaßnahmen und -tätigkeiten sowohl für die Niederlassung im Allgemeinen als auch für jede Art von Arbeitsplatz und/oder jede Art von Funktion oder Tätigkeit, sofern diese Information für die Zusammenarbeit oder Koordination relevant ist,

b) die für die erste Hilfe, die Brandbekämpfung und die Evakuierung der Arbeitnehmer getroffenen Maßnahmen und die bestimmten Arbeitnehmer, die mit der Verwirklichung dieser Maßnahmen beauftragt sind,

2. sich davon zu vergewissern, dass die in Nr. 1 erwähnten Arbeitnehmer die angemessene Ausbildung und die mit ihrer Berufstätigkeit verbundenen Anweisungen erhalten haben,

3. die geeigneten Maßnahmen für die Organisation des seiner Niederlassung spezifischen Empfangs der in Nr. 1 erwähnten Arbeitnehmer zu ergreifen und diesen Empfang gegebenenfalls einer Führungskraft anzuvertrauen,

4. die Tätigkeiten der Unternehmer und Subunternehmer zu koordinieren und die Zusammenarbeit zwischen diesen Unternehmern und Subunternehmern und seiner Niederlassung bei der Durchführung der Maßnahmen in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zu gewährleisten,

5. dafür zu sorgen, dass die Unternehmer ihren der Niederlassung eigenen Verpflichtungen in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit nachkommen.

§ 2 - Der Arbeitgeber, in dessen Niederlassung Arbeiten von Unternehmern und gegebenenfalls von Subunternehmern verrichtet werden, ist verpflichtet:

1. jeden Unternehmer zurückzuweisen, von dem er wissen kann oder bei dem er feststellt, dass dieser den durch das vorliegende Gesetz und seine Ausführungserlasse auferlegten Verpflichtungen zum Schutz der Arbeitnehmer nicht nachkommt,

2. mit jedem Unternehmer einen Vertrag abzuschließen, in dem insbesondere folgende Klauseln aufgenommen sind:

a) Der Unternehmer verpflichtet sich, seinen Verpflichtungen in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, die der Niederlassung, wo er Arbeiten verrichten kommt, eigen sind, nachzukommen und sie von seinen Subunternehmern einhalten zu lassen.

b) Kommt der Unternehmer seinen in Buchstabe a) erwähnten Verpflichtungen nicht oder ungenügend nach, so kann der Arbeitgeber, in dessen Niederlassung die Arbeiten verrichtet werden, in den im Vertrag festgelegten Fällen selbst die notwendigen Maßnahmen auf Kosten des Unternehmers ergreifen.

c) Der Unternehmer, der für die Ausführung von Arbeiten in der Niederlassung eines Arbeitgebers auf einen oder auf mehrere Subunternehmer zurückgreift, verpflichtet sich dazu, in den Vertrag/in die Verträge mit diesem/diesen Subunternehmer(n) die Klauseln, wie in den Buchstaben a) und b) erwähnt, aufzunehmen, was insbesondere bedeutet, dass er, wenn der Subunternehmer seinen in Buchstabe a) erwähnten Verpflichtungen nicht oder ungenügend nachkommt, in den im Vertrag festgelegten Fällen selbst die notwendigen Maßnahmen auf Kosten des Subunternehmers ergreifen kann,

3. nach Inverzugsetzung des Unternehmers unverzüglich selbst die notwendigen Maßnahmen in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, die seiner Niederlassung eigen sind, zu ergreifen, wenn der Unternehmer diese Maßnahmen nicht ergreift oder seinen Verpflichtungen ungenügend nachkommt.]

[Art. 9 ersetzt durch Art. 88 des G. von 3. Juni 2007 (B.S. vom 23. Juli 2007)]

Art. 10 - [§ 1 - Die Unternehmer und gegebenenfalls die Subunternehmer, die in der Niederlassung eines Arbeitgebers Arbeiten verrichten kommen, sind verpflichtet:

1. ihren Verpflichtungen in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, die der Niederlassung, wo sie Arbeiten verrichten kommen, eigen sind, nachzukommen und sie von ihren Subunternehmern einhalten zu lassen,

2. ihren Arbeitnehmern und Subunternehmern die in Artikel 9 § 1 Nr. 1 erwähnte Information zu erteilen,

3. dem Arbeitgeber, bei dem sie Arbeiten verrichten werden, die nötige Information über die Risiken, die diesen Arbeiten eigen sind, zu erteilen,

4. ihre Zusammenarbeit für die Koordination und die Zusammenarbeit, die in Artikel 9 § 1 Nr. 4 erwähnt sind, zu gewähren.

§ 2 - Die Unternehmer und gegebenenfalls die Subunternehmer haben gegenüber ihren Subunternehmern dieselben Verpflichtungen wie diejenigen, die der Arbeitgeber in Anwendung von Artikel 9 § 2 gegenüber seinen Unternehmern hat.]

[Art. 10 ersetzt durch Art. 88 des G. von 3. Juni 2007 (B.S. vom 23. Juli 2007)]

Art. 11 - [In Abweichung von den Artikeln 9 § 2 Nr. 2 Buchstabe *b*) und 10 § 2 kann ein Unternehmer oder gegebenenfalls ein Subunternehmer mit dem Arbeitgeber, in dessen Niederlassung er Arbeiten verrichten kommt, vereinbaren, dass Letzterer im Namen und für Rechnung des Unternehmers oder des Subunternehmers für die Einhaltung der Maßnahmen in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, die der Niederlassung eigen sind, sorgt.]

[Art. 11 ersetzt durch Art. 88 des G. von 3. Juni 2007 (B.S. vom 23. Juli 2007)]

Art. 12 - [§ 1 - Der König kann:

1. die Verpflichtungen der Artikel 9 und 10 für anwendbar erklären auf den Arbeitgeber, in dessen Niederlassung Arbeiten von Arbeitgebern oder Selbstständigen verrichtet werden, ohne dass sie mit dem erst genannten Arbeitgeber einen Vertrag abgeschlossen haben, und auf diese Arbeitgeber oder Selbstständigen, wenn diese Arbeiten unter ähnlichen wie den in den Artikeln 9 und 10 erwähnten Bedingungen verrichtet werden,

2. die Art und Weise bestimmen, wie die in Artikel 9 § 1 Nr. 1 und in Artikel 10 § 1 Nr. 2 und 3 erwähnte Information erteilt wird,

3. die Modalitäten für die Koordination und die Zusammenarbeit festlegen,

4. bestimmen, welche Verpflichtungen in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit der Niederlassung, wo Unternehmer und gegebenenfalls Subunternehmer Arbeiten verrichten, eigen sind,

5. die Verpflichtungen der Arbeitgeber, in deren Niederlassung Unternehmer und gegebenenfalls Subunternehmer Arbeiten verrichten, und die Verpflichtungen dieser Unternehmer und Subunternehmer näher bestimmen.

§ 2 - Der König kann auch bestimmen, unter welchen Bedingungen und gemäß welchen Modalitäten die in Artikel 9 § 1 erwähnten Arbeitgeber die Arbeitnehmer der Unternehmer und Subunternehmer selbst informieren und ausbilden.

§ 3 - Die Art und Weise, wie die in § 1 Nr. 2 erwähnte Information erteilt wird, die in § 1 Nr. 3 erwähnten Modalitäten oder die in § 2 erwähnten Bedingungen können für die Arbeitgeber, auf die das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen anwendbar ist, durch ein innerhalb einer paritätischen Kommission oder innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenes und vom König für allgemeinverbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen und für die anderen Arbeitgeber durch ein zwischen den Organisationen, die die betreffenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten, und dem für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zuständigen Minister abgeschlossenes Abkommen festgelegt werden.

§ 4 - Der König erlässt die in den Paragraphen 1 und 2 erwähnten Erlasse, wenn sie auf Selbstständige anwendbar sein können, nach Stellungnahme des für den Mittelstand zuständigen Ministers.]

[Art. 12 ersetzt durch Art. 88 des G. von 3. Juni 2007 (B.S. vom 23. Juli 2007)]

[Abschnitt 2 - Arbeiten von Aushilfskräften bei Entleihern

[Abschnitt 2 mit den Artikeln 12bis bis 12quater eingefügt durch Art. 2 des G. vom 25. Februar 2003 (B.S. vom 14. März 2003)]

Art. 12bis - Die Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts finden Anwendung auf den Entleiher und auf das Unternehmen für Aushilfsarbeit, wie sie im Gesetz vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit erwähnt sind.

Art. 12ter - Ein Entleiher von Aushilfskräften muss die Dienstleistungen eines Unternehmens für Aushilfsarbeit ablehnen, von dem er wissen kann, dass es den ihm durch das vorliegende Gesetz und das Gesetz vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit und ihre jeweiligen Ausführungserlasse auferlegten Verpflichtungen gegenüber seinen Aushilfskräften nicht nachkommt.

Die in Absatz 1 erwähnte Bestimmung beeinträchtigt nicht die Verpflichtungen, die der Entleiher gegenüber den Aushilfskräften aufgrund des vorliegenden Gesetzes und des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit und ihrer Ausführungserlasse hat.

Art. 12quater - Ein Unternehmen für Aushilfsarbeit muss sich weigern, seine Aushilfskräfte einem Entleiher zur Verfügung zu stellen, von dem es wissen kann, dass er die ihm durch das vorliegende Gesetz und das Gesetz vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit und ihre Ausführungserlasse auferlegten Verpflichtungen gegenüber seinen Aushilfskräften nicht nachkommt.

Die in Absatz 1 erwähnte Bestimmung beeinträchtigt nicht die Verpflichtungen, die das Unternehmen für Aushilfsarbeit gegenüber den Aushilfskräften aufgrund des vorliegenden Gesetzes und des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit und ihrer Ausführungserlasse hat.]

Art. 13 - [Die Bestimmungen von Kapitel 4 Abschnitt 1 sind nicht auf die in Kapitel 5 erwähnten zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustellen anwendbar.]

[Art. 13 ersetzt durch Art. 3 des G. vom 25. Februar 2003 (B.S. vom 14. März 2003)]

KAPITEL 5 - *Besondere Bestimmungen über zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen*

Abschnitt 1 - Einleitende Bestimmungen

Art. 14 - Von den Verpflichtungen über zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen sind folgende Personen betroffen:

1. der Bauherr,
2. der mit der Planung beauftragte Bauleiter und Personen, die von ihm für bestimmte Aufträge als Subunternehmer eingesetzt werden,
3. der mit der Ausführung beauftragte Bauleiter,
4. der mit der Überwachung der Ausführung beauftragte Bauleiter und Personen, die von ihm für bestimmte Aufträge als Subunternehmer eingesetzt werden,
5. der Unternehmer,
6. der Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausarbeitungsphase des Bauprojekts,
7. der Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausführungsphase des Bauwerks,
8. der Arbeitnehmer.

Werden die Aufgaben des mit der Planung beauftragten Bauleiters oder des mit der Überwachung der Ausführung beauftragten Bauleiters ganz oder teilweise von einem im Gesetz vom 20. Februar 1939 über den Schutz des Architektentitels und -berufs erwähnten Architekten ausgeführt, so ist der Architekt verpflichtet, den Verpflichtungen, die diesen Bauleitern aufgrund des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse auferlegt sind, nachzukommen.

Art. 15 - Personen, die in Anwendung des vorliegenden Kapitels in irgendeiner Weise von den Verpflichtungen in Bezug auf die Tätigkeiten auf einer zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustelle betroffen sind, wenden die in Artikel 5 erwähnten allgemeinen Verhütungsgrundsätze an.

Abschnitt 2 - Das Bauprojekt

Art. 16 - Der Bauherr oder der mit der Planung beauftragte Bauleiter:

1. bestimmt einen Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausarbeitungsphase des Bauprojekts für eine Baustelle, wo mehrere Unternehmer Tätigkeiten verrichten werden,
2. trägt dafür Sorge, dass vor Eröffnung der Baustelle ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan erstellt wird.

Art. 17 - Während der Planungs-, Vorbereitungs- und Ausarbeitungsphasen des Bauprojekts berücksichtigt der mit der Planung beauftragte Bauleiter oder sein Subunternehmer und gegebenenfalls der Bauherr die in den Artikeln 5 und 15 erwähnten allgemeinen Verhütungsgrundsätze bei architektonischen, technischen oder organisatorischen Entscheidungen, um die verschiedenen Arbeiten oder Arbeitsabschnitte einzuteilen, die gleichzeitig oder nacheinander durchgeführt werden, sowie bei der Abschätzung der voraussichtlichen Dauer der Durchführung dieser verschiedenen Arbeiten oder Arbeitsabschnitte.

Art. 18 - Der Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausarbeitungsphase des Bauprojekts hat insbesondere als Aufgabe:

1. die Anwendung der in Artikel 17 vorgesehenen Bestimmungen zu koordinieren,
2. einen Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan zu erstellen oder erstellen zu lassen, in dem die auf die betreffende Baustelle anwendbaren Bestimmungen aufgeführt sind, wobei gegebenenfalls betriebliche Tätigkeiten auf dem Gelände zu berücksichtigen sind, und der darüber hinaus spezifische Maßnahmen in Bezug auf Arbeiten enthält, die unter die vom König festgelegten Kategorien fallen,
3. eine Akte zusammenzustellen, die den Merkmalen des Bauwerks Rechnung trägt und zweckdienliche Angaben in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit, die bei eventuellen späteren Arbeiten zu berücksichtigen sind, enthält.

Art. 19 - § 1 - Der König bestimmt:

1. die Bedingungen und Modalitäten der Anwendung von Artikel 16,
2. [...] in welchen Fällen ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan erstellt werden muss sowie dessen Inhalt und die spezifischen Anwendungsmaßnahmen,
3. in welchen Fällen die in den Artikeln 16 und 17 erwähnten Verpflichtungen dem Bauherrn und in welchen Fällen sie dem mit der Planung beauftragten Bauleiter obliegen,

4. die Bedingungen, die die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinatoren für die Ausarbeitungsphase des Bauprojekts erfüllen müssen, um ihr Amt auszuüben, [einschließlich ihrer Ausbildung und der Bedingungen und Modalitäten in Bezug auf die Organisation und die eventuelle Zulassung dieser Ausbildung] sowie ihre Befugnisse und die Mittel, über die sie verfügen können müssen,

5. die genaueren, aus den Richtlinien der Europäischen Union hervorgehenden Verpflichtungen in Bezug auf die Ausarbeitung des Bauprojekts, die für den Bauherrn, den mit der Planung beauftragten Bauherrn und seinen Subunternehmer beziehungsweise den Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausarbeitungsphase des Bauprojekts gelten.

[Bei der Bestimmung der in Absatz 1 erwähnten Bedingungen, Fälle, Verpflichtungen und Modalitäten kann der König im Hinblick auf das Erreichen eines gleichwertigen Schutzniveaus für die Arbeitnehmer eine Unterscheidung zwischen den Bauwerken aufgrund ihrer Größe, ihrer Komplexität oder ihres Risikogrades machen.]

§ 2 - Die im vorliegenden Artikel erwähnten Erlasse, die den Beruf und die Verantwortung des Architekten betreffen, ergehen, nachdem sie dem für den Mittelstand zuständigen Minister zwecks Stellungnahme vorgelegt worden sind.

[Art. 19 § 1 Abs. 1 Nr. 2 abgeändert durch Art. 2 Buchstabe a) des G. vom 9. März 2005 (B.S. vom 6. April 2005, Err. vom 13. Mai 2005); § 1 Abs. 1 Nr. 4 abgeändert durch Art. 159 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004); § 1 Abs. 2 eingefügt durch Art. 2 Buchstabe b) des G. vom 9. März 2005 (B.S. vom 6. April 2005, Err. vom 13. Mai 2005)]

Abschnitt 3 - Ausführung des Bauwerks

Art. 20 - Der Bauherr, der mit der Ausführung beauftragte Bauleiter oder der mit der Überwachung der Ausführung beauftragte Bauleiter organisiert die Koordination der Arbeiten der verschiedenen Unternehmer und gegebenenfalls der anderen beteiligten Personen und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Unternehmern und gegebenenfalls den anderen beteiligten Personen im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit auf der Baustelle:

1. wenn sie sich zur gleichen Zeit auf der Baustelle befinden,
2. wenn sie nacheinander auf der Baustelle tätig werden.

Die Unternehmer und gegebenenfalls die anderen beteiligten Personen sind verpflichtet, an dieser Koordination und Zusammenarbeit mitzuwirken.

Art. 21 - Der Bauherr, der mit der Ausführung beauftragte Bauleiter oder der mit der Überwachung der Ausführung beauftragte Bauleiter:

1. bestimmt einen Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausführungsphase des Bauwerks für eine Baustelle, auf der mehrere Unternehmer Arbeiten verrichten,

2. [...]

[Art. 21 einziger Absatz Nr. 2 aufgehoben durch Art. 4 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013)]

Art. 22 - Der Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausführungsphase des Bauwerks hat insbesondere als Aufgabe:

1. die Anwendung der allgemeinen Grundsätze für die Gefahrenverhütung und die Sicherheit bei der technischen oder organisatorischen Planung zu koordinieren, um die verschiedenen Arbeiten oder Arbeitsabschnitte einzuteilen, die gleichzeitig oder nacheinander durchgeführt werden, sowie bei der Abschätzung der voraussichtlichen Dauer der Durchführung dieser verschiedenen Arbeiten oder Arbeitsabschnitte,

2. die Anwendung der einschlägigen Bestimmungen zu koordinieren und dabei darauf zu achten, dass die Unternehmer:

a) die allgemeinen Grundsätze für die Gefahrenverhütung und die während der Ausführung des Bauwerks einzuhaltenden Grundsätze, die in den Artikeln 4, 5 und 15 erwähnt sind, auf kohärente Weise anwenden,

b) den in Artikel 16 Nr. 2 erwähnten Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan anwenden,

3. eventuelle Anpassungen des in Artikel 16 Nr. 2 erwähnten Sicherheits- und Gesundheitsschutzplans und der in Artikel 18 Nr. 3 erwähnten Akte je nach Fortschreiten der Arbeiten und der gegebenenfalls eingetretenen Änderungen vorzunehmen oder vornehmen zu lassen,

4. die Zusammenarbeit und Koordination der Tätigkeiten im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmer und die Verhütung von Unfällen und berufsbedingten Gesundheitsgefährdungen für die Unternehmer einschließlich der nacheinander auf der Baustelle tätigen Unternehmer sowie ihre gegenseitige Information zu organisieren,

5. die Überwachung der ordnungsgemäßen Anwendung der Arbeitsverfahren zu koordinieren,

6. erforderliche Maßnahmen zu treffen, damit nur befugte Personen die Baustelle betreten können.

Art. 23 - Der König bestimmt:

1. die Bedingungen und Modalitäten der Anwendung der Artikel 20 und 21,
2. in welchen Fällen die in den Artikeln 20 und 21 erwähnten Verpflichtungen dem Bauherrn, in welchen Fällen sie dem mit der Ausführung beauftragten Bauleiter und in welchen Fällen sie dem mit der Überwachung der Ausführung beauftragten Bauleiter obliegen,
3. [...]
4. die Bedingungen, die die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinatoren für die Ausführungsphase des Bauwerks erfüllen müssen, um ihr Amt auszuüben, [einschließlich ihrer Ausbildung und der Bedingungen und Modalitäten in Bezug auf die Organisation und die eventuelle Zulassung dieser Ausbildung] sowie ihre Befugnisse und die Mittel, über die sie verfügen können müssen,
5. die genaueren, aus den Richtlinien der Europäischen Union hervorgehenden Verpflichtungen in Bezug auf die Ausführung des Bauwerks, die für folgende Personen gelten:
 - a) den Bauherrn,
 - b) den mit der Ausführung beauftragten Bauleiter,
 - c) den mit der Überwachung der Ausführung beauftragten Bauleiter,
 - d) die Subunternehmer des mit der Überwachung der Ausführung beauftragten Bauleiters,
 - e) den Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausführungsphase des Bauwerks,
 - f) die Unternehmer.

[Bei der Bestimmung der in Absatz 1 erwähnten Bedingungen, Fälle, Verpflichtungen und Modalitäten kann der König im Hinblick auf das Erreichen eines gleichwertigen Schutzniveaus für die Arbeitnehmer eine Unterscheidung zwischen den Bauwerken aufgrund ihrer Größe, ihrer Komplexität oder ihres Risikogrades machen.]

[Art. 23 Abs. 1 Nr. 3 aufgehoben durch Art. 5 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013); Abs. 1 Nr. 4 abgeändert durch Art. 160 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004); Abs. 2 eingefügt durch Art. 3 Buchstabe b) des G. vom 9. März 2005 (B.S. vom 6. April 2005, Err. vom 13. Mai 2005)]

Art. 24 - Der König erlässt die Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen, die die an der Ausführung des Bauwerks beteiligten Unternehmer befolgen müssen.

Art. 25 - Der mit der Ausführung beauftragte Bauleiter ist verpflichtet, alle aufgrund der Artikel 23 Nr. 5 und 24 ergriffenen Maßnahmen zu befolgen und dafür zu sorgen, dass sie von allen an der Ausführung des Bauwerks beteiligten Unternehmern und Subunternehmern befolgt werden.

Art. 26 - Jeder Unternehmer ist verpflichtet, alle aufgrund der Artikel 23 Nr. 5 und 24 ergriffenen Maßnahmen zu befolgen und dafür zu sorgen, dass sie von jeder Person, die in irgendeinem Stadium als Subunternehmer für ihn oder einen anderen Subunternehmer arbeitet, und von jeder Person, die ihm Personal zur Verfügung stellt, befolgt werden.

