

F. 2001 — 2648

[C — 2001/00556]

10 JUNI 2001. — Arrêté royal établissant la traduction officielle en langue allemande de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone, notamment l'article 76, § 1^{er}, 1^o, et § 3, remplacé par la loi du 18 juillet 1990;

Vu le projet de traduction officielle en langue allemande de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent, établi par le Service central de traduction allemande du Commissariat d'arrondissement adjoint à Malmédy;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Intérieur,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le texte annexé au présent arrêté constitue la traduction officielle en langue allemande de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent.

Art. 2. Notre Ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 10 juin 2001.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,
A. DUQUESNE

—

N. 2001 — 2648

[C — 2001/00556]

10 JUNI 2001. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de officiële Duitse vertaling van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap, inzonderheid op artikel 76, § 1, 1^o, en § 3, vervangen bij de wet van 18 juli 1990;

Gelet op het ontwerp van officiële Duitse vertaling van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, opgemaakt door de Centrale dienst voor Duitse vertaling van het Adjunct-arrondissementscommissariaat in Malmédy;

Op de voordracht van Onze Minister van Binnenlandse Zaken,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. De bij dit besluit gevoegde tekst is de officiële Duitse vertaling van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen.

Art. 2. Onze Minister van Binnenlandse Zaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 10 juni 2001.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,
A. DUQUESNE

—

Annexe - Bijlage

MINISTERIUM DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES

22. DEZEMBER 2000 — Königlicher Erlass zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze des Verwaltungs- und Besoldungsstatuts der Staatsbediensteten, die auf das Personal der Dienste der Gemeinschafts- und Regionalregierungen, der Kollegien der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission und der Französischen Gemeinschaftskommission und der von ihnen abhängenden juristischen Personen öffentlichen Rechts anwendbar sind

BERICHT AN DEN KÖNIG

Sire,

der Entwurf eines Erlasses, den ich die Ehre habe, Eurer Majestät zur Unterschrift vorzulegen, ersetzt den Königlichen Erlass vom 26. September 1994 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze des Verwaltungs- und Besoldungsstatuts der Staatsbediensteten, die auf das Personal der Dienste der Gemeinschafts- und Regionalregierungen, der Kollegien der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission und der Französischen Gemeinschaftskommission und der von ihnen abhängenden juristischen Personen öffentlichen Rechts anwendbar sind.

Die allgemeinen Grundsätze sind die fundamentalen Regeln, mit denen die einheitliche Auffassung des öffentlichen Dienstes gewährleistet werden soll. Es ist dafür Sorge getragen worden, diese allgemeinen Grundsätze so kurz und deutlich wie möglich zu formulieren, ohne jedoch ihren allgemeinen Charakter zu beeinträchtigen, damit der evolutive Charakter, der fundamentalen Regeln eigen ist, gewährleistet wird.

Sind die fundamentalen Regeln erst einmal im Königlichen Erlass zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze aufgenommen, kann der Erlass unter Berücksichtigung des in Artikel 87 § 4 des Sondergesetzes zur Reform der Institutionen erwähnten Verfahrens abgeändert, ergänzt, ersetzt oder aufgehoben werden.

Nicht alle Grundsätze, die für das Personal der föderalen öffentlichen Dienste gelten, müssen ebenfalls für das Personal der Gemeinschaften und Regionen gelten. Hinsichtlich des öffentlichen Dienstes muss die Autonomie der föderierten Teilgebiete nämlich gleichermaßen respektiert werden. Der Königliche Erlass zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze bestimmt daher auch nur die allgemeinen Grundsätze, die gleichzeitig als wesentlich und als gemeinsam für den öffentlichen Dienst zu betrachten sind und die aus diesem Grund von Rechts wegen auf das Personal der föderierten Teilgebiete anwendbar sind.