Art. 27 - Jeder Subunternehmer ist verpflichtet, alle aufgrund der Artikel 23 Nr. 5 und 24 ergriffenen Maßnahmen zu befolgen und dafür zu sorgen, dass diese von jeder Person, die in irgendeinem Stadium als Subunternehmer für ihn arbeitet und von jeder Person, die ihm Personal zur Verfügung stellt, befolgt werden.

Art. 28 - Greifen der mit der Ausführung beauftragte Bauleiter, der Unternehmer oder der Subunternehmer für die Ausführung bestimmter Arbeiten auf Selbstständige zurück, so tragen sie dafür Sorge, dass diese Selbstständigen alle aufgrund der Artikel 23 Nr. 5 und 24 ergriffenen Maßnahmen befolgen.

Selbstständige sind verpflichtet, bei der Anwendung der aufgrund der Artikel 23 Nr. 5 und 24 ergriffenen Maßnahmen mitzuwirken.

Art. 29 - Im Hinblick auf die Anwendung der Bestimmungen der Artikel 25, 26, 27 und 28 hat je nach Fall der mit der Ausführung beauftragte Bauleiter, der Unternehmer oder der Subunternehmer insbesondere folgende Verpflichtungen:

1. den Unternehmer, Subunternehmer oder Selbstständigen zurückzuweisen, von dem sie wissen können, dass er den durch das vorliegende Gesetz und seine Ausführungserlasse auferlegten Verpflichtungen nicht nachkommt,

2. mit dem Unternehmer, Subunternehmer oder Selbstständigen einen Vertrag zu schließen, der insbesondere folgende Klauseln beinhaltet:

a) Der Unternehmer, Subunternehmer oder Selbstständige verpflichtet sich, seinen Verpflichtungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit auf zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustellen nachzukommen.

b) Kommt der Unternehmer, Subunternehmer oder Selbstständige seinen in Buchstabe a) erwähnten Verpflichtungen nicht oder ungenügend nach, so kann der mit der Ausführung beauftragte Bauleiter oder der Unternehmer in den im Vertrag festgelegten Fällen selbst die notwendigen Maßnahmen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit auf zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustellen auf Kosten der Person, die ihren Verpflichtungen nicht nachgekommen ist, ergreifen,

3. wenn der Unternehmer, Subunternehmer oder Selbstständige seinen Verpflichtungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit auf zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustellen nicht nachkommt, nach Inverzugsetzung dieses Unternehmers, Subunternehmers oder Selbstständigen selbst die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen.

Art. 30 - [...]

[Art. 30 aufgehoben durch Art. 52 des G. vom 6. Mai 2009 (B.S. vom 19. Mai 2009)]

Art. 31 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle aufgrund der Artikel 23 Nr. 5 und 24 ergriffenen Maßnahmen zu befolgen und dafür zu sorgen, dass sie von seinen Arbeitnehmern befolgt werden.

[Abschnitt 4 - System zur Registrierung der Anwesenheiten]

[Unterteilung Abschnitt 4 eingefügt durch Art. 3 des G. vom 27. Dezember 2012 (B.S. vom 31. Dezember 2012), selbst widerrufen durch Art. 15 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013), und erneut eingefügt durch Art. 6 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013)]

[Art. 31bis - § 1 - Vorliegender Abschnitt findet Anwendung:

1. auf die in Artikel 2 § 1 erwähnten Arbeitgeber und die ihnen gleichgestellten Personen, die als Unternehmer oder Subunternehmer während der Ausführung des Bauwerks Tätigkeiten verrichten,

2. auf die in Artikel 2 § 1 Absatz 2 erwähnten Arbeitnehmer und die ihnen gleichgestellten Personen, die für die in Nr. 1 erwähnten Arbeitgeber Aufträge ausführen,

3. auf Selbstständige, die als Unternehmer oder Subunternehmer während der Ausführung des Bauwerks Tätigkeiten verrichten,

4. auf den mit der Planung beauftragten Bauleiter, wie er in Artikel 3 § 1 Nr. 8 bestimmt ist,

5. auf den mit der Ausführung beauftragten Bauleiter, wie er in Artikel 3 § 1 Nr. 9 bestimmt ist,

6. auf den mit der Überwachung der Ausführung beauftragten Bauleiter, wie er in Artikel 3 § 1 Nr. 10 bestimmt ist,

7. auf den Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausarbeitungsphase des Bauprojekts, wie er in Artikel 3 § 1 Nr. 12 bestimmt ist,

8. auf den Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausführungsphase des Bauwerks, wie er in Artikel 3 § 1 Nr. 13 bestimmt ist.

Der Unternehmer, der die Meldung in Anwendung von Artikel 30*bis* des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer vornehmen muss, wird für die Anwendung des vorliegenden Abschnitts dem mit der Ausführung beauftragten Bauleiter gleichgestellt.

§ 2 - Vorliegender Abschnitt findet Anwendung auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen, auf denen Arbeiten verrichtet werden, deren Gesamtbetrag ohne Mehrwertsteuer 800.000 EUR oder mehr beträgt.

Für die Anwendung des vorliegenden Abschnitts versteht man unter zeitlich begrenzter oder ortsveränderlicher Baustelle: jeden Ort, an dem die in Artikel 30*bis* § 1 Nr. 1 Buchstabe *a*) des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer erwähnten Arbeiten ausgeführt werden.

Der König kann den in Absatz 1 erwähnten Betrag ändern.]

[Art. 31bis eingefügt durch Art. 4 des G. vom 27. Dezember 2012 (B.S. vom 31. Dezember 2012), selbst widerrufen durch Art. 15 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013), und erneut eingefügt durch Art. 7 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013)]

[Art. 31ter - § 1 - Für alle zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustellen wird die Anwesenheit jeder natürlichen Person, wie sie in Artikel 31*bis* § 1 Absatz 1 bestimmt ist, registriert, und zwar:

1. durch ein elektronisches System zur Registrierung der Anwesenheiten, nachstehend Registrierungssystem genannt, oder

2. durch die Anwendung seitens der Subunternehmer oder die Bereitstellung an diese Unternehmer einer anderen Methode zur automatischen Registrierung, sofern dieses Gerät gleichwertige Garantien wie das in Nr. 1 erwähnte Registrierungssystem bietet und der Nachweis erbracht wird, dass die Personen, die auf der zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustelle vorstellig werden, tatsächlich registriert werden.

Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass, welche gleichwertigen Garantien die in Absatz 1 Nr. 2 erwähnte Registrierung mindestens bieten muss.

Das in Absatz 1 Nr. 1 erwähnte Registrierungssystem umfasst:

1. eine Datenbank: Datenbank, die von der Behörde verwaltet wird, die bestimmte Daten im Hinblick auf die Kontrolle und Auswertung dieser Daten erhebt,

2. ein Registriergerät: Gerät, mit dem Daten gespeichert werden können und das diese Daten an die Datenbank übermitteln kann, oder System, das die vorerwähnten Daten speichert und sie an die Datenbank übermitteln kann,

3. ein Registrierungsmittel: Mittel, das jede natürliche Person verwenden muss, um bei der Registrierung ihre Identität nachzuweisen.

§ 2 - Das in § 1 Absatz 1 Nr. 1 erwähnte Registrierungssystem und die in § 1 Absatz 1 Nr. 2 erwähnte Registrierungsmethode erfassen folgende Daten:

1. Identifizierungsdaten der natürlichen Person,
2. je nach Fall Adresse oder Beschreibung der geographischen Lage der zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustelle,
3. Eigenschaft, in der eine natürliche Person auf der zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustelle Leistungen erbringt,
4. wenn es sich bei der natürlichen Person um einen Arbeitnehmer handelt, Identifizierungsdaten des Arbeitgebers,
5. wenn es sich bei der natürlichen Person um einen Selbstständigen handelt, Identifizierungsdaten der natürlichen oder juristischen Person, in deren Auftrag eine Arbeit ausgeführt wird,
6. Zeitpunkt der Registrierung.

Bei den im vorliegenden Artikel erwähnten Daten handelt es sich um personenbezogene Sozialdaten, wie sie in Artikel 2 Absatz 1 Nr. 6 des Gesetzes vom 15. Januar 1990 über die Errichtung und Organisation einer Zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit erwähnt sind.

Die Daten werden an eine Datenbank übermittelt, die von der vom König bestimmten Behörde verwaltet wird.

Der Föderale Öffentliche Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung ist der für die Verarbeitung Verantwortliche, wie er in Artikel 1 § 4 des Gesetzes vom 8. Dezember 1992 über den Schutz des Privatlebens hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten erwähnt ist.

Das Registrierungssystem gewährleistet, dass die Daten nach ihrer Übermittlung nicht mehr unbemerkt geändert werden können und ihre Integrität gewahrt bleibt.

§ 3 - Nach Stellungnahme des Ausschusses für den Schutz des Privatlebens bestimmt der König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die Bedingungen und Modalitäten, denen das Registrierungssystem entsprechen muss, und insbesondere:

1. die Eigenschaften des Systems,
2. die Modalitäten in Bezug auf die Fortschreibung des Systems,
3. die Informationen zu den zu erfassenden Daten, die das System umfassen muss,

4. die Modalitäten für die Übermittlung der Daten, insbesondere den genauen Zeitpunkt der Übermittlung,

5. die unterschiedlichen Registrierungsmittel, die für die Registrierung erlaubt sind, und ihre technischen Spezifikationen,

6. die Daten, die nicht gespeichert werden müssen, wenn sie bereits an anderer Stelle elektronisch für die Behörde verfügbar sind, und die im Rahmen des vorliegenden Gesetzes verwendet werden können.]

[Art. 31ter eingefügt durch Art. 5 des G. vom 27. Dezember 2012 (B.S. vom 31. Dezember 2012), selbst widerrufen durch Art. 15 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013), und erneut eingefügt durch Art. 8 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013)]

[Art. 31quater - § 1 - Der mit der Ausführung beauftragte Bauleiter stellt den Unternehmern, auf die er zurückgreift, das Registrierungssystem zur Verfügung, es sei denn, es ist einvernehmlich vereinbart worden, dass der betreffende Unternehmer eine in Artikel 31ter § 1 Absatz 1 Nr. 2 erwähnte andere gleichwertige Registrierungsmethode anwendet.

Alle Unternehmer, auf die der mit der Ausführung beauftragte Bauleiter zurückgreift, sind verpflichtet, das von dem mit der Ausführung beauftragten Bauleiter bereitgestellte Registrierungssystem zu verwenden und es den Subunternehmern, auf die sie zurückgreifen, zur Verfügung zu stellen beziehungsweise die in Artikel 31ter § 1 Absatz 1 Nr. 2 erwähnte Registrierungsmethode anzuwenden.

Alle Subunternehmer, auf die ein in Absatz 2 erwähnter Unternehmer zurückgreift, sind verpflichtet, das von dem Unternehmer bereitgestellte Registrierungssystem zu verwenden und es den Subunternehmern, auf die sie zurückgreifen, zur Verfügung zu stellen beziehungsweise die in Artikel 31ter § 1 Absatz 1 Nr. 2 erwähnte Registrierungsmethode anzuwenden.

Alle Subunternehmer, auf die ein in Absatz 3 erwähnter Subunternehmer oder jeder folgende Subunternehmer zurückgreift, sind verpflichtet, das Registrierungssystem zu verwenden, das von dem Subunternehmer, mit dem sie einen Vertrag abgeschlossen haben, bereitgestellt wird, und es den Subunternehmern, auf die sie zurückgreifen, zur Verfügung zu stellen beziehungsweise die in Artikel 31ter § 1 Absatz 1 Nr. 2 erwähnte Registrierungsmethode anzuwenden.

§ 2 - Erfolgt die Registrierung über ein Registriergerät auf der Baustelle, sind die in § 1 erwähnten Personen für die Lieferung, die Installation und das ordnungsgemäße Funktionieren des Registriergeräts auf der zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustelle verantwortlich.

Wenn die Registrierung an anderer Stelle erfolgt, ergreifen diese Personen die erforderlichen Maßnahmen, damit diese Registrierung dieselben Garantien bietet wie die Registrierung auf der Baustelle.

Der König kann die in vorliegendem Paragraphen erwähnten Maßnahmen nach Stellungnahme des Ausschusses für den Schutz des Privatlebens näher bestimmen.]

[Art. 31quater eingefügt durch Art. 6 des G. vom 27. Dezember 2012 (B.S. vom 31. Dezember 2012), selbst widerrufen durch Art. 15 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013), und erneut eingefügt durch Art. 9 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013)]

[Art. 31quinquies - Alle Unternehmer und Subunternehmer achten darauf, dass die in Artikel 31ter § 2 Absatz 1 erwähnten Daten in Bezug auf ihr Unternehmen tatsächlich und korrekt gespeichert und an die Datenbank übermittelt werden.

Alle Unternehmer beziehungsweise Subunternehmer, die auf einen Subunternehmer zurückgreifen, ergreifen Maßnahmen, damit der Vertragspartner alle Daten tatsächlich und korrekt speichert und an die Datenbank übermittelt.

Alle Unternehmer und Subunternehmer achten darauf, dass jede Person registriert wird, bevor sie die zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustelle in ihrem Auftrag betritt.

Der König kann nach Stellungnahme des Ausschusses für den Schutz des Privatlebens die in Absatz 2 erwähnten Maßnahmen durch einen im Ministerrat beratenen Erlass näher bestimmen.]

[Art. 31quinquies eingefügt durch Art. 7 des G. vom 27. Dezember 2012 (B.S. vom 31. Dezember 2012), selbst widerrufen durch Art. 15 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013), und erneut eingefügt durch Art. 10 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013)]

[Art. 31sexies - § 1 - Jede in Artikel 31bis § 1 Absatz 1 erwähnte Person, die auf einer zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustelle vorstellig wird, ist verpflichtet, ihre Anwesenheit auf der Baustelle unmittelbar und täglich registrieren zu lassen.

§ 2 - Arbeitgeber sind dafür verantwortlich, ihren Arbeitnehmern Registrierungsmittel auszuhändigen, die mit dem auf der Baustelle verwendeten Registriergerät kompatibel sind.

Mit der Ausführung beauftragte Bauleiter, Unternehmer oder Subunternehmer, die auf Selbstständige zurückgreifen, sind dafür verantwortlich, diesen Selbstständigen Registrierungsmittel auszuhändigen, die mit dem auf der Baustelle verwendeten Registriergerät kompatibel sind.

Der König bestimmt nach Stellungnahme des Ausschusses für den Schutz des Privatlebens durch einen im Ministerrat beratenen Erlass, wer für die Aushändigung der Registrierungsmittel für die anderen Personen verantwortlich ist.

Der König bestimmt nach Stellungnahme des Ausschusses für den Schutz des Privatlebens durch einen im Ministerrat beratenen Erlass ebenfalls, was unter dieser Kompatibilität zu verstehen ist.

§ 3 - Wenn die Registrierung an anderer Stelle als auf der Baustelle erfolgt, findet § 1 keine Anwendung.

In diesem Fall ergreifen die in § 2 Absatz 1 bis 3 erwähnten Personen die erforderlichen Maßnahmen, damit diese Registrierung tatsächlich erfolgt und dieselben Garantien bietet wie die Registrierung auf der Baustelle.

Der Minister der Beschäftigung kontrolliert, ob diese Registrierung dieselben Garantien bietet wie die Registrierung auf der Baustelle.]

[Art. 31sexies eingefügt durch Art. 8 des G. vom 27. Dezember 2012 (B.S. vom 31. Dezember 2012), selbst widerrufen durch Art. 15 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013), und erneut eingefügt durch Art. 11 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013)]

[Art. 31septies - Unbeschadet der Anwendung von Artikel 14 des Gesetzes vom 15. Januar 1990 über die Errichtung und Organisation einer Zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit dürfen Sozialinspektoren und Einrichtungen für soziale Sicherheit mit vorheriger Ermächtigung der in Artikel 37 des vorerwähnten Gesetzes erwähnten Abteilung Soziale Sicherheit des Sektoriellen Ausschusses der sozialen Sicherheit und der Gesundheit die im Registrierungssystem erfassten Daten einsehen, sie untereinander austauschen und sie im Rahmen der Ausführung der ihnen aufgrund des Gesetzes zugewiesenen Aufträge verwenden.

Sozialinspektoren dürfen ausländischen Inspektionsdiensten aus eigener Initiative oder auf Antrag die in Absatz 1 erwähnten Daten mitteilen.

Der König bestimmt nach Stellungnahme des Ausschusses für den Schutz des Privatlebens durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die Bedingungen und Modalitäten, gemäß denen Daten in der Datenbank eingesehen werden können von:

1. den in Artikel 31bis § 1 Absatz 1 erwähnten Personen: was ihre eigenen Leistungen betrifft,
2. dem Bauherrn: was seine Baustelle betrifft,
3. der öffentlichen Verwaltung: im Rahmen eines öffentlichen Auftrags,
4. dem mit der Ausführung beauftragten Bauleiter: was die Ausübung seiner Aufträge in Bezug auf die Baustelle betrifft,
5. dem mit der Überwachung der Ausführung beauftragten Bauleiter: was die Ausübung seiner Aufträge in Bezug auf die Baustelle betrifft,
6. dem Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinator für die Ausführungsphase des Bauwerks: was die Ausübung seiner Aufträge in Bezug auf die Baustelle betrifft.]

[Art. 31septies eingefügt durch Art. 9 des G. vom 27. Dezember 2012 (B.S. vom 31. Dezember 2012), selbst widerrufen durch Art. 15 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom

20. Dezember 2013), und erneut eingefügt durch Art. 12 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013)]

[Art. 31octies - Die Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Registrierung der Anwesenheiten, die in Anwendung des vorliegenden Abschnitts dem Arbeitgeber obliegen, gehen gemäß Artikel 19 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung zu Lasten des Entleihers.]

[Art. 31octies eingefügt durch Art. 13 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013)]

[Abschnitt 5 - Koordinationsstruktur]

[Unterteilung Abschnitt 5 eingefügt durch Art. 10 des G. vom 27. Dezember 2012 (B.S. vom 31. Dezember 2012), selbst widerrufen durch Art. 15 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013), und erneut eingefügt durch Art. 14 des G. vom 8. Dezember 2013 (B.S. vom 20. Dezember 2013)]

Art. 32 - Der König bestimmt, ab welcher Baustellengröße eine Koordinationsstruktur erstellt werden muss.

Unter Berücksichtigung der Größe der Baustelle und des Risikogrades bestimmt Er ebenfalls, unter welchen Bedingungen und gemäß welchen Modalitäten diese Koordinationsstruktur auf der Baustelle eingesetzt wird.

[KAPITEL 5bis - *[Sonderbestimmungen in Bezug auf die Verhütung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz, darunter Stress, Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz]*

[Kapitel 5bis mit den Artikeln 32bis bis 32tredecies eingefügt durch Art. 5 des G. vom 11. Juni 2002 (B.S. vom 22. Juni 2002); Überschrift von Kapitel 5bis ersetzt durch Art. 4 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

Abschnitt 1 - [Allgemeines]

[Überschrift von Abschnitt 1 ersetzt durch Art. 5 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

[Unterabschnitt 1 - Bestimmung des Begriffs der psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz]

[Unterteilung Unterabschnitt 1 eingefügt durch Art. 6 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

[**Art. 32/1** - Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes versteht man unter psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz die Wahrscheinlichkeit, dass ein oder mehrere Arbeitnehmer einen psychischen Schaden erleiden, der gegebenenfalls ein physisches Leiden nach sich ziehen 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.]

[Art. 32/1 eingefügt durch Art. 7 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

[Unterabschnitt 2 - Verhütungsmaßnahmen]

[Unterteilung Unterabschnitt 2 eingefügt durch Art. 8 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

[**Art. 32/2 - § 1** - Der Arbeitgeber identifiziert Situationen, die zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz führen können, bestimmt die damit verbundenen Risiken und schätzt sie ab.

Er berücksichtigt insbesondere Situationen, die zu Stress am Arbeitsplatz, Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz führen können.

§ 2 - Der Arbeitgeber ergreift in Anwendung der in Artikel 5 erwähnten allgemeinen Verhütungsgrundsätze und in dem Maße, wie er Einfluss auf die Gefahr hat, die erforderlichen Verhütungsmaßnahmen, um Situationen und Handlungen, die zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz führen können, sowie Schäden vorzubeugen oder diese zu begrenzen.

Bei den gegen psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz angewandten Mindestverhütungsmaßnahmen handelt es sich um die in Artikel 32*quater* Absatz 3 bestimmten Maßnahmen. Mit Ausnahme der Verfahren werden sie nach Stellungnahme des Ausschusses ergriffen.

Im Rahmen der in Absatz 2 erwähnten Maßnahmen setzt der Arbeitgeber Verfahren ein, die direkt zugänglich sind für Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, einen Schaden im Sinne von Artikel 32/1 zu erleiden, wodurch sie:

a) bei der in Artikel 32*sexies* erwähnten Vertrauensperson beziehungsweise dem dort erwähnten Gefahrenverhütungsberater eine informelle psychosoziale Intervention beantragen können, bei der mittels Gesprächen, Intervention bei einem Dritten oder Schlichtung informell eine Lösung gefunden werden soll,

b) bei dem in Artikel 32*sexies* § 1 erwähnten Gefahrenverhütungsberater eine formelle psychosoziale Intervention beantragen können, bei der der Arbeitgeber aufgefordert wird, geeignete kollektive und individuelle Maßnahmen zu ergreifen, und zwar auf Grundlage einer Analyse der spezifischen Arbeitssituation des Antragstellers und der Maßnahmenvorschläge, die dieser Gefahrenverhütungsberater in einer Stellungnahme, deren Inhalt vom König bestimmt wird, abgibt.

Diese Verfahren werden nach Einverständnis des Ausschusses gemäß Artikel 32*quater* Absatz 4 bis 6 eingesetzt und entsprechen gegebenenfalls den durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen.

Diese Verfahren beeinträchtigen nicht die Möglichkeit des Arbeitnehmers, sich direkt an den Arbeitgeber, eine Führungskraft, ein Mitglied des Ausschusses oder die Gewerkschaftsvertretung zu wenden, um ein Eingreifen dieser Personen zu erreichen.

§ 3 - Der in Artikel 32*sexies* § 1 erwähnte Gefahrenverhütungsberater verweigert die Einreichung eines Antrags auf die in § 2 Absatz 3 Buchstabe b) erwähnte formelle psychosoziale Intervention, wenn die vom Arbeitnehmer geschilderte Situation offensichtlich keine psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz, wie in Artikel 32/1 bestimmt, beinhaltet.

Bezieht sich ein Antrag auf formelle psychosoziale Intervention, der keine Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betrifft, hauptsächlich auf Risiken kollektiver Natur, informiert der Gefahrenverhütungsberater nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer den Arbeitgeber darüber, damit dieser die erforderlichen kollektiven Maßnahmen ergreift.

Im Fall von Arbeitgebern, bei denen ein Ausschuss eingesetzt ist oder eine Gewerkschaftsvertretung besteht, werden die kollektiven Maßnahmen nach Konzertierung mit diesen Organen ergriffen.

Wenn der Arbeitgeber in der vom König festgelegten Frist keine kollektiven Maßnahmen ergreift oder der Arbeitnehmer der Ansicht ist, dass diese Maßnahmen nicht für seine individuelle Situation angemessen sind, prüft der Gefahrenverhütungsberater den Antrag und übermittelt dem Arbeitgeber die in § 2 Absatz 3 Buchstabe b) erwähnte Stellungnahme.

Die Bestimmungen der Absätze 2 bis 4 beeinträchtigen nicht die Verpflichtung des Gefahrenverhütungsberaters, dem Arbeitgeber Maßnahmen, die sichernder Art sein können, vorzuschlagen mit dem Ziel, den Risiken individueller Natur abzuwehren, um Beeinträchtigungen der körperlichen oder geistigen Unversehrtheit des Arbeitnehmers, der den Antrag eingereicht hat, zu begrenzen.

§ 4 - Der Arbeitgeber ergreift geeignete Verhütungsmaßnahmen, um die aus einer spezifischen Arbeitssituation hervorgehende Gefahr zu beseitigen oder den sich daraus ergebenden Schäden vorzubeugen beziehungsweise diese zu begrenzen, in dem Maße, wie er Einfluss auf die Gefahr hat.

§ 5 - Der König kann die Bedingungen und Modalitäten in Bezug auf die Risikoanalyse, Verhütungsmaßnahmen und Verfahren festlegen.]

[Art. 32/2 eingefügt durch Art. 9 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

[Abschnitt 2 - Sonderbestimmungen in Bezug auf Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz]

[Unterteilung Abschnitt 2 eingefügt durch Art. 10 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

[Unterabschnitt 1 - Allgemeine Bestimmung und Begriffsbestimmung]

[Unterteilung Unterabschnitt 1 eingefügt durch Art. 11 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

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

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

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

[Art. 32bis ersetzt durch Art. 3 des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); Abs. 3 abgeändert durch Art. 12 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

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

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

2. [moralischer Belästigung am Arbeitsplatz: [eine unrechtmäßige Gesamtheit mehrerer ähnlicher oder unterschiedlicher Verhaltensweisen], von außerhalb oder innerhalb des Unternehmens oder der Einrichtung, die während einer bestimmten Zeit vorkommen, die zum Ziel oder zur Folge haben, dass die Persönlichkeit, die Würde oder die körperliche oder geistige Unversehrtheit eines Arbeitnehmers oder einer anderen Person, auf die [vorliegender Abschnitt] anwendbar ist, bei der Ausführung der Arbeit beeinträchtigt wird, dass seine beziehungsweise ihre Arbeitsstelle in Gefahr gebracht wird oder dass eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, erniedrigende oder beleidigende Umgebung geschaffen wird, und die sich insbesondere durch Worte, Einschüchterungen, Handlungen, Gebärden oder einseitige schriftliche Äußerungen äußern. Diese Verhaltensweisen können insbesondere [mit dem Alter, dem Personenstand, der Geburt, dem Vermögen, der religiösen oder weltanschaulichen Überzeugung, der politischen Überzeugung, der gewerkschaftlichen Überzeugung, der Sprache, dem aktuellen oder künftigen Gesundheitszustand, einer Behinderung, einem körperlichen oder genetischen Merkmal, der sozialen Herkunft, der Staatsangehörigkeit, einer angeblichen Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, der nationalen oder ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der sexuellen Ausrichtung sowie der Geschlechtsidentität und dem Geschlechtsausdruck] zusammenhängen,]

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

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

[Sofern [die Belästigung oder die Gewalt am Arbeitsplatz mit der Religion oder den Überzeugungen, einer Behinderung, dem Alter, der sexuellen Ausrichtung, dem Geschlecht, der Rasse oder der ethnischen Herkunft zusammenhängen], bilden die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels die Umsetzung in belgisches Recht:

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

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

3. [der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.]]

[Art. 32ter Abs. 1 Nr. 1 ersetzt durch Art. 4 Buchstabe a) des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007) und abgeändert durch Art. 13 Nr. 1 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); Abs. 1 Nr. 2 ersetzt durch Art. 4 Buchstabe b) des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007) und abgeändert durch Art. 13 Nr. 2 bis 4 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); Abs. 1 Nr. 3 ersetzt durch Art. 4 Buchstabe c) des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); Abs. 3 eingefügt durch Art. 4 Buchstabe d) des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); Abs. 3 einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 13 Nr. 5 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); Abs. 3 Nr. 3 ersetzt durch Art. 13 Nr. 6 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

[Unterabschnitt 2] - [Besondere Verhütungsmaßnahmen]

[Früherer Abschnitt 2 umgegliedert zu Unterabschnitt 2 und Überschrift ersetzt durch Art. 14 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

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

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

Die in Absatz 2 erwähnten Maßnahmen sind mindestens:

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

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

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

b) die Modalitäten, gemäß denen diese Personen auf [den in Artikel 32sexies § 1 erwähnten Gefahrenverhütungsberater und die Vertrauensperson zurückgreifen] können,

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

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

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

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

5. die Information und die Ausbildung der Arbeitnehmer,

6. die Information des Ausschusses.

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

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

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

[...]

[Art. 32quater ersetzt durch Art. 5 des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); Abs. 3 Nr. 2 einziger Absatz Buchstabe b) abgeändert durch Art. 15 Nr. 2 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); Abs. 3 Nr. 3 abgeändert durch Art. 15 Nr. 3 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); frühere Unterteilung in Paragraphen aufgehoben durch Art. 15 Nr. 1 und früherer Paragraph 2 aufgehoben durch Art. 15 Nr. 4 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

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

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

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

[Art. 32quinquies ersetzt durch Art. 6 des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007)]

Art. 32sexies - [§ 1 - Der Arbeitgeber entscheidet gemäß den in Ausführung von Kapitel 6 festgelegten Bestimmungen, ob die Aufgaben, die durch vorliegendes Kapitel dem Gefahrenverhütungsberater erteilt werden, vom internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz oder von einem externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz ausgeführt werden.

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

[Personen, die dem leitenden Personal angehören, dürfen das Amt des spezialisierten Gefahrenverhütungsberaters nicht ausüben.]

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

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

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

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

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

[Er entfernt sie aus ihrem Amt:

1. entweder auf eigene Initiative und nach vorherigem Einverständnis sämtlicher Mitglieder, die die Arbeitnehmer im Ausschuss vertreten,

2. oder auf Antrag sämtlicher Mitglieder, die die Arbeitnehmer im Ausschuss vertreten, und mit seinem Einverständnis.]

Wird kein Einverständnis in Bezug auf die Bestimmung der Vertrauensperson oder ihre Entfernung erreicht, holt der Arbeitgeber gemäß den vom König festgelegten

Bedingungen und Modalitäten die Stellungnahme des mit der Überwachung beauftragten Beamten ein, bevor er einen Beschluss fasst. Schließt er sich der Stellungnahme dieses Beamten nicht an, teilt er dem Ausschuss die Gründe hierfür ebenfalls mit.

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

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

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

[Die Vertrauensperson, die dem Personal des Unternehmens angehört, in dem sie ihr Amt ausübt, darf weder Vertreter des Arbeitgebers noch Vertreter des Personals im Betriebsrat oder im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz sein, noch der Gewerkschaftsvertretung angehören.]

Personen, die dem leitenden Personal angehören, dürfen das Amt der Vertrauensperson ebenfalls nicht ausüben.]

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

[§ 2/1 - Wenn sämtliche Mitglieder, die die Arbeitnehmer im Ausschuss vertreten, einen dementsprechenden Antrag stellen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Vertrauensperson gemäß den Bedingungen und dem Verfahren, die in § 2 erwähnt sind, zu bestimmen.]

[§ 2/2 - Die Aufgaben der Vertrauensperson können unter denselben Bedingungen wie den in § 2 Absatz 4 bis 9 erwähnten ebenfalls ausgeführt werden von:

1. dem in § 1 erwähnten Gefahrenverhütungsberater,

2. dem in Artikel 33 § 1 Absatz 2 erwähnten Gefahrenverhütungsberater des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz unter den vom König bestimmten Bedingungen, außer in Unternehmen mit weniger als zwanzig Arbeitnehmern, in denen der Arbeitgeber das Amt des Gefahrenverhütungsberaters wahrnimmt, und außer wenn der Betreffende selbst oder der Ausschuss nicht einverstanden ist.]

[§ 2/3 - Für die Anwendung der vorliegenden Bestimmung versteht man unter leitendem Personal Personen, die mit der täglichen Geschäftsführung des Unternehmens oder der Einrichtung beauftragt sind und ermächtigt sind, den Arbeitgeber zu vertreten und zu verpflichten, und Personalmitglieder, die diesen Personen unmittelbar untergeordnet sind, wenn sie ebenfalls Aufgaben der täglichen Geschäftsführung erfüllen.]

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

[Art. 32sexies ersetzt durch Art. 7 des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); § 1 neuer Absatz 3 eingefügt durch Art. 16 Nr. 1 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 2 Abs. 2 ersetzt durch Art. 16 Nr. 2 Buchstabe a) des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 2 Abs. 4 abgeändert durch Art. 16 Nr. 2 Buchstabe b) des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 2 neue Absätze 7 und 8 eingefügt durch Art. 16 Nr. 2 Buchstabe c) des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 2/1 eingefügt durch Art. 16 Nr. 3 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 2/2 eingefügt durch Art. 16 Nr. 4 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 2/3 eingefügt durch Art. 16 Nr. 5 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

Art. 32septies - [§ 1 - Werden dem Arbeitgeber Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zur Kenntnis gebracht, ergreift er gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Kapitels geeignete Maßnahmen.

Wenn die Schwere der Taten es erfordert, ergreift der Arbeitgeber die nötigen Sicherungsmaßnahmen.

Hat der Arbeitnehmer auf das in Artikel 32/2 § 2 Absatz 3 Buchstabe b) erwähnte Verfahren zurückgegriffen, ergreift der Arbeitgeber diese Sicherungsmaßnahmen gegebenenfalls auf der Grundlage der Vorschläge, die der in Artikel 32sexies § 1 erwähnte Gefahrenverhütungsberater gemacht hat und die in Anwendung von Artikel 32quinquiesdecies Absatz 2 Nr. 3 Buchstabe c) übermittelt wurden, bevor Letzterer die in Artikel 32/2 § 2 Absatz 3 Buchstabe b) erwähnte Stellungnahme abgegeben hat.

§ 2 - Der auf psychosoziale Aspekte spezialisierte Gefahrenverhütungsberater ist verpflichtet, den mit der Überwachung beauftragten Beamten hinzuzuziehen:

1. wenn der Arbeitgeber die in § 1 erwähnten erforderlichen Sicherungsmaßnahmen nicht ergreift,

2. wenn er nach Abgabe seiner Stellungnahme feststellt, dass der Arbeitgeber keine oder nicht die geeigneten Maßnahmen ergriffen hat und:

a) eine ernste und unmittelbare Gefahr für den Arbeitnehmer besteht,

b) die beschuldigte Person der Arbeitgeber ist oder dem leitenden Personal, wie in Artikel 32sexies § 2/3 bestimmt, angehört.]

[Art. 32septies ersetzt durch Art. 17 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

Art. 32octies - [...]

[Art. 32octies aufgehoben durch Art. 18 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

[Unterabschnitt 3] - Schutz [der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der anderen Personen, die sich am Arbeitsplatz befinden,] vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

[Früherer Abschnitt 3 umgegliedert zu Unterabschnitt 3 durch Art. 19 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); Überschrift von Unterabschnitt 3 (früherer Abschnitt 3) abgeändert durch Art. 10 des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007)]

Art. 32nonies - [[Der Arbeitnehmer, der der Meinung ist, dass gegen ihn Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird, kann sich gemäß den in Anwendung von Artikel 32/2 § 5 festgelegten Bedingungen und Modalitäten wenden an den Gefahrenverhütungsberater beziehungsweise die Vertrauensperson, die in Artikel 32sexies erwähnt sind, um eine informelle psychosoziale Intervention zu beantragen, oder an den in Artikel 32sexies § 1 erwähnten Gefahrenverhütungsberater, um wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine formelle psychosoziale Intervention zu beantragen.]

Der in Absatz 1 erwähnte Arbeitnehmer kann sich ebenfalls an den in Artikel 80 erwähnten, mit der Überwachung beauftragten Beamten wenden, der gemäß [dem Sozialstrafgesetzbuch] untersucht, ob der Arbeitgeber die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels und seiner Ausführungserlasse einhält.]

[Art. 32nonies ersetzt durch Art. 11 des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); Abs. 1 ersetzt durch Art. 20 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); Abs. 2 abgeändert durch Art. 83 des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]

Art. 32decies - [§ 1 - [Unbeschadet der Anwendung der Artikel 1724 bis 1737 des Gerichtsgesetzbuches über die Vermittlung kann jede Person, die ein Interesse nachweisen kann, beim zuständigen Gericht eine Klage einreichen, um die Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts zu erzwingen.]

Stellt das Arbeitsgericht fest, dass der Arbeitgeber in Anwendung des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse ein Verfahren zur Behandlung [eines Antrags auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz] eingesetzt hat und dass dieses Verfahren gesetzlich angewandt werden kann, kann das Gericht, wenn der Arbeitnehmer sich unmittelbar an das Gericht gewandt hat, anordnen, dass dieser Arbeitnehmer vorerwähntes Verfahren anwendet. In diesem Fall wird die Untersuchung der Sache ausgesetzt, bis dieses Verfahren abgeschlossen ist.

[§ 1/1 - Jede Person, die ein Interesse nachweisen kann, kann beim Arbeitsgericht eine Schadenersatzklage einreichen.

Zur Ersetzung des materiellen und moralischen Schadens, der durch Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entstanden ist, hat der Täter Schadenersatz zu leisten, der je nach Wahl des Opfers Folgendem entspricht:

1. entweder dem vom Opfer tatsächlich erlittenen Schaden, wobei das Opfer den Umfang dieses Schadens nachweisen muss,

2. oder einem Pauschalbetrag, der mit dem Bruttolohn für drei Monate übereinstimmt. In folgenden Fällen wird der Betrag auf den Bruttolohn für sechs Monate erhöht:

a) die Verhaltensweisen hängen zusammen mit einem der in den Gesetzen zur Diskriminierungsbekämpfung erwähnten Merkmalen,

b) der Täter steht in einer Autoritätsbeziehung zum Opfer,

c) aufgrund der Schwere der Taten.

Der in Absatz 2 Nr. 2 erwähnte Pauschalbetrag kann Personen, die nicht in Artikel 2 § 1 erwähnt sind und mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommen, nicht gewährt werden, wenn sie außerhalb des Rahmens ihrer Berufstätigkeit handeln.

Der monatliche Bruttolohn eines Selbständigen wird unter Berücksichtigung der steuerpflichtigen Bruttoberufseinkünfte berechnet, die auf dem zuletzt ausgestellten Steuerbescheid in Bezug auf die Steuer der natürlichen Personen angegeben sind, geteilt durch zwölf.

Der monatliche Bruttolohn, der als Grundlage für die Festlegung des in Absatz 2 Nr. 2 erwähnten Pauschalbetrags dient, darf den in Artikel 39 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle erwähnten Betrag der Entlohnung, der durch zwölf geteilt wird, nicht überschreiten.]

§ 2 - Auf Antrag der Person, die erklärt, dass gegen sie Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird, oder auf Antrag der in Artikel 32*duodecies* erwähnten Organisationen und Einrichtungen stellt der Präsident des Arbeitsgerichts das Bestehen dieser Taten fest [und weist den Täter an, sie innerhalb der von ihm festgelegten Frist zu unterlassen], selbst wenn diese Taten strafrechtlich geahndet werden.

[Die in Absatz 1 erwähnte Klage wird durch einen kontradiktorischen Antrag eingereicht und wie im Eilverfahren untersucht.]

Über die Klage wird ungeachtet jeglicher Verfolgung wegen derselben Taten vor irgendeinem Strafgericht entschieden.

[...]

Binnen fünf Tagen ab Beschlussverkündung schickt der Greffier jeder Partei und dem Arbeitsauditor eine nicht unterzeichnete Abschrift des Beschlusses durch gewöhnlichen Brief zu.

Der Präsident des Arbeitsgerichts kann die Aufhebung der Unterlassung anordnen, sobald nachgewiesen ist, dass den Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein Ende gesetzt worden ist.

Der Präsident des Arbeitsgerichts kann anordnen, dass seine Entscheidung oder die von ihm erstellte Zusammenfassung während der von ihm bestimmten Frist angeschlagen wird, gegebenenfalls sowohl außerhalb als auch innerhalb der Niederlassungen des Arbeitgebers, und dass sein Urteil oder die von ihm erstellte Zusammenfassung in Zeitungen oder sonst irgendwie veröffentlicht wird. Dies alles erfolgt auf Kosten des Täters. Diese Maßnahmen der öffentlichen Bekanntmachung dürfen jedoch nur angeordnet werden, wenn sie dazu beitragen können, dass der beanstandeten Tat beziehungsweise deren Auswirkungen ein Ende gesetzt wird.

§ 3 - Dem Arbeitgeber können [...] Maßnahmen auferlegt werden, die zum Zweck haben, die Einhaltung der Bestimmungen [des vorliegenden Abschnitts] und seiner Ausführungserlasse zu erzwingen.

Die in Absatz 1 erwähnten [...] Maßnahmen beziehen sich insbesondere auf:

1. die Anwendung der Gefahrenverhütungsmaßnahmen,
2. die Maßnahmen, die es ermöglichen, dass den Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz tatsächlich ein Ende gesetzt wird. [Diese Maßnahmen können vorläufig sein.]

[Die Klage in Bezug auf diese Maßnahmen unterliegt denselben Verfahrensregeln wie den in § 2 Absatz 2 bis 4 erwähnten Regeln.]

[Art. 32decies ersetzt durch Art. 2 des G. vom 6. Februar 2007 (B.S. vom 21. Dezember 2007); § 1 Abs. 1 ersetzt durch Art. 2 Nr. 1 des G. vom 28. März 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 1 Abs. 2 abgeändert durch Art. 2 Nr. 2 Buchstabe a) des G. vom 28. März 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 1/1 eingefügt durch Art. 2 Nr. 3 des G. vom 28. März 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 2 Abs. 1 abgeändert durch Art. 2 Nr. 4 des G. vom 28. März 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 2 Abs. 2 ersetzt durch Art. 2 Nr. 5 des G. vom 28. März 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 2 früherer Absatz 4 aufgehoben durch Art. 2 Nr. 6 des G. vom 28. März 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 3 Abs. 1 abgeändert durch Art. 2 Nr. 7 und 8 des G. vom 28. März 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 3 Abs. 2 einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 2 Nr. 7 des G. vom 28. März 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 2 Abs. 2 Nr. 2 ergänzt durch Art. 2 Nr. 9 des G. vom 28. März 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 3 Abs. 3 ersetzt durch Art. 2 Nr. 10 des G. vom 28. März 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

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

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

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

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

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

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

4. [die im Gesetz vom 27. Juni 1921 über die Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht, die internationalen Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht und die Stiftungen erwähnten Stiftungen und Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht] die am Tage der Einreichung der Klage seit mindestens drei Jahren Rechtspersönlichkeit besitzen, wenn die Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung ihren in der Satzung festgelegten Zielen geschadet haben,

[5. [das durch das Zusammenarbeitsabkommen vom 12. Juni 2013 geschaffene Interföderale Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus und der Diskriminierungen,]]

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

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

Die in Absatz 1 [...] erwähnten Organisationen können ihre Zuständigkeit jedoch nur mit Einverständnis [der Person, die erklärt, dass gegen sie Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verübt wird,] ausüben.