Vorliegender Erlass zielt hauptsächlich darauf ab, angesichts der im Laufe des letzten Jahrzehntes gesammelten Erfahrung einem Anliegen bestimmter föderierter Teilgebiete stattzugeben, die über mehr Spielraum verfügen möchten, selbst im Rahmen der im vorliegenden Erlass formulierten allgemeinen Grundsätze, um moderne, wissenschaftlich vertretbare Auffassungen und Techniken in puncto Personalmanagement und Personalorganisation zu verwirklichen. Somit können die den verschiedenen Verwaltungen eigenen Merkmale und die Entwicklungsphasen, in denen sie sich befinden, besser berücksichtigt werden, als dies bisher der Fall war. Endziel ist es, langfristig effiziente und qualitativ hoch stehende Dienstleistungen zu gewährleisten.

Die Bemerkung des Staatsrates in Bezug auf die Präambel, nämlich dass eine der vorhergehenden Formalitäten nicht eingehalten worden ist, da der Entwurf nicht innerhalb der Verhandlungsausschüsse der "Radio-Télévision belge de la Communauté française" und des "Commissariat général aux relations internationales de la Communauté française" untersucht worden ist, erfordert folgende Erläuterungen.

Die Stellungnahme der paritätischen Kommission der "Radio-Télévision belge de la Communauté française" ist am 27. Oktober und 6. November 2000 abgegeben worden.

Artikel 87 § 5 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen bestimmt, dass das von der Föderalbehörde festgelegte Gewerkschaftsstatut nicht auf das "Commissariat général aux relations internationales de la Communauté française" anwendbar ist, dass die Regierung der Französischen Gemeinschaft aber beschließen kann, dieses Statut anzuwenden. Aufgrund dieser Bestimmung macht ein Erlass der Regierung vom 28. November 1996 das Gewerkschaftsstatut auf das "Commissariat général aux relations internationales" anwendbar (B.S. vom 7. Dezember 1996).

Der Entwurf eines Königlichen Erlasses zur Abänderung des Königlichen Erlasses vom 28. September 1984 zur Ausführung des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, liegt derzeit der Gesetzgebungsabteilung des Staatsrates zur Begutachtung vor im Hinblick auf eine diesbezügliche Anpassung des erwähnten Königlichen Erlasses an die heutige Rechtswirklichkeit (Gutachten L.29.656/2 vom 1. Dezember 1999 über den Entwurf, der dem Erlass der Regierung der Französischen Gemeinschaft vom 8. Februar 2000 über die Prüfungen im Wettbewerbsverfahren, die für die Anwerbung und das Aufsteigen in die höhere Stufe der Bediensteten der Französischen Gemeinschaft organisiert werden, zugrunde gelegt hat).

Es muss nämlich festgestellt werden, dass die Regierung der Französischen Gemeinschaft seit Annahme des vorerwähnten Erlasses vom 28. November 1996 mehrere Erlasse hat ergehen lassen, die ausschließlich das CGRI betreffen. Diese sind innerhalb des Sektorenausschusses XVII verhandelt worden.

Demzufolge kann die Ansicht der Regierung der Französischen Gemeinschaft geteilt werden, dass die Eingliederung des CGRI innerhalb des Sektorenausschusses XVII nicht anzufechten ist. Die Personalmitglieder des CGRI fallen in den Zuständigkeitsbereich des Ausschusses der föderalen, gemeinschaftlichen und regionalen öffentlichen Dienste und des Gemeinsamen Ausschusses für alle öffentlichen Dienste. Deshalb ist die Gewerkschaftsverhandlung, die in diesen allgemeinen Ausschüssen stattfindet, seit In-Kraft-Tretens des vorerwähnten Erlasses der Regierung der Französischen Gemeinschaft vom 28. November 1996, der aufgrund von Artikel 87 § 5 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen ergangen ist, auf das CGRI anwendbar.

Die Anpassung von Anlage I zum Königlichen Erlass vom 28. September 1984 zur Ausführung des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, ist denn auch rein deklaratorisch.