[Art. 32duodecies Abs. 1 einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 3 Nr. 2 und 3 des G. vom 28. März 2014 (B.S. vom 28. April 2014); Abs. 1 Nr. 4 abgeändert durch Art. 3 Nr. 4 des G. vom 28. März 2014 (B.S. vom 28. April 2014); Abs. 1 Nr. 5 eingefügt durch Art. 12 Nr. 1 des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007) und ersetzt durch Art. 14 des G. vom 17. August 2013 (B.S. vom 5. März 2014); Abs. 1 Nr. 6 eingefügt durch Art. 12 Nr. 1 des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); Abs. 2 ersetzt durch Art. 12 Nr. 2 des G. vom

10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); Abs. 3 abgeändert durch Art. 12 Nr. 3 und 4 des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007)]

Art. 32*tredecies* - § 1 - [Der Arbeitgeber darf für die in § 1/1 erwähnten Arbeitnehmer weder das Arbeitsverhältnis beenden noch gegenüber denselben Arbeitnehmern eine nachteilige Maßnahme nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergreifen, es sei denn aus Gründen, die nicht mit dem Antrag auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, der Beschwerde, der Klage oder der Zeugenaussage zusammenhängen.]

Solange das Arbeitsverhältnis Bestand hat, darf der Arbeitgeber zudem gegenüber denselben Arbeitnehmern keine nachteilige Maßnahme ergreifen, die mit dem Antrag auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, der Beschwerde, der Klage oder der Zeugenaussage zusammenhängt. Maßnahmen, die im Rahmen der Verpflichtung von Artikel 32*septies* ergriffen werden und verhältnismäßig und angemessen sind, stellen keine nachteiligen Maßnahmen dar.]

[§ 1/1 - Den in § 1 erwähnten Schutz nehmen in Anspruch:

1. der Arbeitnehmer, der auf Ebene des Unternehmens oder der Einrichtung, in dem beziehungsweise in der er beschäftigt ist, gemäß den geltenden Verfahren einen Antrag auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingereicht hat,

2. der Arbeitnehmer, der bei dem in Artikel 80 erwähnten, mit der Überwachung beauftragten Beamten eine Beschwerde eingereicht hat, mit der er aus einem der folgenden Gründe das Eingreifen des Beamten beantragt:

a) Der Arbeitgeber hat keinen Gefahrenverhütungsberater, der auf die psychosozialen Aspekte der Arbeit spezialisiert ist, bestimmt.

b) Der Arbeitgeber hat keine Verfahren gemäß Abschnitt 2 des vorliegenden Kapitels eingesetzt.

c) Der Antrag auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hat nach Meinung des Arbeitnehmers nicht dazu geführt, dass den Gewalttaten oder den Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein Ende gesetzt wird.

d) Die in Abschnitt 2 des vorliegenden Kapitels erwähnten Verfahren sind nach Meinung des Arbeitnehmers nicht gemäß den Rechtsvorschriften angewandt worden,

3. der Arbeitnehmer, der bei den Polizeidiensten, der Staatsanwaltschaft oder dem Untersuchungsrichter eine Beschwerde eingereicht hat, mit der er aus einem der folgenden Gründe deren Eingreifen beantragt:

a) Der Arbeitgeber hat keinen Gefahrenverhütungsberater, der auf die psychosozialen Aspekte der Arbeit spezialisiert ist, bestimmt.

b) Der Arbeitgeber hat keine Verfahren gemäß Abschnitt 2 des vorliegenden Kapitels eingesetzt.

c) Der Antrag auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hat nach Meinung des Arbeitnehmers nicht dazu geführt, dass den Gewalttaten oder den Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein Ende gesetzt wird.

d) Die in Abschnitt 2 des vorliegenden Kapitels erwähnten Verfahren sind nach Meinung des Arbeitnehmers nicht gemäß den Rechtsvorschriften angewandt worden.

e) Das interne Verfahren ist aufgrund der Schwere der Taten, die gegen den Arbeitnehmer verübt worden sind, nicht angemessen,

4. der Arbeitnehmer, der im Hinblick auf die Durchsetzung der Einhaltung der Bestimmungen von Abschnitt 2 des vorliegenden Kapitels eine Klage einreicht beziehungsweise für den eine solche Klage eingereicht wird,

5. der Arbeitnehmer, der dadurch als Zeuge auftritt, dass er im Rahmen der Untersuchung des Antrags auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz den in Artikel 32*sexies* § 1 erwähnten Gefahrenverhütungsberater in einer datierten und unterzeichneten Unterlage über die Begebenheiten informiert, die er selbst gesehen oder gehört hat und die sich auf den Umstand beziehen, der Gegenstand des Antrags ist, oder der vor Gericht als Zeuge auftritt.]

§ 2 - [Die Beweislast für die in § 1 erwähnten Gründe und Rechtfertigungen obliegt dem Arbeitgeber, wenn binnen zwölf Monaten nach Einreichung des Antrags auf Intervention, einer Beschwerde oder nach einer Zeugenaussage das Arbeitsverhältnis beendet wird oder Maßnahmen ergriffen werden.

Diese Beweislast obliegt ebenfalls dem Arbeitgeber, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehungsweise das Ergreifen dieser Maßnahmen nach Einreichung einer Klage erfolgt ist, und dies bis drei Monate, nachdem das Urteil rechtskräftig geworden ist.]

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

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

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

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

1. wenn der Arbeitnehmer nach dem in § 3 Absatz 1 erwähnten Antrag nicht wieder eingegliedert wird oder seine Funktion nicht zu den Bedingungen ausüben kann, die [vor der Beendigung oder der Änderung bestanden], und wenn der Richter entschieden hat, dass die Kündigung oder die einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen gegen die Bestimmungen von § 1 verstößt,

2. wenn der Arbeitnehmer den in § 3 Absatz 1 erwähnten Antrag nicht eingereicht hat und wenn der Richter entschieden hat, dass die Kündigung oder [die vom Arbeitgeber ergriffene Maßnahme] gegen die Bestimmungen von § 1 verstößt.

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

§ 5 - [...]

§ 6 - [[Wenn ein Verfahren aufgrund eines Antrags auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf Ebene des Unternehmens oder der Einrichtung eingeleitet wird, setzt der in Artikel 32*sexies* § 1 erwähnte Gefahrenverhütungsberater, sobald der Antrag gemäß den vom König festgelegten Modalitäten angenommen worden ist, den Arbeitgeber von der Tatsache in Kenntnis, dass dem Arbeitnehmer, der diesen Antrag eingereicht oder eine Zeugenaussage gemacht hat, ab Entgegennahme des Antrags, sofern er angenommen worden ist, oder ab Einreichung der Zeugenaussage der in vorliegendem Artikel erwähnte Schutz gewährt wird.]

[Der König bestimmt die Modalitäten für die Entgegennahme des Antrags auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.]

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

In den anderen als den [in den Absätzen 1 und 3] erwähnten Fällen muss die Person, die die Beschwerde entgegennimmt, den Arbeitgeber schnellstmöglich über die Tatsache informieren, dass eine Beschwerde eingereicht worden ist und dass den betreffenden Personen folglich [ab dem Zeitpunkt, an dem der Empfänger die den Vorschriften von § 1/1 Nr. 2 und 3 genügende Beschwerde entgegennimmt,] der in vorliegendem Artikel erwähnte Schutz gewährt wird.]

[Wenn ein Arbeitnehmer oder eine in Artikel 32*duodecies* Absatz 1 erwähnte Organisation im Hinblick auf die Durchsetzung der Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts eine Klage einreicht, wird dem Arbeitnehmer der Schutz ab Zustellung der Ladung oder ab Hinterlegung der Antragschrift bei der Kanzlei gewährt. Es

obliegt dem Arbeitnehmer, seinen Arbeitgeber von der Tatsache in Kenntnis zu setzen, dass ihm Schutz gewährt wird.]

§ 7 - [...]]

[Art. 32tredecies § 1 ersetzt durch Art. 21 Nr. 1 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 1/1 eingefügt durch Art. 21 Nr. 2 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 2 ersetzt durch Art. 21 Nr. 3 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 3 Abs. 1 und 3 abgeändert durch Art. 21 Nr. 4 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 4 ersetzt durch Art. 13 Buchstabe c) des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); § 4 Abs. 1 Nr. 1 abgeändert durch Art. 21 Nr. 4 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 4 Abs. 1 Nr. 2 abgeändert durch Art. 21 Nr. 5 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 5 aufgehoben durch Art. 13 Buchstabe d) des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); § 6 ersetzt durch Art. 13 Buchstabe e) des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); § 6 Abs. 1 ersetzt durch Art. 21 Nr. 6 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 6 neuer Absatz 2 eingefügt durch Art. 21 Nr. 7 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 6 Abs. 4 abgeändert durch Art. 21 Nr. 8 Buchstabe a) und b) des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 6 Abs. 5 eingefügt durch Art. 21 Nr. 9 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 7 aufgehoben durch Art. 13 Buchstabe f) des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007)]

[[Abschnitt 3] - [Informationsübermittlung und Zugang zu den Unterlagen]

[Früherer Abschnitt 4 mit den Artikeln 32quaterdecies bis 32septiesdecies eingefügt durch Art. 14 des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007) und unnummeriert zu Abschnitt 3 durch Art. 22 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); Überschrift von Abschnitt 3 ersetzt durch Art. 22 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

Art. 32quaterdecies - [Der Arbeitnehmer, der eine formelle psychosoziale Intervention beantragt, erhält eine Abschrift seines Antrags.]

Im Rahmen einer formellen psychosozialen Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erhalten die beschuldigte Person und die Zeugen eine Abschrift ihrer Erklärungen.]

[Art. 32quaterdecies ersetzt durch Art. 23 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

Art. 32quinquiesdecies - [Der in Artikel 32sexies § 1 erwähnte Gefahrenverhütungsberater und die Vertrauenspersonen sind an das in Artikel 458 des Strafgesetzbuches erwähnte Berufsgeheimnis gebunden.]

In Abweichung von dieser Verpflichtung gelten folgende Bestimmungen:

1. Im Rahmen der informellen psychosozialen Intervention teilen der Gefahrenverhütungsberater und die Vertrauensperson den beteiligten Personen die Informationen mit, die sie für den guten Verlauf dieser Intervention relevant finden.

2. Im Rahmen der Untersuchung des Antrags eines Arbeitnehmers auf formelle psychosoziale Intervention:

a) teilt der Gefahrenverhütungsberater dem Arbeitgeber die Identität des Antragstellers mit, sobald der Antrag angenommen worden ist, außer im Rahmen der in Artikel 32/2 § 3 Absatz 2 erwähnten Information,

b) teilt der Gefahrenverhütungsberater in Anwendung von Artikel 32/2 § 3 Absatz 2 dem Arbeitgeber schriftlich die Risiken kollektiver Natur mit, die sich aus dem Antrag ergeben, und übermittelt ihm in Anwendung von Artikel 32/2 § 3 Absatz 5 gegebenenfalls schriftlich Vorschläge für individuelle Maßnahmen,

c) übermittelt der Gefahrenverhütungsberater dem Arbeitgeber und der Vertrauensperson, sofern diese im Rahmen derselben Situation informell interveniert hat, eine schriftliche Stellungnahme, deren Inhalt vom König festgelegt wird, über die Ergebnisse der unparteiischen Untersuchung des Antrags,

d) übermittelt der Gefahrenverhütungsberater dem Antragsteller und der anderen unmittelbar betroffenen Person schriftlich die Vorschläge für Verhütungsmaßnahmen in Bezug auf die spezifische Arbeitssituation, die in der in Buchstabe c) erwähnten Stellungnahme enthalten sind, und die jeweiligen Begründungen, wobei Letztere dazu dienen müssen, das Verständnis der Situation zu erleichtern und den Ausgang des Verfahrens leichter zu akzeptieren,

e) übermittelt der Gefahrenverhütungsberater, der einem externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz angehört, dem Gefahrenverhütungsberater des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz schriftlich die Vorschläge für Verhütungsmaßnahmen in Bezug auf die spezifische Arbeitssituation, die Vorschläge zur Verhütung der Wiederholung der Taten in anderen Arbeitssituationen, die in der in Buchstabe c) erwähnten Stellungnahme enthalten sind, und die jeweiligen Begründungen, wobei Letztere dem Berater dazu dienen müssen, seine Koordinationsaufträge auszuüben.

3. Unbeschadet der Anwendung von Nr. 2 übermittelt der Gefahrenverhütungsberater im Rahmen der Untersuchung des Antrags eines Arbeitnehmers auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz folgende Informationen:

a) Er teilt dem Arbeitgeber die Identität der in Artikel 32*tredecies* § 1/1 Nr. 5 erwähnten Zeugen mit.

b) Er teilt der beschuldigten Person die ihr angelasteten Taten mit.

c) Wenn die Schwere der Taten es erfordert, übermittelt er dem Arbeitgeber Vorschläge für Sicherungsmaßnahmen, bevor er die in Nr. 2 Buchstabe c) erwähnte Stellungnahme abgibt.

d) Er übermittelt jedem, der ein Interesse nachweisen kann, eine Abschrift der Unterlage, durch die der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt wird, dass ein Antrag auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Be-

lästigung am Arbeitsplatz eingereicht worden ist, und eine Abschrift des in Artikel 32^{septies} erwähnten Antrags auf Eingreifen des mit der Überwachung beauftragten Beamten.

e) Er übermittelt dem Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung des Rassismus und dem Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern die in Nr. 2 Buchstabe c) erwähnte Stellungnahme, wenn diese Einrichtungen dies schriftlich beantragen und sofern der betreffende Arbeitnehmer diesem Antrag schriftlich zugestimmt hat, wobei das Zentrum und das Institut diese Stellungnahme nicht an den Arbeitnehmer weiterleiten dürfen.

4. Der Gefahrenverhütungsberater hält dem mit der Überwachung beauftragten Beamten die individuelle Akte des Antrags zur Verfügung, einschließlich der Unterlagen, die die Erklärungen der Personen enthalten, die vom Gefahrenverhütungsberater im Rahmen einer formellen psychosozialen Intervention angehört worden sind.

5. Der Gefahrenverhütungsberater hält der Staatsanwaltschaft die individuelle Akte des Antrags zur Verfügung, einschließlich der Unterlagen, die die Erklärungen der Personen enthalten, die vom Gefahrenverhütungsberater im Rahmen einer formellen psychosozialen Intervention angehört worden sind, sofern diese Personen dieser Weiterleitung in ihrer Erklärung schriftlich zugestimmt haben.

6. Der Gefahrenverhütungsberater und die Vertrauensperson können Informationen, die sie als erforderlich erachten, mit dem Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt austauschen, damit geeignete Maßnahmen für Arbeitnehmer ergriffen werden können, die der Ansicht sind, wegen psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz einen Schaden zu erleiden, sofern der betreffende Arbeitnehmer diesem Austausch schriftlich zugestimmt hat.

7. Der Gefahrenverhütungsberater und die Vertrauensperson tauschen untereinander Informationen aus, die für die Ausführung ihrer Aufgaben erforderlich sind.]

[Art. 32^{quinquiesdecies} ersetzt durch Art. 24 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

Art. 32^{sexiesdecies} - [Der Arbeitgeber übergibt ausschließlich folgenden Personen eine Abschrift der in Artikel 32^{quinquiesdecies} Absatz 2 Nr. 2 Buchstabe c) erwähnten Stellungnahme des Gefahrenverhütungsberaters:

1. dem Arbeitnehmer, in Bezug auf den der Arbeitgeber in Anwendung des vorliegenden Kapitels erwägt, Maßnahmen zu treffen, die die Arbeitsbedingungen dieses Arbeitnehmers verändern können,

2. der Person, die den Antrag auf formelle psychosoziale Intervention wegen Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingereicht hat, oder der in diesem Antrag beschuldigten Person für den Fall, dass sie erwägen, eine Klage zu erheben.

Sofern der Arbeitgeber es für die Anwendung der Verhütungsmaßnahmen als erforderlich erachtet, übermittelt er den Führungskräften, die Vorgesetzte des Antragstellers sind, die Elemente aus der Stellungnahme, die für das Erreichen dieses Ziels notwendig sind.

Die Rechtsvorschriften über die Öffentlichkeit der Verwaltung finden keine Anwendung auf:

1. die in Absatz 1 erwähnte Abschrift der Stellungnahme des Gefahrenverhütungsberaters in Bezug auf den Arbeitgeber, der eine Verwaltungsbehörde im Sinne dieser Rechtsvorschriften ist,

2. die Unterlagen der individuellen Antragsakte, die im Besitz des mit der Überwachung beauftragten Beamten sind.]

[Art. 32sexiesdecies ersetzt durch Art. 25 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

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

1. in den Notizen, die [von dem in Artikel 32sexies § 1 erwähnten Gefahrenverhütungsberater] und von der Vertrauensperson während der Gespräche gemacht wurden, die [im Rahmen einer informellen psychosozialen Intervention] geführt wurden, unter Vorbehalt der Anwendung von Artikel 32quinquiesdecies Absatz 2 Nr. 1,

2. [im Antrag auf formelle psychosoziale Intervention, unter Vorbehalt der Anwendung von Artikel 32quaterdecies Absatz 1 und von Artikel 32quinquiesdecies Absatz 2 Nr. 3 Buchstabe b),]

3. in den Unterlagen, die die Erklärungen der Personen enthalten, die im Rahmen der Untersuchung [des Antrags auf formelle psychosoziale Intervention] [von dem in Artikel 32sexies § 1 erwähnten Gefahrenverhütungsberater] angehört worden sind, unter Vorbehalt der Anwendung von Artikel 32quaterdecies Absatz 2,

4. [in der Stellungnahme [des in Artikel 32sexies § 1 erwähnten Gefahrenverhütungsberaters], unter Vorbehalt der Anwendung von Artikel 32quinquiesdecies Absatz 2 Nr. 2 Buchstabe c), d) und e) sowie von Artikel 32sexiesdecies,]

5. in den spezifischen personenbezogenen Daten, die [von dem in Artikel 32sexies § 1 erwähnten Gefahrenverhütungsberater] oder von der Vertrauensperson anlässlich der von ihnen unternommenen Schritte festgestellt wurden und ausschließlich ihnen vorbehalten sind.]

[Art. 32septiesdecies einziger Absatz Nr. 1 abgeändert durch Art. 26 Nr. 2 und 6 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); einziger Absatz Nr. 2 ersetzt durch Art. 26 Nr. 3 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); einziger Absatz Nr. 3 abgeändert durch Art. 26 Nr. 4 und 6 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); einziger Absatz Nr. 4 ersetzt durch Art. 26 Nr. 5 und abgeändert durch Art. 26 Nr. 6 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); einziger Absatz Nr. 5 abgeändert durch Art. 26 Nr. 6 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

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

Die Greffiers des Korrekionalgerichtes und des Appellationshofes notifizieren dem vom König bestimmten Dienst durch gewöhnlichen Brief die [Entscheidungen in Bezug auf Verstöße, die aus der Anwendung des vorliegenden Kapitels hervorgehen].

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

[*Art. 32octiesdecies eingefügt durch Art. 15 des G. vom 10. Januar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); Abs. 2 abgeändert durch Art. 27 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)*]

[**Art. 32noniesdecies** - In der Arbeitsordnung werden mindestens folgende Elemente aufgenommen:

1. die Kontaktinformationen des in Artikel 32sexies § 1 erwähnten Gefahrenverhütungsberaters oder des Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, für den dieser Berater seine Aufgaben ausführt, und gegebenenfalls der Vertrauensperson,

2. die in Artikel 32/2 § 2 Absatz 3 und Artikel 32quater Absatz 3 Nr. 2 erwähnten Verfahren.]

[*Art. 32noniesdecies eingefügt durch Art. 28 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)*]

[**Art. 32vicies** - Der mit der Überwachung beauftragte Beamte hält der Staatsanwaltschaft die individuelle Akte des Antrags zur Verfügung, einschließlich der Unterlagen, die die Erklärungen der Personen enthalten, die vom Gefahrenverhütungsberater im Rahmen einer formellen psychosozialen Intervention angehört worden sind, sofern diese Personen dieser Weiterleitung in ihrer Erklärung schriftlich zugestimmt haben.]

[*Art. 32vicies eingefügt durch Art. 29 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)*]

KAPITEL 6 - *Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz*

Abschnitt 1 - Allgemeine Bestimmungen

Art. 33 - § 1 - Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, einen internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz zu schaffen.

Zu diesem Zweck verfügt jeder Arbeitgeber über mindestens einen Gefahrenverhütungsberater.

In Unternehmen mit weniger als zwanzig Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber selbst das Amt des Gefahrenverhütungsberaters wahrnehmen.

Dieser Dienst unterstützt den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer bei der Anwendung der [in den Artikeln 4 bis 32*vicies*] erwähnten Maßnahmen im Hinblick auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit.

§ 2 - Kann der in § 1 erwähnte interne Dienst nicht alle ihm aufgrund des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse anvertrauten Aufgaben selbst ausführen, so muss der Arbeitgeber zusätzlich einen anerkannten externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz hinzuziehen.

§ 3 - Der König legt Arbeitsweise, erforderliche Fachkenntnisse und Aufgaben des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz fest.