Kommentar zu den Artikeln

Artikel 1

Diese Bestimmung entspricht beinahe vollständig Artikel 1 des Königlichen Erlasses vom 26. September 1994, außer was § 3 betrifft, in dem die Staatsangehörigkeitsbedingung gestrichen wird, um in Zukunft den öffentlichen Dienst nichtbelgischen Staatsangehörigen zugänglich zu machen, ob sie Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union sind oder nicht.

In seiner heutigen Formulierung werden nur Belgier und - außer wenn die auszuübende Stelle eine unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Ausübung der öffentlichen Gewalt beinhaltet und Tätigkeiten umfasst, die die Wahrung der allgemeinen Interessen des Staates, der Gemeinschaft oder der Region als Gegenstand haben - nichtbelgische Staatsangehörige der Europäischen Union zum öffentlichen Dienst zugelassen.

Mit der vorgeschlagenen Abänderung wird der vorerwähnte bereits bestehende Zugang zum öffentlichen Dienst zugunsten der Staatsangehörigen der Europäischen Union natürlich keineswegs geändert.

Die Tatsache, dass die Bürger der Europäischen Union bereits jetzt Zugang zum öffentlichen Dienst haben, geht nämlich aus dem Vorrang des europäischen Rechts, insbesondere aus dem Grundsatz der Freizügigkeit der Arbeitnehmer, und aus der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofes hervor. Nur wenn die auszuübende Stelle eine unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Ausübung der öffentlichen Gewalt beinhaltet und Tätigkeiten umfasst, die die Wahrung der allgemeinen Interessen des Staates, der Gemeinschaft oder der Region als Gegenstand haben, kann im Lichte des Vertrags über die Europäische Union die Staatsangehörigkeitsbedingung aufrechterhalten werden.

Was nichteuropäische Bürger angeht, wird auf den heutigen Artikel 10 Absatz 2 der Verfassung verwiesen. Aufgrund dieser Bestimmung können nur Belgier zur Bekleidung der zivilen und militärischen Ämter zugelassen werden, vorbehaltlich der Ausnahmen, die für Sonderfälle durch ein Gesetz festgelegt werden können.

In diesem Zusammenhang kann im Übrigen noch darauf hingewiesen werden, dass der Staatsrat, Gesetzgebungsabteilung, angenommen hat, dass das Wort "Gesetz" in der vorerwähnten Verfassungsbestimmung zu dieser Frage ebenfalls auf das Dekret verweisen kann (Parl. Dok., Fl. Parl., 1996-1997, Nr. 720/2, S. 21-22). Somit kann ebenfalls der Dekretgeber für Stellen, die in seine Zuständigkeit fallen, beurteilen, ob eventuell eine Abweichung von der Staatsangehörigkeitsbedingung gewährt werden muss. Auf der Grundlage des vorgeschlagenen Textes, der parallel zu Artikel 10 Absatz 2 der Verfassung zu lesen ist, kommt es demnach den zuständigen Behörden zu, zu bestimmen, ob und gegebenenfalls inwiefern sie Stellen, die in ihre Zuständigkeit fallen, ebenfalls Nicht-EU-Bürgern eröffnen.

Durch Streichung der Staatsangehörigkeitsbedingung im vorliegenden Erlass kann ebenfalls sofort eventuellen Entwicklungen vorgegriffen werden, für den Fall, dass der Verfassungsgeber beschließt, Artikel 10 Absatz 2 abzuändern.

Schließlich wird der heutige Artikel 1 § 3 Absatz 2 des Königlichen Erlasses vom 26. September 1994 gestrichen. Diese Bestimmung betrifft die Kontrolle seitens des Staatlichen Sozialmedizinischen Amtes der verlangten medizinischen Eignung. Diese Kontrolle wird von jetzt an den Gemeinschaften und Regionen anvertraut. Eine Gemeinschaft oder Region kann diesen von den Förderalbehörden gebotenen Dienst weiter gemäß den heutigen Bedingungen in Anspruch nehmen, wenn sie es wünscht.