[Art. 33 § 1 Abs. 4 abgeändert durch Art. 30 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

Abschnitt 2 - Besondere Bestimmungen in Bezug auf den internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz

Art. 34 - Für die Anwendung des vorliegenden Abschnittes werden die technische Betriebseinheit und die Körperschaft gemäß den Artikeln 49 und 50 definiert.

Art. 35 - § 1 - Besteht die Körperschaft aus nur einer technischen Betriebseinheit, so wird nur ein Dienst geschaffen.

§ 2 - Besteht die Körperschaft aus mehreren technischen Betriebseinheiten, von denen jede zu wenig Arbeitnehmer beschäftigt, um getrennte Ausschüsse einzusetzen, so wird nur ein Dienst geschaffen.

§ 3 - Besteht die Körperschaft aus mehreren technischen Betriebseinheiten und muss mehr als ein Ausschuss eingesetzt werden, so wird nur ein Dienst geschaffen, der eine Abteilung für jeden Teil des Unternehmens umfasst, für den ein Ausschuss eingesetzt werden muss.

§ 4 - Besteht die technische Betriebseinheit aus mehr als einer Körperschaft, so wird nur ein Dienst für die gesamte technische Betriebseinheit geschaffen.

Art. 36 - § 1 - In öffentlichen Diensten, die dem Gesetz vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, unterliegen, wird jeweils ein Dienst pro Zuständigkeitsbereich eines hohen Konzertierungsausschusses geschaffen.

Fallen jedoch mehrere Ministerien oder juristische Personen öffentlichen Rechts in den Zuständigkeitsbereich eines hohen Konzertierungsausschusses, so wird ein Dienst für jedes Ministerium beziehungsweise für jede juristische Person öffentlichen Rechts geschaffen.

Beschäftigen öffentliche Dienste, die den Zuständigkeitsbereich eines Basiskonzertierungsausschusses bilden, mindestens fünfzig Personen, so kann der in Absatz 1 erwähnte Dienst aus Abteilungen pro Basiskonzertierungsausschuss bestehen.

§ 2 - In öffentlichen Diensten, die dem Gesetz vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, nicht unterliegen, auf die jedoch Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen anwendbar sind, die ihr Gewerkschaftsstatut festlegen und Konzertierungsmaßnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze vorsehen, wird für jeden öffentlichen Dienst ein interner Dienst geschaffen.

Dieser Dienst kann aus Abteilungen bestehen, wenn mehrere für die Konzertierung in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit zuständige Organe eingesetzt worden sind, sofern jedes Organ mindestens fünfzig Personen betrifft.

§ 3 - In Abweichung von vorliegendem Artikel ist Artikel 35 auf öffentliche Dienste anwendbar, deren Personal keinen Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen unterliegt, die ihr Gewerkschaftsstatut festlegen und Konzertierungsmaßnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze vorsehen.

Art. 37 - Der Dienst umfasst einen oder mehrere Gefahrenverhütungsberater. Gibt es mehrere Gefahrenverhütungsberater in einem Dienst, so wird einer von ihnen mit der Leitung des Dienstes beauftragt. Besteht der Dienst gemäß Artikel 35 § 3 oder Artikel 36 § 1 Absatz 3 und § 2 Absatz 2 aus Abteilungen, so wird mindestens ein Gefahrenverhütungsberater für den gesamten Dienst und pro Abteilung bestimmt. Gibt es mehrere Gefahrenverhütungsberater in einer Abteilung, so wird einer von ihnen mit der Leitung der Abteilung beauftragt.

Art. 38 - [§ 1 - Der König kann die Bedingungen und Modalitäten festlegen, gemäß denen einem Arbeitgeber oder einer Gruppe von Arbeitgebern gestattet werden kann, einen gemeinsamen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz zu schaffen.

§ 2 - Der König kann einen Arbeitgeber oder eine Gruppe von Arbeitgebern ermächtigen, einen gemeinsamen Dienst zu schaffen. Gegebenenfalls legt Er Zuständigkeit, Zusammensetzung und Arbeitsweise dieses gemeinsamen Dienstes fest.]

[Art. 38 ersetzt durch Art. 52 des G. vom 13. Februar 1998 (B.S. vom 19. Februar 1998)]

Art. 39 - Der König legt die Bedingungen fest, die Personen, die das Amt des Gefahrenverhütungsberaters ausüben, erfüllen müssen.

Die Bedingungen in Bezug auf die Arbeitgeber, die in Anwendung von Artikel 33 § 1 Absatz 3 das Amt des Gefahrenverhütungsberaters selbst ausüben, können nur nach Stellungnahme des für den Mittelstand zuständigen Ministers festgelegt werden.

[Der König legt die Bedingungen, denen die Ausbildung für die Ausübung des Amtes des Gefahrenverhütungsberaters genügen muss, und die Bedingungen und Modalitäten in Bezug auf die Organisation und die eventuelle Zulassung der Ausbildung fest.]

[Art. 39 Abs. 3 eingefügt durch Art. 161 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

Abschnitt 3 - Besondere Bestimmungen in Bezug auf externe Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, ihre mit der ärztlichen Beaufsichtigung der Arbeitnehmer beauftragten Abteilungen und externe Dienste für technische Überwachung am Arbeitsplatz

Art. 40 - § 1 - Es werden externe Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz geschaffen. Diese Dienste verfügen über einen oder mehrere Gefahrenverhütungsberater.

Innerhalb der externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz werden getrennte Abteilungen geschaffen, die mit der ärztlichen Beaufsichtigung der Arbeitnehmer beauftragt sind.

§ 2 - Es werden ebenfalls externe Dienste für technische Überwachung am Arbeitsplatz geschaffen.

§ 3 - Der König legt die Bedingungen und Modalitäten fest, gemäß denen ein in den Paragraphen 1 und 2 erwähnter externer Dienst anerkannt werden kann.

Er legt ebenfalls die Regeln in Bezug auf seine Organisation, seine Aufgaben und seine Rechtsform und die Regeln in Bezug auf die Fachkenntnisse der Gefahrenverhütungsberater fest.

[Der König legt die Bedingungen, denen die Ausbildung der Gefahrenverhütungsberater genügen muss, und die Bedingungen und Modalitäten in Bezug auf die Organisation und die eventuelle Zulassung dieser Ausbildung fest.]

Mit der ärztlichen Beaufsichtigung der Arbeitnehmer beauftragte Abteilungen führen eine getrennte Buchführung und erstellen Berichte über ihre Tätigkeiten im Bereich der ärztlichen Beaufsichtigung und über ihre Aufgaben im Bereich der Gefahrenverhütung; sie arbeiten unter der Leitung eines Arbeitsarzt-Direktors und können von den Gemeinschaften anerkannt werden.

[Art. 40 § 3 neuer Absatz 3 eingefügt durch Art. 162 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

Ab dem 1. Januar 2016 (gemäß 110 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)) lautet Art. 40 wie folgt:

"Art. 40 - § 1 - Es werden externe Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz geschaffen. Diese Dienste verfügen über einen oder mehrere Gefahrenverhütungsberater.

Innerhalb der externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz werden getrennte Abteilungen geschaffen, die mit der ärztlichen Beaufsichtigung der Arbeitnehmer beauftragt sind.

§ 2 - Es werden ebenfalls externe Dienste für technische Überwachung am Arbeitsplatz geschaffen.

§ 3 - Der König legt die Bedingungen und Modalitäten fest, gemäß denen ein in den Paragraphen 1 und 2 erwähnter externer Dienst anerkannt werden kann.

Er legt ebenfalls die Regeln in Bezug auf seine Organisation, seine Aufgaben und seine Rechtsform und die Regeln in Bezug auf die Fachkenntnisse der Gefahrenverhütungsberater fest. [So bestimmt Er die Weise, wie die externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz finanziert werden und legt Er zwei Stufen von Pauschalbeiträgen fest, die die von Ihm zu bestimmenden Leistungen dieser Dienste abdecken. Je nach der Art der Tätigkeiten, die vom König zu bestimmen ist, muss der Arbeitgeber seinem externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz pro Arbeitnehmer einen dieser Pauschalbeiträge entrichten. Für Arbeitgeber, die höchstens fünf Arbeitnehmer beschäftigen, werden niedrigere Stufen von Pauschalbeiträgen vorgesehen.]

[Der König legt die Bedingungen, denen die Ausbildung der Gefahrenverhütungsberater genügen muss, und die Bedingungen und Modalitäten in Bezug auf die Organisation und die eventuelle Zulassung dieser Ausbildung fest.]

Mit der ärztlichen Beaufsichtigung der Arbeitnehmer beauftragte Abteilungen führen eine getrennte Buchführung und erstellen Berichte über ihre Tätigkeiten im Bereich der ärztlichen Beaufsichtigung und über ihre Aufgaben im Bereich der Gefahrenverhütung; sie arbeiten unter der Leitung eines Arbeitsarzt-Direktors und können von den Gemeinschaften anerkannt werden.

[Art. 40 § 3 Abs. 2 ergänzt durch Art. 96 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013); § 3 neuer Absatz 3 eingefügt durch Art. 162 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]"

Abschnitt 4 - Koordination im Rahmen der Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz

Art. 41 - Der König erlässt Maßnahmen im Hinblick auf die Förderung der Zusammenarbeit zwischen:

1. den verschiedenen Abteilungen, aus denen ein interner oder externer Dienst besteht,
2. internem Dienst und externem Dienst,

3. externen Diensten untereinander.

Auf jeden Fall muss diese Zusammenarbeit zu einem gemeinsamen Vorgehen der verschiedenen Dienste führen, das auf die Förderung der Gefahrenverhütung in den Unternehmen ausgerichtet ist.

Abschnitt 5 - Gemeinsame Bestimmungen

Art. 42 - Die Gefahrenverhütungsberater eines internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz gehören außer in dem in Artikel 33 § 1 Absatz 3 erwähnten Fall dem Personal des Arbeitgebers an.

Der externe Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz muss eine vertragliche Beziehung mit dem Gefahrenverhütungsberater festlegen, den er hinzuzieht, damit gewährleistet wird, dass sich eine dauerhafte Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Gefahrenverhütungsberater entwickelt.

Art. 43 - Gefahrenverhütungsberater erfüllen ihre Aufgabe in voller Unabhängigkeit von Arbeitgeber und Arbeitnehmern.

Die Tätigkeit als Gefahrenverhütungsberater darf keinen Nachteil für die Betroffenen mit sich bringen.

KAPITEL 7 - Hoher Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz

Art. 44 - Beim Ministerium der Beschäftigung und der Arbeit wird ein Hoher Rat eingesetzt.

Der Hohe Rat setzt sich zusammen aus:

1. einem Präsidenten und einem Vizepräsidenten,
2. einer gleichen Zahl Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerorganisationen.
[...],
3. einem oder mehreren Sekretären.

Nur die Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen haben Stimmrecht.

[Die repräsentativsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sind im Hohen Rat auf die gleiche Weise wie im Nationalen Arbeitsrat vertreten; dies gilt auch in Bezug auf ihre Anzahl Mandate.]

[...]

Der König legt fest, welche anderen Personen als ständige oder zeitweilige Sachverständige an den Arbeiten des Hohen Rates teilnehmen.

[Art. 44 Abs. 2 Nr. 2 abgeändert durch Art. 100 Nr. 1 des G. vom 30. Dezember 2009 (B.S. vom 31. Dezember 2009); neuer Absatz 4 eingefügt durch Art. 51 § 2 des G. vom 13. Februar 1998 (B.S. vom 19. Februar 1998) und ersetzt durch Art. 100 Nr. 2 des G. vom 30. Dezember 2009 (B.S. vom 31. Dezember 2009); früherer Absatz 5 aufgehoben durch Art. 100 Nr. 3 des G. vom 30. Dezember 2009 (B.S. vom 31. Dezember 2009)]

Art. 45 - § 1 - Die Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, die Sekretäre und die Personen, die als ständige oder zeitweilige Sachverständige an den Arbeiten des Hohen Rates teilnehmen, werden vom König gemäß den von Ihm festgelegten Modalitäten ernannt.

§ 2 - Der Präsident muss folgende Bedingungen erfüllen:

1. Belgier sein,
2. mindestens 30 Jahre alt sein,
3. unabhängig von den im Hohen Rat vertretenen Organisationen sein,
4. [...].

Die Dauer des Mandats des Präsidenten beträgt sechs Jahre. Es ist erneuerbar.

Der Präsident und der Vizepräsident werden vom König, der ihre Rechtsstellung bestimmt, ernannt.

[Art. 45 § 2 Abs. 1 Nr. 4 aufgehoben durch Art. 270 des G. vom 20. Juli 2006 (B.S. vom 28. Juli 2006)]

Art. 46 - Der Hohe Rat hat als Aufgabe, auf eigene Initiative oder auf Antrag Stellungnahmen über die im vorliegenden Gesetz erwähnten Maßnahmen abzugeben.

Die Befugnisse, die dem Hohen Rat in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, so wie es in Artikel 4 vorgesehen ist, übertragen worden sind, beeinträchtigen die Befugnisse des Nationalen Arbeitsrates in Bezug auf die allgemeinen Arbeitsbedingungen nicht.

Art. 47 - Der König legt alle anderen Bedingungen und Modalitäten in Bezug auf Einsetzung, Zusammensetzung und Arbeitsweise des Hohen Rates fest.

[Art. 47bis - Innerhalb des Hohen Rates wird eine Kommission eingesetzt, die mit den in Absatz 2 erwähnten spezifischen Aufträgen im Rahmen der Anwendung des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse sowie im Rahmen der Anwendung anderer Gesetze und Erlasse, die sich auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit beziehen und für die der für die Arbeit zuständige Minister zuständig ist, beauftragt ist.

Die in Absatz 1 erwähnten spezifischen Aufträge sind:

1. Stellungnahmen in Bezug auf die Zulassung von Diensten, Einrichtungen, Personen und Unternehmen abgeben,
2. Vorschläge in Bezug auf die Kriterien für die in Nr. 1 erwähnten Zulassungen formulieren,
3. Stellungnahmen zu den jährlichen Tätigkeitsberichten der Dienste abgeben, die damit beauftragt sind, an der Ausführung der von den Unternehmen festgelegten Politik des Wohlbefindens mitzuarbeiten,
4. Stellungnahmen zu der Arbeitsweise der Kontrollmedizin abgeben,
5. Stellungnahmen im Rahmen der Anträge auf Bezuschussung zur Unterstützung von Aktionen in Bezug auf die Förderung der Qualität der Arbeitsbedingungen der älteren Arbeitnehmer abgeben,
6. Stellungnahmen in Bezug auf die Subvention, die für die soziale Forschung und die Ausbildung der Arbeitnehmervertreter im Unternehmen bestimmt ist, abgeben.

Der König kann dieser Kommission zusätzliche spezifische Aufträge anvertrauen.

Er legt alle anderen Bedingungen und Modalitäten in Bezug auf die Einsetzung, Zusammensetzung und Arbeitsweise dieser Kommission fest.]

[Art. 47bis eingefügt durch Art. 163 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

KAPITEL 8 - Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz

Abschnitt 1 - Anwendungsbereich

Art. 48 - Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels sind nicht anwendbar auf Einrichtungen und Niederlassungen, deren Personal Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen unterliegt, die ihr Gewerkschaftsstatut festlegen und Konzertierungsmaßnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze vorsehen.

Abschnitt 2 - Errichtung

Art. 49 - Ausschüsse werden in allen Unternehmen eingesetzt, in denen im Durchschnitt gewöhnlich mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt sind. In Bergwerken, Gruben und Steinbrüchen unter Tage werden diese Ausschüsse eingesetzt, sobald im Durchschnitt gewöhnlich zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Unbeschadet der Bestimmungen [der Artikel 69 und 76bis] ist für die Anwendung des vorliegenden Abschnittes zu verstehen unter:

1. Unternehmen: die technische Betriebseinheit, [im Rahmen des vorliegenden Gesetzes] definiert aufgrund wirtschaftlicher und sozialer Kriterien; im Zweifelsfall sind die sozialen Kriterien maßgebend,

2. [Arbeitnehmer: Personen, die aufgrund eines Arbeitsvertrages oder eines Lehrvertrages beschäftigt sind; der König kann in den von Ihm bestimmten Fällen bestimmte Kategorien von Personen, die, ohne durch einen Arbeits- oder Lehrvertrag gebunden zu sein, Arbeitsleistungen unter der Leitung einer anderen Person erbringen, Arbeitnehmern gleichstellen; die Forscher, die vom Nationalen Fonds für wissenschaftliche Forschung und von den Fonds, die mit dem Nationalen Fonds für wissenschaftliche Forschung assoziiert sind, eingestellt worden sind, werden als Arbeitnehmer der Einrichtung angesehen, in der sie ihren Forschungsauftrag ausüben.]

Der König schreibt eine Verfahrensweise vor, die zu befolgen ist, um den Begriff der technischen Betriebseinheit paritätisch zu bestimmen.

[Im Hinblick auf die Festlegung der in vorliegendem Abschnitt erwähnten Arbeitnehmerzahl kann der König bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern, die Arbeitnehmer des Unternehmens zeitweilig ersetzen, ausschließen.]

[Art. 49 Abs. 2 einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 52 des G. vom 27. Mai 2013 (B.S. vom 22. Juli 2013); Abs. 2 Nr. 1 abgeändert durch Art. 6 Nr. 1 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003); Abs. 2 Nr. 2 ersetzt durch Art. 6 Nr. 2 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003); Abs. 4 ersetzt durch Art. 15 Nr. 2 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999)]

Art. 50 - § 1 - Das Unternehmen ist ebenfalls verpflichtet, einen Ausschuss einzusetzen, wenn es als Körperschaft mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt, und dies unabhängig von der Zahl beschäftigter Arbeitnehmer in jedem seiner Sitze.

Für die Anwendung von Absatz 1 wird in Bergwerken, Gruben und Steinbrüchen unter Tage die Zahl von mindestens zwanzig Arbeitnehmern berücksichtigt.

§ 2 - Der König kann alle Maßnahmen ergreifen, die den Arbeitnehmern der betreffenden technischen Betriebseinheiten die Teilnahme an den Wahlen und an der Arbeit der Ausschüsse garantieren.

§ 3 - [Bis zum Beweis des Gegenteils wird vermutet, dass mehrere Körperschaften eine technische Betriebseinheit bilden, wenn der Nachweis erbracht werden kann:

(1) entweder dass diese Körperschaften Teil ein und derselben Wirtschaftsgruppe sind beziehungsweise von ein und derselben Person oder von Personen, zwischen denen wirtschaftliche Bande bestehen, verwaltet werden

oder dass diese Körperschaften ein und dieselbe Tätigkeit wahrnehmen oder dass ihre Tätigkeiten aufeinander abgestimmt sind

(2) und dass bestimmte Merkmale auf einen sozialen Zusammenhalt zwischen den Körperschaften hinweisen, wie insbesondere eine in denselben oder nahe zusammenliegenden Gebäuden versammelte Gemeinschaft von Menschen, eine gemeinsame Personalverwaltung, eine gemeinsame Personalpolitik, eine Arbeitsordnung oder kollektive Arbeitsabkommen, die ihnen gemeinsam sind oder ähnliche Bestimmungen enthalten.

Wenn der Nachweis einer der unter (1) erwähnten Bedingungen und der Nachweis bestimmter unter (2) erwähnter Elemente erbracht sind, gelten die betroffenen Körperschaften als eine einzige technische Betriebseinheit, außer wenn der oder die Arbeitgeber den Nachweis erbringen, dass die Personalverwaltung und die Personalpolitik keine sozialen Kriterien erkennen lassen, die das Bestehen einer technischen Betriebseinheit im Sinne von Artikel 49 kennzeichnen.

[Diese Vermutung darf sich nicht negativ auf die Kontinuität, die Arbeitsweise und den Zuständigkeitsbereich bestehender Organe auswirken und darf nur von den Arbeitnehmern und den Organisationen, die sie im Sinne von Artikel 3 § 2 Absatz 1 vertreten, geltend gemacht werden.]]

[Art. 50 § 3 ersetzt durch Art. 16 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999); § 3 Abs. 3 ersetzt durch Art. 7 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003)]

Art. 51 - Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die Verpflichtung, einen Ausschuss einzusetzen, auf Arbeitgeber ausdehnen, die im Durchschnitt gewöhnlich weniger als fünfzig Arbeitnehmer beschäftigen. Er bestimmt die Zuständigkeit der vorerwähnten Ausschüsse und regelt ihre Arbeitsweise.

[**Art. 51bis** - [Die Berechnung der in den Artikeln 49, 50 und 51 erwähnten Zahl der im Durchschnitt gewöhnlich beschäftigten Arbeitnehmer erfolgt auf der Grundlage eines vom König bestimmten Bezugszeitraums; im Falle einer vertraglich geregelten Unternehmensübertragung im Sinne von Abschnitt 6 des vorliegenden Kapitels oder im Falle einer Übertragung unter der Autorität des Gerichts im Sinne von Abschnitt 7 des vorliegenden Kapitels während dieses Bezugszeitraums wird nur der auf die vertraglich geregelte Übertragung oder die Übertragung unter der Autorität des Gerichts folgende Teil des Bezugszeitraums berücksichtigt.]]

[Art. 51bis eingefügt durch Art. 17 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999) und ersetzt durch Art. 53 des G. vom 27. Mai 2013 (B.S. vom 22. Juli 2013)]

Art. 52 - Wenn in einem Unternehmen kein Ausschuss eingesetzt ist, ist die Gewerkschaftsvertretung mit der Ausführung der Aufgaben des Ausschusses beauftragt.

In diesem Fall erhalten Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung unbeschadet der Bestimmungen der auf sie anwendbaren kollektiven Arbeitsabkommen den gleichen Schutz wie Vertreter des Personals in den Ausschüssen; dieser Schutz ist im Gesetz vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter vorgesehen. Er beginnt am Datum des Anfangs ihres Auftrags und endet am Datum, an dem die bei den nächsten Wahlen gewählten Kandidaten als Mitglieder des Ausschusses eingesetzt werden.

[Absatz 1 ist nicht auf Kapitel 8 Abschnitt 4 Unterabschnitt 2 des vorliegenden Gesetzes anwendbar.]

[Art. 52 Abs. 3 eingefügt durch Art. 2 des G. vom 23. April 2008 (B.S. vom 16. Mai 2008)]

Art. 53 - In Unternehmen, in denen es weder Ausschuss noch Gewerkschaftsvertretung gibt, nehmen die Arbeiter selbst unmittelbar an der Behandlung von Fragen in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit teil.

Der König legt die Modalitäten dieser Teilnahme durch einen im Ministerrat beratenen Erlass fest.

[**Art. 53bis** - Die Bestimmungen der Artikel 52 und 53 finden ebenfalls Anwendung, wenn aufgrund der Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse allein Mitgliedern, die die Arbeitnehmer im Ausschuss vertreten, spezifische Aufgaben anvertraut werden, es sei denn, im Gesetz oder in seinen Ausführungserlassen ist ausdrücklich etwas anderes bestimmt.]

[Art. 53bis eingefügt durch Art. 31 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

Art. 54 - Der König kann einer Gruppe von Arbeitgebern gestatten, einen gemeinsamen Ausschuss einzusetzen. Er legt die Befugnisse dieses Ausschusses fest und regelt dessen Arbeitsweise.

Dieser Ausschuss ist paritätisch besetzt mit ordentlichen Vertretern und Ersatzvertretern, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemäß den vom König festgelegten Modalitäten vertreten.

Art. 55 - In Unternehmen, in denen ein Ausschuss eingesetzt oder erneuert werden muss, kann die Einsetzung oder Erneuerung des Ausschusses mit vorheriger Erlaubnis des Inspektor-Distriktchefs der Inspektion der Sozialgesetze, in dessen Amtsbereich sich das Unternehmen befindet, aufgeschoben werden:

a) wenn das Unternehmen beschlossen hat, alle seine Tätigkeiten definitiv einzustellen,

b) bei teilweiser Schließung infolge der Einstellung einer oder mehrerer Tätigkeiten, insofern die Zahl beschäftigter Arbeitnehmer dadurch unter fünfzig oder unter die vom König in Ausführung von Artikel 51 festgelegte Zahl absinkt.

Der Inspektor-Distriktchef bittet um das Einverständnis des Ausschusses; ist dieser noch nicht eingesetzt, bittet er um das Einverständnis des Arbeitgebers und der Gewerkschaftsvertretung.

Der Aufschub darf ein Jahr auf keinen Fall überschreiten. Der bestehende Ausschuss arbeitet während dieses Zeitraums weiter.

Die Personalvertreter und die Kandidaten genießen während desselben Zeitraums weiterhin den durch das vorerwähnte Gesetz vom 19. März 1991 gewährten Schutz.

Der König legt gegebenenfalls das Datum der Wahlen fest.

Abschnitt 3 - Zusammensetzung

Art. 56 - Die Ausschüsse setzen sich zusammen aus:

1. dem Unternehmensleiter und einem oder mehreren ordentlichen Vertretern und Ersatzvertretern, die er gemäß den vom König festgelegten Bestimmungen bestimmt hat und die aufgrund der leitenden Funktion, die sie im Unternehmen haben, befugt sind, ihn zu vertreten und zu binden. Diese Vertreter[, einschließlich des Unternehmensleiters,] dürfen nicht zahlreicher als die Personalvertreter sein.

Die Mandate der Vertreter des Arbeitgebers haben eine Dauer von vier Jahren, es sei denn, die Vertreter verlieren während dieses Zeitraums besagte leitende Funktion; sie bleiben im Amt bis zum Datum, an dem die bei den nächsten Wahlen von den Arbeitnehmern gewählten Kandidaten eingesetzt werden,

2. [einer bestimmten Zahl ordentlicher Vertreter und Ersatzvertreter des Personals. Die Zahl der ordentlichen Vertreter darf nicht unter zwei und nicht über fünfundzwanzig liegen. Es gibt so viele Ersatzvertreter wie ordentliche Vertreter.]

[Art. 56 einziger Absatz Nr. 1 Abs. 1 abgeändert durch Art. 186 des G. vom 27. Dezember 2006 (I) (B.S. vom 28. Dezember 2006); einziger Absatz Nr. 2 ersetzt durch Art. 8 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003)]

Art. 57 - [Der Gefahrenverhütungsberater, der dem Personal des Unternehmens angehört, in dem er sein Amt ausübt, darf weder Vertreter des Arbeitgebers noch Vertreter des Personals sein.]

[Art. 57 ersetzt durch Art. 18 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999)]

Art. 58 - [Ordentliche Vertreter und Ersatzvertreter werden in geheimer Wahl auf Kandidatenlisten gewählt, die von den in Artikel 3 § 2 Nr. 1 erwähnten repräsentativen überbetrieblichen Arbeitnehmerorganisationen vorgeschlagen werden, wobei jede Liste nicht mehr Kandidaten enthalten darf als Mandate für ordentliche Vertreter oder Ersatzvertreter zu vergeben sind.] [Diese Organisationen sind berechtigt, für die Hinterlegung dieser Kandidatenlisten eine Vollmacht zu erteilen. Sie dürfen pro Arbeitnehmerkategorie, der ein oder mehrere Mandate zuerkannt worden sind, nur für eine einzige Kandidatenliste eine Vollmacht erteilen.]

Der König legt Wahlberechtigungsbedingungen und Wahlverfahren fest.

Ausschusswahlen finden alle vier Jahre statt.

Der König legt den Zeitraum, im Laufe dessen diese Wahlen stattfinden, und diesbezügliche Pflichten der Arbeitgeber fest.

Wenn ein Unternehmen zwischen zwei dieser Zeiträume die in Artikel 49 oder aufgrund von Artikel 51 vorgesehene durchschnittliche Zahl beschäftigter Arbeitnehmer erreicht, müssen die Wahlen erst im Laufe des nächstfolgenden vom König festgelegten Zeitraums organisiert werden, insofern das Unternehmen zu diesem Zeitpunkt im Durchschnitt noch immer die erforderliche Zahl Arbeitnehmer beschäftigt.

[Art. 58 Abs. 1 ersetzt durch Art. 19 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999) und ergänzt durch Art. 9 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003)]

Art. 59 - § 1 - Um als Vertreter des Personals in den Ausschüssen wählbar zu sein, müssen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Wahl folgende Bedingungen erfüllen:

1. mindestens 18 Jahre alt sein; die Vertreter der Jungarbeitnehmer müssen jedoch mindestens 16 Jahre alt sein und dürfen das Alter von 25 Jahren noch nicht erreicht haben,

2. [weder dem leitenden Personal angehören noch die Eigenschaft eines Gefahrenverhütungsberaters des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am

[Arbeitsplatz oder einer Vertrauensperson haben]. Der König legt fest, was unter leitendem Personal zu verstehen ist,]

3. seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen in der Körperschaft, von der das Unternehmen abhängt, oder in der technischen Betriebseinheit, die im Sinne von Artikel 50 durch mehrere Körperschaften gebildet wird, beschäftigt sein

oder in der Körperschaft, von der das Unternehmen abhängt oder in der technischen Betriebseinheit, die im Sinne von Artikel 50 durch mehrere Körperschaften gebildet wird, im Laufe des Jahres vor dem Jahr der Wahlen über mehrere Zeiträume insgesamt mindestens neun Monate beschäftigt gewesen sein; für die Berechnung dieses neunmonatigen Zeitraums werden alle Zeiträume berücksichtigt, während deren der Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeits- oder Lehrvertrages oder unter ähnlichen Bedingungen im Sinne von Artikel 49 Absatz 4 beschäftigt war,

4. das Alter von 65 Jahren noch nicht erreicht haben.

[Für die Berechnung der in Absatz 1 Nr. 3 erwähnten Dauer der Betriebszugehörigkeit werden die Zeiträume, während deren der Forscher des Nationalen Fonds für wissenschaftliche Forschung oder der Fonds, die mit dem Nationalen Fonds für wissenschaftliche Forschung assoziiert sind, seinen Forschungsauftrag in der Einrichtung ausgeübt hat, und die Zeiträume, während deren ein Arbeitnehmer von den für die Berufsausbildung zuständigen Einrichtungen der Gemeinschaften für eine Berufsausbildung im Unternehmen untergebracht ist, berücksichtigt.]

Die Gründe der Aussetzung der Vertragserfüllung haben keinen Einfluss auf die Bedingungen in Bezug auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit.

§ 2 - Es ist verboten, ein und dieselbe Kandidatur auf mehr als einer Liste vorzuschlagen.

§ 3 - Ein entgegen den Bestimmungen des Gesetzes vom 19. März 1991 entlassener Arbeitnehmer kann als Kandidat vorgeschlagen werden.

§ 4 - [...]

[Art. 59 § 1 Abs. 1 Nr. 2 ersetzt durch Art. 10 Nr. 1 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003) und abgeändert durch Art. 32 des G. vom 28. Februar 2014 (B.S. vom 28. April 2014); § 1 neuer Absatz 2 eingefügt durch Art. 10 Nr. 2 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003); § 4 aufgehoben durch Art. 187 des G. vom 27. Dezember 2006 (I) (B.S. vom 28. Dezember 2006)]

Art. 60 - Der König legt die Zeitspanne fest, die zwischen der Aushängung des Datums der Wahlen für die Vertreter des Personals in den Ausschüssen und dem Datum, an dem die Kandidaturen hinterlegt werden müssen, liegen muss.

Leistungen der Zeugen, die den Wahlverrichtungen beiwohnen, gelten als effektive Arbeitszeit und werden dementsprechend entlohnt.

Art. 61 - Das Mandat als Personalvertreter endet:

1. wenn der Betreffende als ordentliches Mitglied oder Ersatzmitglied nicht wieder gewählt worden ist, und zwar sobald der Ausschuss eingesetzt ist,
2. wenn der Betreffende aufhört, Mitglied des Personals zu sein,
3. im Falle des Rücktritts,
4. wenn der Betreffende aufhört, der Arbeitnehmerorganisation anzugehören, die den Wahlvorschlag gemacht hat,
5. im Falle des Entzugs des Mandats wegen schwerwiegenden Fehlers, wenn der Entzug auf Antrag der Arbeitnehmerorganisation erfolgt, die den Wahlvorschlag gemacht hat, und von dem in Artikel 79 erwähnten Rechtsprechungsorgan ausgesprochen worden ist,
6. wenn der Betreffende nicht mehr weiter der Arbeitnehmerkategorie angehört, der er bei den Wahlen angehörte, außer wenn die Organisation, die den Wahlvorschlag gemacht hat, die Aufrechterhaltung des Mandats durch einen an den Arbeitgeber gerichteten Einschreibebrief beantragt,
7. sobald der Betreffende dem leitenden Personal angehört,
8. im Todesfall.

Die in Absatz 1 Nummer 6 vorgesehene Bestimmung findet jedoch keine Anwendung auf ein Mitglied, das die Jungarbeitnehmer vertritt.

Art. 62 - [Das Ersatzmitglied nimmt als Ersatz für das ordentliche Mitglied an den Sitzungen teil:

1. wenn Letzteres verhindert ist,
2. wenn das Mandat des ordentlichen Mitgliedes aus einem der in Artikel 61 Absatz 1 Nummer 2 bis 8 aufgezählten Gründe endet.

In diesen Fällen führt das Ersatzmitglied das Mandat zu Ende.

Wenn ein Ersatzmitglied ordentliches Mitglied wird oder sein Mandat endet, ersetzt der nicht gewählte Kandidat derselben Kategorie und derselben Liste, der die höchste Stimmenanzahl erhalten hat, es in der Eigenschaft als Ersatzmitglied und führt sein Mandat zu Ende. Vorliegende Bestimmung ist nicht anwendbar auf die in Artikel 2 § 3 Absatz 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 19. März 1991 erwähnten Kandidaten.

Wenn es keine Ersatzmitglieder und keine nicht gewählten Kandidaten, wie sie im vorangehenden Absatz erwähnt sind, mehr gibt, wird ein ordentliches Mitglied, dessen Mandat aus einem der in Artikel 61 Absatz 1 Nr. 2 bis 8 aufgeführten Gründe endet, durch den nicht gewählten Kandidaten derselben Kategorie und derselben Liste ersetzt, der die

höchste Stimmenanzahl erhalten hat, so wie in Artikel 2 § 3 Absatz 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 19. März 1991 erwähnt. Dieser Kandidat führt das Mandat zu Ende und auf ihn sind die Bestimmungen von Artikel 2 § 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 19. März 1991 anwendbar.]

[Art. 62 ersetzt durch Art. 11 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003)]

Art. 63 - Ist die Zahl der Personalvertreter niedriger als 2, wird der Ausschuss erneuert. Der König legt die besonderen Modalitäten dieser Wahlen fest.

Art. 64 - Das Mandat der Personalvertreter oder die Eigenschaft als Kandidat dürfen für die Betroffenen weder Nachteile noch besondere Vorteile zur Folge haben.

Personalvertreter und Kandidaten haben Anspruch auf die normalen Beförderungen und Vorteile der Arbeitnehmerkategorie, der sie angehören.

Diese Bestimmungen sind ebenfalls auf Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung anwendbar, die in Anwendung von Artikel 52 mit der Ausführung der Aufgaben des Ausschusses beauftragt ist.

Abschnitt 4 - [Befugnisse

[Abschnitt 4 mit früherem Artikel 65 ersetzt durch Abschnitt 4 mit den neuen Artikeln 65 bis 65undecies durch Art. 3 des G. vom 23. April 2008 (B.S. vom 16. Mai 2008)]

Unterabschnitt 1 - Allgemeine Befugnisse

Art. 65 - Der Ausschuss hat im Wesentlichen als Aufgabe, alle Mittel zu suchen und vorzuschlagen und sich aktiv an allem zu beteiligen, was unternommen wird, um das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zu fördern. Der König kann diese Aufgabe eingehender beschreiben und dem Ausschuss im Rahmen der in Artikel 4 erwähnten Bereiche zusätzliche Aufgaben anvertrauen.

Unterabschnitt 2 - Besondere Befugnisse

Art. 65bis - § 1 - In Ermangelung eines Betriebsrates erteilt der Arbeitgeber dem Ausschuss wirtschaftliche und finanzielle Grundinformationen in Bezug auf:

- a) Satzung des Unternehmens,
- b) Wettbewerbsstellung des Unternehmens auf dem Markt,
- c) Produktion und Produktivität,

d) Programm und allgemeine Zukunftsperspektiven des Unternehmens.

Diese Grundinformationen werden den Mitgliedern des Ausschusses binnen zwei Monaten nach ihrer Wahl oder Wiederwahl erteilt.

§ 2 - In Ermangelung eines Betriebsrates übermittelt der Arbeitgeber dem Ausschuss ein Exemplar der Bilanz, der Gewinn- und Verlustrechnung, des Anhangs, des Jahresberichts.

Diese Unterlagen sind Gegenstand von Jahresauskünften. Sie müssen binnen drei Monaten nach Abschluss des Geschäftsjahres erteilt und erörtert werden.

Hat das Unternehmen oder die Körperschaft, der es angehört, die Form einer Gesellschaft, muss die der Prüfung dieser Auskünfte gewidmete Versammlung des Ausschusses vor der Generalversammlung stattfinden, auf der die Gesellschafter sich zu der Geschäftsführung und dem Jahresabschluss äußern. Das Protokoll dieser Versammlung wird den Gesellschaftern auf der vorerwähnten Generalversammlung mitgeteilt.

Die Unterlagen in Bezug auf die Jahresauskünfte werden den Mitgliedern des Ausschusses mindestens fünfzehn Tage vor der Versammlung ausgehändigt, die zwecks Prüfung dieser Auskünfte einberufen wird.

Art. 65ter - Die in Artikel 65bis § 1 Absatz 1 Buchstabe a) erwähnten Informationen über die Satzung des Unternehmens oder gegebenenfalls der Körperschaft, der Wirtschafts- oder der Finanzeinheit, der es angehört, umfassen zumindest folgende Angaben:

1. Rechtsform,
2. Satzung und etwaige Satzungsänderungen,
3. Leitung,
4. mittel- und langfristige Finanzierungsmittel und insbesondere wirtschaftliche und finanzielle Beziehungen, die es beziehungsweise sie mit anderen Körperschaften beziehungsweise Wirtschafts- oder Finanzeinheiten unterhält, und Art dieser Beziehungen,
5. gegebenenfalls Vorhandensein und Art der Vereinbarungen und Abkommen, die für die Lage des Unternehmens grundlegende und dauerhafte Folgen haben.

Art. 65quater - Die in Artikel 65bis § 1 Absatz 1 Buchstabe b) erwähnten Informationen über die Wettbewerbsstellung des Unternehmens oder der Körperschaft, der es angehört, auf dem Markt umfassen zumindest folgende Angaben:

1. wichtigste nationale und internationale Konkurrenten, denen das Unternehmen entgegentreten muss,
2. Wettbewerbsmöglichkeiten und -schwierigkeiten,

3. Absatzgebiete,

4. Kauf- und Verkaufsverträge und -abkommen, die für das Unternehmen grundlegende und dauerhafte Folgen haben,

5. verschiedene Arten Verträge, die mit dem FÖD Wirtschaft abgeschlossen wurden, wie Programm-, Fortschritts-, Umstrukturierungsverträge,

6. Angaben, die ermöglichen sollen, sich ein allgemeines Bild über die Vermarktung der Erzeugnisse des Unternehmens zu machen, so zum Beispiel in Bezug auf Absatzwege, Verkaufstechniken, bedeutsame Angaben in Bezug auf Handelsspannen,

7. Buchungsangaben in Bezug auf Umsatz und Entwicklung des Umsatzes über fünf Jahre mit prozentualer Angabe des auf dem Binnenmarkt, in EU-Ländern beziehungsweise in Drittländern erzielten Umsatzes. Umfasst das Unternehmen mehrere Unterteilungen, so wird die Aufgliederung der Angaben nach Unterteilungen gegebenenfalls auch mitgeteilt,

8. eine Übersicht über Selbstkosten- und Verkaufspreise pro Stück, aus der das Niveau und die Entwicklung dieser Preise, möglichst pro Stück, ersichtlich ist. Ist es nicht möglich, eine derartige Übersicht zu vermitteln, macht der Arbeitgeber Angaben über die Entwicklung der Selbstkosten- und Verkaufspreise pro Warengruppe oder pro Unterteilung oder für eine bestimmte Anzahl repräsentativer Produkte,

9. Marktstellung und Entwicklung des Unternehmens auf dem Binnenmarkt, in der Europäischen Union und in Drittländern, gegebenenfalls pro Unterteilung.

Art. 65quinquies - Die in Artikel 65bis § 1 Absatz 1 Buchstabe c) erwähnten Informationen über Produktion und Produktivität umfassen zumindest folgende Angaben:

1. Entwicklung der Produktion, ausgedrückt in Volumen, Zahlen oder Gewicht sowie in Wert und Mehrwert,

2. Nutzung der wirtschaftlichen Produktionskapazität,

3. Entwicklung der Produktivität, um insbesondere den Mehrwert pro Arbeitsstunde oder die Produktion pro Arbeitnehmer hervorzuheben. Diese Angaben müssen in chronologischen Serien, die sich über fünf Jahre erstrecken, erteilt werden. Gegebenenfalls müssen sie pro Unterteilung gemacht werden.

Art. 65sexies - Die in Artikel 65bis § 1 Absatz 1 Buchstabe d) erwähnten Informationen über Programm und allgemeine Zukunftsperspektiven des Unternehmens oder der Körperschaft, der Wirtschafts- oder der Finanzeinheit, der es angehört, erstrecken sich auf alle Aspekte der Tätigkeit des Unternehmens, insbesondere auf industrielle, finanzielle, kommerzielle und soziale Aspekte und auf die Forschungsarbeit, einschließlich Prognosen hinsichtlich des weiteren Ausbaus und Auskünften über die Finanzierung geplanter Investitionen.

Art. 65septies - In Abweichung von Artikel 95 des vorliegenden Gesetzes kann der König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass und nach einstimmiger Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates und des Zentralen Wirtschaftsrates die Modalitäten in Bezug auf die Art, den Umfang, die Häufigkeit und die Art und Weise der Mitteilung der zu erteilenden Auskünfte näher bestimmen.

Art. 65octies - § 1 - Kann durch die Erteilung einer Information in der vorgeschriebenen Form oder innerhalb des bestimmten Zeitraums ein Nachteil für das Unternehmen entstehen, kann der Unternehmensleiter ermächtigt werden, für folgende Auskünfte vom Grundsatz der Mitteilungspflicht abzuweichen:

1. Umsatz in absoluten Zahlen und Aufgliederung des Umsatzes pro Unterteilung,
2. was Programm und allgemeine Zukunftsperspektiven von Unternehmen im Vertriebssektor betrifft, geplante neue Verkaufsstellen,
3. Aufgliederung der Angaben in Bezug auf die Gewinn- und Verlustrechnung pro Unterteilung.

§ 2 - Von dieser Abweichungsmöglichkeit kann jedoch nur mit vorheriger Genehmigung eines der aufgrund von Artikel 80 des vorliegenden Gesetzes für die Überwachung des vorliegenden Unterabschnitts vom König benannten Beamten Gebrauch gemacht werden.

Der Abweichungsantrag muss mit Gründen versehen werden. Ihm werden alle Unterlagen, die für die Beurteilung seiner Rechtmäßigkeit notwendig sind, und das Protokoll der Versammlung des Ausschusses beigefügt, auf der der Unternehmensleiter zuvor mitgeteilt hat, für welche Art Informationen er eine Abweichung erhalten möchte.

Der Antrag wird nach Befragung eines beim Zentralen Wirtschaftsrat gebildeten Ad-hoc-Ausschusses genehmigt oder abgelehnt: Zusammensetzung, Befugnisse und Arbeitsweise dieses Ausschusses werden durch Ministeriellen Erlass bestimmt.

Der Antrag darf nicht abgelehnt werden, wenn die einstimmige Stellungnahme des Ad-hoc-Ausschusses das einstimmige Einverständnis bestätigt, das der Ausschuss gegebenenfalls anlässlich der im vorhergehenden Absatz vorgesehenen Mitteilung geäußert hat. Jeder Beschluss des zuständigen Beamten muss mit Gründen versehen werden.

§ 3 - Der zuständige Beamte benachrichtigt den Unternehmensleiter und den Präsidenten des Ausschusses von seinem Beschluss.

Wenn Auskünfte nicht in der vorgesehenen Form erteilt werden können, werden andere Angaben, die dazu geeignet sind, eine gleichwertige Information zu vermitteln, dem Ausschuss mitgeteilt.

Können Auskünfte nicht sofort erteilt werden, muss der Unternehmensleiter sie nach Ablauf einer Frist erteilen, die er dem zuständigen Beamten mitgeteilt hat.

Art. 65novies - Der Unternehmensleiter weist bei seinen Mitteilungen an den Ausschuss gegebenenfalls auf den vertraulichen Charakter bestimmter Angaben hin, deren Verbreitung dem Unternehmen Schaden zufügen könnte.

Ist der Ausschuss sich diesbezüglich nicht einig, entscheidet einer der aufgrund von Artikel 80 des vorliegenden Gesetzes für die Überwachung des vorliegenden Unterabschnitts vom König benannten Beamten, ob die betreffenden Auskünfte als vertraulich angesehen werden können. Die Bestätigung oder Verweigerung des vertraulichen Charakters erfolgt gemäß dem in Artikel 65octies § 2 festgelegten Verfahren.

Art. 65decies - In Ermangelung eines Betriebsrates und einer Gewerkschaftsvertretung tritt der Ausschuss in das Recht auf Information und Konsultation des Betriebsrates oder, in dessen Ermangelung, der Gewerkschaftsvertretung, erwähnt in Artikel 38 § 3 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit und in den im Nationalen Arbeitsrat geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 9 vom 9. März 1972, ohne dass der Ausschuss mehr Informationen erhält als die Gewerkschaftsvertretung, Nr. 24 vom 2. Oktober 1975, Nr. 32bis vom 7. Juni 1985, Nr. 39 vom 13. Dezember 1983 und Nr. 42 vom 2. Juni 1987.

Art. 65undecies - Die in vorliegendem Unterabschnitt vorgesehene Befugnis-erweiterung hat keine Auswirkung auf die in Artikel 11 § 2 des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, erwähnten Befugnisse.]

[**Art. 65duodecies** - [...]]

[Art. 65duodecies eingefügt durch Art. 10 des G. vom 22. April 2012 (B.S. vom 28. August 2012) und aufgehoben durch Art. 7 des G. vom 12. Juli 2013 (B.S. vom 26. Juli 2013)]

Abschnitt 5 - Arbeitsweise

Art. 66 - Leistungen der Ausschussmitglieder werden für die Entlohnung effektiver Arbeitszeit gleichgesetzt, auch wenn sie außerhalb der Arbeitsstunden erbracht werden.

Zusätzliche Fahrtkosten der Personalvertreter gehen in den Fällen und unter den Bedingungen, die der König festlegt, zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 67 - Die Ausschüsse können für Angelegenheiten, die sie untersuchen, andere Mitglieder des Personals anhören.

Der König legt die Bedingungen fest, unter denen Mitglieder der Ausschüsse Sachverständige heranziehen dürfen. Er legt die Sätze für ihre Vergütung fest, die zu Lasten des Arbeitgebers geht.

Art. 68 - Jeder Ausschuss legt seine Arbeitsweise in einer Geschäftsordnung fest. Der König legt fest, welche Punkte die Geschäftsordnung mindestens enthalten muss. Die paritätischen Kommissionen können Geschäftsordnungsmuster abfassen, die vom König für verbindlich erklärt werden können.

Abschnitt 6 - Übertragung des Unternehmens und Übernahme des Vermögens

Art. 69 - Für die Anwendung des vorliegenden Abschnitts ist zu verstehen unter:

1. Unternehmen: die Körperschaft,

2. Übernahme des Vermögens: die Festlegung eines dinglichen Rechts an der Gesamtheit oder an Teilen des Vermögens eines in Konkurs geratenen Unternehmens [...], wobei die Haupttätigkeit des Unternehmens oder einer Unterteilung des Unternehmens fortgesetzt wird.

[Art. 69 einziger Absatz Nr. 2 abgeändert durch Art. 40 des G. vom 11. Juli 2006 (B.S. vom 24. August 2006)]

Art. 70 - Im Falle einer vertraglich geregelten Übertragung eines oder mehrerer Unternehmen geschieht Folgendes:

- Die bestehenden Ausschüsse arbeiten weiter, sofern die betreffenden Unternehmen ihre Eigenschaft als technische Betriebseinheit beibehalten.

- In den anderen Fällen setzt der Ausschuss des neuen Unternehmens sich bis zu den nächsten Wahlen aus allen Mitgliedern der Ausschüsse, die zuvor in den betreffenden Unternehmen gewählt wurden, zusammen, es sei denn, die Parteien entscheiden anders darüber. Dieser Ausschuss arbeitet für die Gesamtheit des Personals der betreffenden Unternehmen.

Art. 71 - Im Falle einer vertraglich geregelten Übertragung eines Teils eines Unternehmens an ein anderes Unternehmen, das wie das erste über einen Ausschuss verfügt, geschieht Folgendes:

- Die bestehenden Ausschüsse arbeiten weiter, sofern die bestehenden technischen Betriebseinheiten unverändert bleiben.

- Der bestehende Ausschuss arbeitet in dem Unternehmen, von dem ein Teil übertragen wird, weiter, wenn die Eigenschaft als technische Betriebseinheit eine Änderung erfährt; die im übertragenen Teil des Unternehmens beschäftigten Vertreter des Personals im

Ausschuss werden dem Ausschuss des Unternehmens angegliedert, dem der erwähnte Teil übertragen wird.

Art. 72 - Im Falle einer vertraglich geregelten Übertragung eines Teils eines Unternehmens, das einen Ausschuss besitzt, an ein Unternehmen, das einen solchen Ausschuss nicht besitzt, geschieht Folgendes:

- Der bestehende Ausschuss arbeitet weiter, sofern die Eigenschaft als technische Betriebseinheit erhalten bleibt.

- Der Ausschuss des Unternehmens, von dem ein Teil übertragen wird, arbeitet mit den Personalvertretern weiter, die nicht in dem Teil des Unternehmens beschäftigt waren, der übertragen worden ist, wenn die Eigenschaft als technische Betriebseinheit eine Änderung erfährt.

- Außerdem wird bis zu den nächsten Wahlen in dem Unternehmen, dem ein Teil eines anderen Unternehmens übertragen worden ist, ein Ausschuss gebildet mit den Personalvertretern, die im übertragenen Teil beschäftigt sind, es sei denn, die Parteien entscheiden anders darüber.

Art. 73 - Im Falle der Spaltung einer technischen Betriebseinheit in mehrere Körperschaften, die keine Änderung der Eigenschaft als technische Betriebseinheit zur Folge hat, bleibt der bestehende Ausschuss bis zu den nächsten Wahlen erhalten. Werden mehrere technische Betriebseinheiten geschaffen, arbeitet der Ausschuss bis zu den nächsten Wahlen für die Gesamtheit dieser Einheiten weiter, es sei denn, die Parteien entscheiden anders darüber.

Art. 74 - In allen Fällen der vertraglich geregelten Übertragung eines Unternehmens oder eines Teils eines Unternehmens und im Falle einer Spaltung einer technischen Betriebseinheit in mehrere Körperschaften sind die im vorerwähnten Gesetz vom 19. März 1991 vorgesehenen Schutzmaßnahmen weiterhin auf die Mitglieder, die das Personal vertreten, und die Kandidaten anwendbar.

Art. 75 - Tritt die vertraglich geregelte Übertragung, die Spaltung oder eine andere Änderung der technischen Betriebseinheiten ein, nachdem die Bestimmung der technischen Betriebseinheiten definitiv geworden ist und vor dem Tag der Wahlen, so wird die Übertragung, Spaltung oder Änderung der technischen Betriebseinheiten erst ab Einsetzung des Ausschusses berücksichtigt. In diesem Fall finden die in den Artikeln 70 bis 74 vorgesehenen Regeln Anwendung.

Art. 76 - Im Falle der Übernahme des Vermögens eines in Konkurs geratenen Unternehmens [...] geschieht Folgendes:

1. Ein Ausschuss bleibt bis zu den nächsten Wahlen erhalten, wenn die technische Betriebseinheit oder die technischen Betriebseinheiten, aus denen sich das Unternehmen

zusammensetzt, die Eigenschaft behalten, die sie vor dem Konkursverfahren [...] hatten, ohne in einen anderen Betrieb eingegliedert zu werden; der Ausschuss setzt sich gemäß den vom König festgelegten Regeln ausschließlich aus einer Zahl ordentlicher Personalvertreter zusammen, die im Verhältnis zur Zahl der im neuen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer steht; die Personalvertreter werden unter den übernommenen ordentlichen Vertretern oder Ersatzvertretern oder unter den übernommenen, bei den letzten Ausschusswahlen nicht gewählten Kandidaten für das Amt eines Personalvertreters bestimmt, und zwar von den Arbeitnehmerorganisationen, die die gewählten Vertreter bei den vorhergehenden Wahlen vorgeschlagen haben; dieser Ausschuss arbeitet für die Gesamtheit des Personals des übernommenen Unternehmens.

2. Ein Ausschuss bleibt bis zu den nächsten Wahlen erhalten, wenn die technische Betriebseinheit oder die technischen Betriebseinheiten, aus denen sich das Unternehmen zusammensetzt, in ein anderes Unternehmen oder in eine andere technische Betriebseinheit dieses Unternehmens eingegliedert werden und wenn das Unternehmen oder die technische Betriebseinheit, wo sie eingegliedert werden, einen solchen Ausschuss nicht besitzt; der Ausschuss setzt sich gemäß den vom König festgelegten Regeln ausschließlich aus einer Zahl ordentlicher Personalvertreter zusammen, die im Verhältnis zur Zahl der im neuen Unternehmen übernommenen Arbeitnehmer steht; die Personalvertreter werden unter den übernommenen ordentlichen Vertretern oder Ersatzvertretern oder unter den übernommenen, bei den letzten Ausschusswahlen nicht gewählten Kandidaten für das Amt eines Personalvertreters bestimmt, und zwar von den Arbeitnehmerorganisationen, die die gewählten Vertreter bei den vorhergehenden Wahlen vorgeschlagen haben; dieser Ausschuss arbeitet für den übernommenen Teil des Unternehmens.

Die Arbeitnehmerorganisationen, die die bei den vorhergehenden Wahlen gewählten Vertreter vorgeschlagen haben, können mit dem neuen Arbeitgeber eine andere Vereinbarung abschließen, die bis zu den nächsten Wahlen gültig ist.

[Art. 76 Abs. 1 einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 41 des G. vom 11. Juli 2006 (B.S. vom 24. August 2006); Abs. 1 Nr. 1 abgeändert durch Art. 41 des G. vom 11. Juli 2006 (B.S. vom 24. August 2006)]

[Abschnitt 7 - Übertragung unter der Autorität des Gerichts]

[Unterteilung Abschnitt 7 eingefügt durch Art. 54 des G. vom 27. Mai 2013 (B.S. vom 22. Juli 2013)]

[Art. 76bis - Für die zukünftige Lage der Ausschüsse, die zum Zeitpunkt einer gerichtlichen Reorganisation durch Übertragung unter der Autorität des Gerichts im Sinne des Gesetzes vom 31. Januar 2009 über die Kontinuität der Unternehmen bestehen, gelten die Regeln des vorliegenden Abschnitts, sofern zwischen den Parteien des Übertragungsvertrags diesbezüglich nicht etwas anderes vereinbart wurde.

Vorliegender Abschnitt ist bis zur nächsten Wahl eines Ausschusses anwendbar.

Für die Anwendung des vorliegenden Paragraphen ist unter "Unternehmen" die Körperschaft zu verstehen.]

[Art. 76bis eingefügt durch Art. 55 des G. vom 27. Mai 2013 (B.S. vom 22. Juli 2013)]

[Art. 76ter - Im Falle einer Übertragung unter der Autorität des Gerichts eines Unternehmens geschieht Folgendes:

- Die bestehenden Ausschüsse arbeiten weiter, sofern die betreffenden Unternehmen ihre Eigenschaft als technische Betriebseinheit beibehalten.

- In den anderen Fällen setzt der Ausschuss des neuen Unternehmens sich aus allen Mitgliedern der Ausschüsse, die zuvor in den betreffenden Unternehmen gewählt wurden, zusammen. Dieser Ausschuss arbeitet für die Gesamtheit des Personals der betreffenden Unternehmen.]

[Art. 76ter eingefügt durch Art. 56 des G. vom 27. Mai 2013 (B.S. vom 22. Juli 2013)]

[Art. 76quater - Im Falle einer Übertragung unter der Autorität des Gerichts eines Teils eines Unternehmens an ein anderes Unternehmen, das wie das erste über einen Ausschuss verfügt, geschieht Folgendes:

- Die bestehenden Ausschüsse arbeiten weiter, sofern die bestehenden technischen Betriebseinheiten unverändert bleiben.

- Der bestehende Ausschuss arbeitet in dem Unternehmen, von dem ein Teil übertragen wird, weiter, wenn die Eigenschaft der technischen Betriebseinheiten eine Änderung erfährt; die im übertragenen Teil des Unternehmens beschäftigten Vertreter des Personals im Ausschuss werden dem Ausschuss des Unternehmens angegliedert, dem der erwähnte Teil übertragen wird.]

[Art. 76quater eingefügt durch Art. 57 des G. vom 27. Mai 2013 (B.S. vom 22. Juli 2013)]

[Art. 76quinquies - Im Falle einer Übertragung unter der Autorität des Gerichts eines Teils eines Unternehmens, das einen Ausschuss besitzt, an ein Unternehmen, das einen solchen Ausschuss nicht besitzt, geschieht Folgendes:

- Der bestehende Ausschuss arbeitet weiter, sofern die Eigenschaft als technische Betriebseinheit erhalten bleibt.

- Der Ausschuss des Unternehmens, von dem ein Teil übertragen wird, arbeitet mit den Personalvertretern weiter, die nicht in dem Teil des Unternehmens beschäftigt waren, der übertragen worden ist, wenn die Eigenschaft als technische Betriebseinheit eine Änderung erfährt.

- Außerdem wird in dem Unternehmen, dem ein Teil eines anderen Unternehmens übertragen worden ist, ein Ausschuss gebildet mit den Personalvertretern, die im übertragenen Teil beschäftigt sind.]

[Art. 76quinquies eingefügt durch Art. 58 des G. vom 27. Mai 2013 (B.S. vom 22. Juli 2013)]

[Art. 76sexies - In allen Fällen der Übertragung unter der Autorität des Gerichts eines Unternehmens oder eines Teils eines Unternehmens sind die im vorerwähnten Gesetz vom 19. März 1991 vorgesehenen Schutzmaßnahmen weiterhin auf die Mitglieder, die das Personal vertreten, und die Kandidaten anwendbar.]

[Art. 76sexies eingefügt durch Art. 59 des G. vom 27. Mai 2013 (B.S. vom 22. Juli 2013)]

[Art. 76septies - Tritt die Übertragung unter der Autorität des Gerichts ein, nachdem die Bestimmung der technischen Betriebseinheiten definitiv geworden ist und vor dem Tag der Wahlen, so wird die Übertragung erst ab Einsetzung des Ausschusses berücksichtigt. In diesem Fall finden die in den Artikeln 76ter bis 76sexies vorgesehenen Regeln Anwendung.]

[Art. 76septies eingefügt durch Art. 60 des G. vom 27. Mai 2013 (B.S. vom 22. Juli 2013)]

KAPITEL 9 - Für die Organe geltende gemeinsame Bestimmungen

Art. 77 - Alle Anweisungen, Ratschläge oder erzieherischen Hinweise der in den Kapiteln 6 bis 8 erwähnten Organe, die den Arbeitnehmern durch Aushang oder individuelle Benachrichtigung schriftlich mitgeteilt werden, werden derart abgefasst, dass alle Arbeitnehmer sie verstehen können.

Art. 78 - Der König kann alle Maßnahmen treffen, die dazu bestimmt sind, die Tätigkeiten der in den Kapiteln 6 bis 8 erwähnten Organe sowohl auf nationaler als auch auf lokaler oder beruflicher Ebene zu koordinieren und zu fördern.

Er kann regionale Ausschüsse in Bergwerken, Gruben und Steinbrüchen unter Tage einsetzen.

KAPITEL 10 - *Einspruch bei den Arbeitsgerichten*

Art. 79 - [§ 1 - [Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 32*duodecies* können Arbeitgeber, Arbeitnehmer und repräsentative Arbeitnehmerorganisationen bei jedem Streitfall bezüglich des vorliegenden Gesetzes oder seiner Ausführungserlasse eine Klage bei den Arbeitsgerichten einreichen.]

[Repräsentative Arbeitnehmerorganisationen können sich vor den Arbeitsgerichten von einem Beauftragten vertreten lassen, der Inhaber einer schriftlichen Vollmacht ist. Dieser kann im Namen der Organisation, der er angehört, die mit dieser Vertretung verbundenen Handlungen vornehmen, einen Antrag einreichen, plädieren und alle Mitteilungen bezüglich der Einleitung, der Untersuchung und der Entscheidung der Streitsache entgegennehmen.]

§ 2 - [Wenn die in § 1 erwähnten Klagen Streitsachen in Bezug auf die Anwendung von Kapitel 8 betreffen, gelten folgende Verfahrensregeln:]

1. Die Klagen werden durch einen schriftlichen Antrag eingereicht, der der Kanzlei des zuständigen Rechtsprechungsorgans per Einschreibebrief zugesendet oder dort hinterlegt wird.

2. Die Fristen für die Einreichung der Klagen unterliegen den Bestimmungen der Artikel 52 und 53 des Gerichtsgesetzbuches; als äußerstes Datum, an dem der Einschreibebrief der Kanzlei zugesandt oder der Antrag dort hinterlegt werden darf, gilt der letzte Tag dieser Fristen.

3. Die klagende Partei ist verpflichtet, in *limine litis* die Identität und die vollständige Adresse der betroffenen Parteien bei der Kanzlei des angerufenen Arbeitsgerichts zu hinterlegen; unter vollständiger Adresse ist der Wohnsitz, der Hauptwohrtort oder der gewöhnliche Arbeitsplatz zu verstehen.

4. Das angerufene Arbeitsgericht entscheidet ohne vorhergehendes Güteverfahren, nachdem es die betroffenen Parteien angehört oder ordnungsgemäß vorgeladen hat.

5. Urteile und Entscheide werden dem Arbeitgeber, den betroffenen Arbeitnehmern, den betroffenen repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen sowie den durch vorliegendes Gesetz ausdrücklich bestimmten Personen per Gerichtsschreiben notifiziert.

6. [...]

Für die Anwendung von Absatz 1 ist unter "betroffene Partei" jede Person oder repräsentative Arbeitnehmerorganisation zu verstehen, die im Rahmen des Verfahrens in den Rechtsstreit mit einbezogen ist.

§ 3 - Der König kann bestimmen, binnen welcher Frist [die in § 2 erwähnten Klagen] eingereicht werden müssen. Er kann ebenfalls bestimmen, ob und binnen welcher Frist Berufung eingelegt oder Einspruch erhoben werden kann und binnen welcher Frist die Arbeitsgerichte ihre Entscheidung verkünden.]

[Art. 79 ersetzt durch Art. 3 des G. vom 28. Februar 1999 (B.S. vom 18. März 1999); § 1 Abs. 1 (früherer einziger Absatz) ersetzt durch Art. 2 des G. vom 17. Juni 2002 (B.S. vom 25. Juni 2002); § 1 Abs. 2 eingefügt durch Art. 3 Nr. 1 des G. vom 6. Februar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); § 2 Abs. 1 einleitende Bestimmung ersetzt durch Art. 3 Nr. 2 des G. vom 6. Februar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); § 2 Abs. 1 Nr. 6 aufgehoben durch Art. 3 Nr. 3 des G. vom 6. Februar 2007 (B.S. vom 6. Juni 2007); § 3 abgeändert durch Art. 4 des G. vom 28. März 2014 (B.S. vom 28. April 2014)]

KAPITEL 11 - Überwachung und strafrechtliche Bestimmungen

Art. 80 - [Verstöße gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse werden gemäß dem Sozialstrafgesetzbuch ermittelt, festgestellt und geahndet.]

Die Sozialinspektoren verfügen über die in den Artikeln 23 bis 39 des Sozialstrafgesetzbuches erwähnten Befugnisse, wenn sie von Amts wegen oder auf Antrag im Rahmen ihres Informations-, Beratungs- und Überwachungsauftrags im Hinblick auf die Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse handeln.]

[Art. 80 ersetzt durch Art. 84 des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]

Art. 81 - 84 - [...]

[Art. 81 bis 84 aufgehoben durch Art. 109 Nr. 43 Buchstabe a) des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]

Art. 85 - [...]

[Art. 85 aufgehoben durch Art. 109 Nr. 43 Buchstabe b) des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]

Art. 86 - 87 - [...]

[Art. 86 und 87 aufgehoben durch Art. 109 Nr. 43 Buchstabe c) des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]

Art. 88 - [...]

[Art. 88 aufgehoben durch Art. 109 Nr. 43 Buchstabe d) des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]

[Art. 88bis - [...]]

[Art. 88bis eingefügt durch Art. 6 des G. vom 11. Juni 2002 (B.S. vom 22. Juni 2002) und aufgehoben durch Art. 109 Nr. 43 Buchstabe e) des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]

Art. 89 - [...]

[Art. 89 aufgehoben durch Art. 109 Nr. 43 Buchstabe f) des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]

Art. 90 - 92 - [...]

[Art. 90 bis 92 aufgehoben durch Art. 109 Nr. 43 Buchstabe g) des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]

Art. 93 - [...]

[Art. 93 aufgehoben durch Art. 109 Nr. 43 Buchstabe h) des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]

Art. 94 - [...]

[Art. 93 aufgehoben durch Art. 109 Nr. 43 Buchstabe i) des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]

[KAPITEL 11bis - Maßnahmen zur Verhütung der Wiederholung schwerer Arbeitsunfälle

[Kapitel 11bis mit den Artikeln 94bis bis 94octies eingefügt durch Art. 5 des G. vom 25. Februar 2003 (B.S. vom 14. März 2003)]

Abschnitt 1 - Begriffsbestimmung

Art. 94bis - Für die Anwendung des vorliegenden Kapitels versteht man unter:

1. [schwerem Arbeitsunfall: einen Unfall, der sich am Arbeitsplatz selbst ereignet und wegen seiner Schwere eine gründliche spezifische Untersuchung erfordert, damit die Maßnahmen zur Verhütung der Wiederholung des Unfalls getroffen werden.

Der König legt die Kriterien fest, aufgrund deren der Arbeitsunfall als schwerer Arbeitsunfall angesehen wird,]

2. Sachverständigem: einen Sachverständigen in Sachen Untersuchung schwerer Arbeitsunfälle, der in einer Liste aufgenommen ist, die von der Verwaltung erstellt worden ist, der die in Artikel 80 erwähnten, mit der Überwachung beauftragten Beamten, die für die Arbeitssicherheit zuständig sind, angehören.

[Art. 94bis einziger Absatz Nr. 1 ersetzt durch Art. 166 Nr. 1 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

Abschnitt 2 - [Untersuchung von und Bericht über schwere Arbeitsunfälle - Bestimmung eines Sachverständigen]

[Überschrift von Abschnitt 2 ersetzt durch Art. 166 Nr. 2 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

Art. 94ter - [§ 1 - Nach jedem schweren Arbeitsunfall sorgt der Arbeitgeber des Opfers dafür, dass der Unfall unmittelbar von seinem zuständigen Dienst für Gefahrenverhütung untersucht wird, und binnen zehn Tagen nach dem Unfall übermittelt er den im vorangehenden Artikel erwähnten Beamten einen ausführlichen Bericht.

§ 2 - Nach jedem schweren Arbeitsunfall mit einem Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz, wo die Bestimmungen der Kapitel 4 oder 5 anwendbar sind, arbeiten je nach Fall die Arbeitgeber, die Entleiher, die Unternehmen für Aushilfsarbeit, die mit der Ausführung beauftragten Bauleiter, die Unternehmer, die Subunternehmer und die Selbstständigen, die von dem Unfall betroffen sind, zusammen, um dafür zu sorgen, dass der Unfall unmittelbar von einem oder mehreren zuständigen Diensten für Gefahrenverhütung untersucht wird und binnen zehn Tagen nach dem Unfall sämtlichen hier oben erwähnten betroffenen Personen und den im vorangehenden Artikel erwähnten Beamten ein ausführlicher Bericht übermittelt wird.

Die praktischen Vereinbarungen in Bezug auf diese Zusammenarbeit, die zuständigen Dienste für Gefahrenverhütung, die eventuelle schwere Arbeitsunfälle untersuchen werden, und die Einigung über die Kosten, die aus diesen Untersuchungen entstehen können, werden hierzu in spezifischen Klauseln aufgenommen, und zwar:

1. in den Klauseln des in [Artikel 9 § 2 Nr. 2] erwähnten Vertrags, auf Initiative des Arbeitgebers, in dessen Niederlassung Arbeitnehmer von Fremdunternehmen oder Selbstständige Tätigkeiten verrichten kommen,

2. unbeschadet des Artikels 19 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit in den Klauseln des zwischen dem Entleiher und dem Unternehmen für Aushilfsarbeit abgeschlossenen Vertrags, auf Initiative des Letzteren und gemäß den vom König festzulegenden ausführlichen Regeln,

3. in den Klauseln des in Artikel 29 Nr. 2 erwähnten Vertrags, je nach Fall auf Initiative des mit der Ausführung beauftragten Bauleiters, des Unternehmers oder des Subunternehmers.

§ 3 - Die im vorangehenden Artikel erwähnten Beamten können auch einen vorläufigen Bericht binnen derselben Frist annehmen.

§ 4 - Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 80 können diese Beamten, falls binnen zehn Tagen kein ausführlicher oder vorläufiger Bericht vorhanden ist, einen Sachverständigen bestimmen.

Der König kann andere Fälle bestimmen, in denen diese Beamten einen Sachverständigen bestimmen können.]

[Art. 94ter ersetzt durch Art. 166 Nr. 3 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004); § 2 Abs. 2 Nr. 1 abgeändert durch Art. 93 des G. vom 3. Juni 2007 (B.S. vom 23. Juli 2007)]

Abschnitt 3 - Der Sachverständige

Art. 94quater - Der Sachverständige hat folgende Aufträge:

1. die Ursachen und die Umstände des schweren Arbeitsunfalls untersuchen und angemessene Empfehlungen formulieren, damit die Wiederholung des Unfalls verhütet wird,

2. die Elemente der Untersuchung, die festgestellten Ursachen und die formulierten Empfehlungen in einem schriftlichen Bericht festhalten,

3. jeder nachstehenden Person den in Nr. 2 erwähnten Bericht übermitteln:

a) den in Artikel 94bis erwähnten Beamten,

b) [je nach Fall dem in Artikel 94ter § 1 erwähnten Arbeitgeber oder den in Artikel 94ter § 2 erwähnten betroffenen Personen,]

c) je nach Fall [den Versicherungsgesellschaften] oder der Einrichtung, die in Artikel 94quinquies § 2 erwähnt ist.

[Art. 94quater einziger Absatz Nr. 3 einziger Absatz Buchstabe b) ersetzt durch Art. 166 Nr. 4 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004); einziger Absatz Nr. 3 einziger Absatz Buchstabe c) abgeändert durch Art. 166 Nr. 5 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

Abschnitt 4 - Honorar des Sachverständigen

Art. 94quinquies - § 1 - Der Sachverständige erhält für die bei der Ausführung seiner Aufträge erbrachten Leistungen ein Honorar.

[In den in Artikel 94ter § 2 Absatz 1 erwähnten Situationen wird das Honorar in Teilhonorare aufgeteilt gemäß der in Artikel 94ter § 2 Absatz 2 erwähnten Einigung.]

§ 2 - [Das in § 1 erwähnte Honorar ist von den Versicherungsgesellschaften in Sachen Arbeitsunfälle zu zahlen, denen je nach Fall der in Artikel 94ter § 1 erwähnte Arbeitgeber oder die in Artikel 94ter § 2 erwähnten Personen für die Versicherung ihrer Arbeitnehmer angeschlossen sind.

In den in Artikel 94ter § 2 Absatz 1 erwähnten Situationen werden die Teilhonorare von den jeweiligen Versicherungsgesellschaften gezahlt gemäß der in Artikel 94ter § 2 Absatz 2 erwähnten Einigung.

In Ermangelung der im vorangehenden Absatz erwähnten Einigung ist der Gesamtbetrag des Honorars von der Versicherungsgesellschaft zu zahlen, der die Person, die mit der Aufnahme der entsprechenden Klauseln in den in Artikel 94ter § 2 Absatz 2 erwähnten Vertrag beauftragt ist, angeschlossen ist.

In Ermangelung einer oder mehrerer in Absatz 1 erwähnten Versicherungsgesellschaften ist das Honorar oder bei Anwendung von § 1 Absatz 2 ein Teil davon von der Einrichtung zu zahlen, die im Falle eines Arbeitsunfalls die Entschädigung der Arbeitnehmer des in Artikel 94ter § 1 erwähnten Arbeitgebers oder der in Artikel 94ter § 2 erwähnten Personen gewährleistet.

Das Honorar ist dem Sachverständigen oder seinem Arbeitgeber auf Vorlage einer Forderung, in der die Leistungen des Sachverständigen ausführlich angegeben sind, zu zahlen.

Bei Anwendung von § 1 Absatz 2 werden Teilforderungen vorgelegt, deren Betrag aufgrund der in Artikel 94ter § 2 Absatz 2 erwähnten Einigung berechnet ist.]

[Art. 94quinquies § 1 Abs. 2 eingefügt durch Art. 166 Nr. 6 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004); § 2 ersetzt durch Art. 166 Nr. 7 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

Abschnitt 5 - Rückforderung des Sachverständigenhonorars

Art. 94sexies - [Die Versicherungsgesellschaften oder die Einrichtung, die das Honorar oder einen Teil davon für die Leistungen des Sachverständigen gezahlt haben, können den Betrag von dem in Artikel 94ter § 1 erwähnten Arbeitgeber oder von den in Artikel 94ter § 2 erwähnten Personen zurückfordern.]

[Art. 94sexies ersetzt durch Art. 166 Nr. 8 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

[Abschnitt 6 - Allgemeines]

[Unterteilung Abschnitt 6 eingefügt durch Art. 166 Nr. 9 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

Art. 94septies - [§ 1 - Um es zu ermöglichen, dass je nach Fall die Gefahrenverhütungsberater der in Artikel 94ter §§ 1 und 2 erwähnten Dienste für Gefahrenverhütung den schweren Arbeitsunfall untersuchen oder der Sachverständige seine in Artikel 94quater erwähnten Aufträge erfüllt, müssen der in Artikel 94ter § 1 erwähnte Arbeitgeber oder die in Artikel 94ter § 2 erwähnten Personen mit diesen Gefahrenverhütungsberatern oder diesem Sachverständigen zusammenarbeiten.

Der in Artikel 94ter § 1 erwähnte Arbeitgeber oder die in Artikel 94ter § 2 erwähnten Personen arbeiten auch mit den Ausschüssen für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz der anderen Arbeitgeber, die von dem schweren Arbeitsunfall betroffen sind, zusammen.

Der König kann die Bedingungen und Modalitäten in Bezug auf diese Zusammenarbeit eingehender definieren.

§ 2 - Um die unmittelbare Wiederholung eines identischen oder ähnlichen schweren Arbeitsunfalls zu verhüten, werden Sicherungsmaßnahmen getroffen, und zwar je nach Fall von oder unter der Aufsicht:

1. des Arbeitgebers, der auf Fremdunternehmen zurückgreift, im Rahmen von in Kapitel 4 Abschnitt 1 erwähnten Arbeiten,
2. des Entleihers im Rahmen von in Kapitel 4 Abschnitt 2 erwähnten Arbeiten,
3. des mit der Ausführung beauftragten Bauleiters im Rahmen von Arbeiten auf zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustellen, die in Kapitel 5 erwähnt sind,
4. des Arbeitgebers des Opfers in den anderen Fällen.

Unter Sicherungsmaßnahmen versteht man die Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die von den in § 1 erwähnten Gefahrenverhütungsberatern vorgeschlagen werden, oder zumindest gleichwertige Maßnahmen und, falls solche Maßnahmen noch nicht vorgeschlagen worden

sind, jede offensichtliche Maßnahme, durch die eine oder mehrere direkte Ursachen eines identischen oder ähnlichen Unfalls beseitigt werden können.]

[Art. 94septies ersetzt durch Art. 166 Nr. 10 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

Art. 94octies - Der König bestimmt:

1. die Bedingungen, die die Sachverständigen erfüllen müssen, um ihre Funktion ausüben zu können und in die in Artikel 94bis Nr. 2 erwähnte Liste aufgenommen werden zu können,

2. die Modalitäten für die in Artikel 94ter erwähnte Bestimmung der Sachverständigen,

3. die Modalitäten in Bezug auf die in Artikel 94quater erwähnten Aufträge der Sachverständigen,

4. die Höhe des in Artikel 94quinquies § 1 erwähnten Honorars,

5. das Datum des Inkrafttretens der Bestimmungen des vorliegenden Kapitels,]

[6. die Kriterien, denen der in Artikel 94ter §§ 1 und 2 Absatz 1 erwähnte Bericht genügen muss, um als ausführlich angesehen zu werden, und die Modalitäten seiner Übermittlung an die in Artikel 92bis [sic] Nr. 2 erwähnten Beamten,

7. die Bedingungen, unter denen die in Artikel 92bis [sic] Nr. 2 erwähnten Beamten einen vorläufigen Bericht annehmen können, wie in Artikel 94ter § 3 erwähnt.]

[Art. 94octies einziger Absatz Nr. 6 und 7 eingefügt durch Art. 166 Nr. 11 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

[Abschnitt 7 - Meldung schwerer Arbeitsunfälle

[Abschnitt 7 mit Art. 94nonies eingefügt durch Art. 166 Nr. 12 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

Art. 94nonies - Jeder schwere Arbeitsunfall, der den vom König festgelegten Kriterien genügt, muss unmittelbar den in Artikel 94bis Nr. 2 erwähnten Beamten vom Arbeitgeber des Opfers gemeldet werden.

Der König legt auch die Weise fest, in der die im vorangehenden Absatz erwähnte Meldung gemacht werden muss.]

KAPITEL 12 - *Schlussbestimmungen*

Art. 95 - Der König ergreift die durch das vorliegende Gesetz vorgesehenen Maßnahmen, nachdem Er die Stellungnahme des in Artikel 44 erwähnten Hohen Rates angefordert hat; dies gilt nicht für die in den Artikeln 49, 50, 51, 53, 56, 58 bis 60, 62, 63, 65 Absatz 2, 66 und 76 erwähnten Maßnahmen. Diese Maßnahmen ergreift Er, nachdem Er die Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates angefordert hat.

Der Hohe Rat gibt seine Stellungnahme innerhalb sechs Monaten ab dem an ihn gerichteten Antrag ab. Im Dringlichkeitsfall kann der Minister, der die Stellungnahme anfordert, diese Frist auf zwei Monate begrenzen. Nach Ablauf dieser Fristen kann die Stellungnahme außer Acht gelassen werden.

Der Nationale Arbeitsrat gibt seine Stellungnahme innerhalb zweier Monate ab dem an ihn gerichteten Antrag ab. Nach Ablauf dieser Frist kann die Stellungnahme außer Acht gelassen werden.

Art. 96 - § 1 - Artikel 1 Nr. 24 des Gesetzes vom 30. Juni 1971 über die administrativen Geldstrafen, die bei Verstößen gegen bestimmte Sozialgesetze zur Anwendung kommen, abgeändert durch die Gesetze vom 23. Januar 1975 und 23. März 1994, wird aufgehoben.

§ 2 - Artikel *1bis* desselben Gesetzes, abgeändert durch die Gesetze vom 1. Juni 1993, 23. März 1994 und 30. März 1994, wird wie folgt ergänzt:

8. von 10.000 Franken bis 100.000 Franken:

a) der Arbeitgeber, der gegen die Bestimmungen des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit oder seine Ausführungserlasse verstoßen hat,

b) der Arbeitgeber, der in seinem Unternehmen weder einen Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz noch einen internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz in Anwendung des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit oder seiner Ausführungserlasse eingesetzt hat; der die Arbeit der Dienste und Ausschüsse, so wie sie im vorerwähnten Gesetz vorgesehen ist, verhindert hat; der die Ausführung der Aufgaben der Dienste und Ausschüsse beeinträchtigt, indem er Auskünfte, die im vorerwähnten Gesetz, seinen Ausführungserlassen oder in den vom König für allgemeinverbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen vorgesehen sind, nicht oder nicht gemäß den vorgesehenen Regeln erteilt hat; der Konsultationen nicht gemäß den vorgesehenen Regeln vorgenommen hat; oder der die Ausübung des Mandats der Vertreter des Personals in den Ausschüssen, so wie sie im Gesetz, in seinen Ausführungserlassen und in den vom König für allgemeinverbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen vorgesehen ist, verhindert hat,

c) der Arbeitgeber, der die Ausübung des Mandats der Gewerkschaftsvertretung, die mit den Aufgaben der Ausschüsse beauftragt ist, beeinträchtigt,

d) der in Artikel 83 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erwähnte Unternehmer,

e) der in Artikel 85 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erwähnte Arbeitgeber, in dessen Niederlassung Arbeitnehmer von Fremdunternehmen Tätigkeiten verrichten,

f) der Bauherr oder der mit der Planung beauftragte Bauleiter, der gegen Artikel 86 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit verstoßen hat,

9. von 10.000 Franken bis 200.000 Franken, die in Artikel 84 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erwähnten Arbeitgeber,

10. von 10.000 Franken bis 200.000 Franken:

a) der in Artikel 87 Nr. 1 und 2 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erwähnte Bauherr, mit der Ausführung beauftragte Bauleiter oder mit der Überwachung der Ausführung beauftragte Bauleiter,

b) die in Artikel 87 Nr. 3 und 6 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erwähnten Unternehmer,

c) der in Artikel 87 Nr. 4 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erwähnte Arbeitgeber,

d) der in Artikel 87 Nr. 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erwähnte mit der Ausführung beauftragte Bauleiter,

e) der in Artikel 87 Nr. 7 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erwähnte Subunternehmer.

Art. 97 - Die Bestimmungen der Artikel 15 bis 19 finden zum ersten Mal Anwendung auf Bauprojekte, deren Ausarbeitung nach Inkrafttreten des Kapitels 5, so wie es vom König festgelegt wird, beginnt.

Der König legt die besonderen Regeln für die Anwendung der Bestimmungen der Artikel 15 und 20 bis 31 auf Bauwerke fest, deren Ausführung vor Inkrafttreten des Kapitels 5, so wie es vom König festgelegt wird, beginnt.

Art. 98 - § 1 - Das Gesetz vom 10. Juni 1952 über die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer und über die gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze, abgeändert durch die Gesetze vom 17. Juli 1957, 28. Januar 1963, 10. Oktober 1967, 17. Februar 1971, 16. März 1971, 23. Januar 1975, durch den Königlichen Erlass Nr. 4 vom 11. Oktober 1978, den Königlichen Erlass Nr. 15 vom 23. Oktober 1975,

den Königlichen Erlass vom 28. September 1984 und durch die Gesetze vom 22. Januar 1985, 22. Dezember 1989, 2. Januar 1991, 19. März 1991, 30. März 1994 und 7. Juli 1994, ist aufgehoben.

§ 2 - In den am 15. September 1919 koordinierten Gesetzen über die Bergwerke, Gruben und Steinbrüche unter Tage werden aufgehoben:

1. Artikel 76*bis*, eingefügt durch das Gesetz vom 15. Juli 1957,

2. Artikel 76*ter*, eingefügt durch das Gesetz vom 15. Juli 1957 und abgeändert durch das Gesetz vom 10. Oktober 1967 und den Königlichen Erlass vom 17. Mai 1993,

3. Artikel 130*bis*, eingefügt durch das Gesetz vom 15. Juli 1957.

Art. 99 - Die Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitsschutzordnung und die Erlasse in Ausführung des Gesetzes vom 10. Juni 1952 über die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer und über die gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze sowie die Erlasse in Ausführung der am 15. September 1919 koordinierten Gesetze über die Bergwerke, Gruben und Steinbrüche unter Tage bleiben in Kraft bis zu ihrer ausdrücklichen Aufhebung oder bis zum Ende ihrer Gültigkeitsdauer.

Art. 100 - Der König kann bestehende Gesetzesbestimmungen abändern, um sie den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes anzupassen.

Art. 101 - Das vorliegende Gesetz tritt am ersten Tag des ersten Monats nach dem Monat seiner Veröffentlichung im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft, mit Ausnahme von Kapitel 5, das an dem vom König festgelegten Datum in Kraft tritt, und mit Ausnahme von Kapitel 6, das am ersten Tag [des neunzehnten Monats] nach dem Monat der Veröffentlichung des vorliegenden Gesetzes im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft tritt.

[Art. 101 abgeändert durch Art. 54 des G. vom 13. Februar 1998 (B.S. vom 19. Februar 1998)]