Die in den Pensionsvorschriften bei medizinischer Untauglichkeit vorgesehene obligatorische Kontrolle durch die föderalen Dienste bleibt natürlich unverändert.

Artikel 2

Artikel 2 bestätigt die Regel der statutarischen Beschäftigung, bestimmt jedoch die Fälle, in denen Personal durch Arbeitsvertrag (wie im Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge erwähnt) eingestellt werden darf. Die vertragliche Einstellung wird ebenfalls auf offene und objektive Weise erfolgen, wie in Artikel 9 für statutarische Beamte vorgesehen.

In der Vergangenheit hat sich erwiesen, dass diese Bestimmungen (die auf die ersten drei Ausnahmefälle beschränkt waren) für zu starr befunden wurden und zu Einschränkungen geführt haben, die im Hinblick auf qualitativ hoch stehende Dienstleistungen nicht immer verantwortbar waren.

Unbeschadet der Regel der statutarischen Beschäftigung, die beibehalten bleibt, wird Artikel 2 demnach aufgrund der bereits gesammelten Erfahrung angepasst.

Somit wird der heutige Ausnahmereich, aufgrund dessen Personal durch Arbeitsvertrag eingestellt werden darf, um Beamte, die ihre Stelle nicht oder nur teilweise bekleiden, zu ersetzen, ausgedehnt, insbesondere indem vertragliche Einstellungen ermöglicht werden, um Bedienstete bei vollständiger Abwesenheit oder Teilabwesenheit, ob sie im aktiven Dienst sind oder nicht, zu ersetzen, wenn die Dauer dieser Abwesenheit eine Ersetzung voraussetzt; deren Modalitäten werden im Statut festgelegt.

Der vorerwähnte Begriff war restriktiver als die verschiedenen Formen der Abwesenheit im aktiven Dienst (siehe JANVIER, R., Contractanten in overheidsdienst, Gent, Mys & Breesch, 1997, Nr. 57 ff.), in denen die Ersetzung durch Vertragspersonal allerdings ebenso angebracht sein kann. Selbstverständlich kann für solche Ersetzungen die Inanspruchnahme eines so genannten "Pools" statutarischer Bediensteter genauso gut in Erwägung gezogen werden.

Damit Dienste im Rahmen einer auf besondere Kompetenzen ausgerichteten Anwerbung hoch qualifiziertes Personal heranziehen können, dessen Aufgabe nicht dermaßen spezifisch ist, als dass sie unter den Begriff "spezifische Aufgabe" fallen könnte, wird vorgeschlagen, in Artikel 2 § 1 eine vierte Ausnahmemöglichkeit hinzuzufügen. Zur Verdeutlichung kann beispielsweise für die Ausführung von Aufgaben, die besondere Kenntnisse oder eine breite Erfahrung auf hohem Niveau erfordern, auf folgende Personalkategorien verwiesen werden: IKT-Führungspersonal, Managementfunktionen und HRM-Funktionen.

Die Hinzufügung dieses Ausnahmereiches ist demnach erforderlich, damit der Staat in der Gesellschaft bestehende Kenntnisse und Kompetenzen weiter in Anspruch nehmen kann, die in einem komplexen, hoch entwickelten und sich schnell wandelnden Umfeld notwendig sind, um qualitativ hoch stehende Dienstleistungen weiter gewährleisten zu können.

Schließlich sieht § 2 hinsichtlich juristischer Personen öffentlichen Rechts vor, dass das Dekret, das in Artikel 9 Absatz 2 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen erwähnt ist, neben den Fällen von § 1 andere Fälle bestimmen kann, in denen der Personalbedarf durch Personen, die durch Arbeitsvertrag eingestellt werden, gedeckt werden kann.

Damit wird insbesondere darauf abgezielt, den Bedürfnissen der Einrichtungen des so genannten Unternehmestyps Rechnung zu tragen, wenn sie Tätigkeiten im Wettbewerb mit anderen öffentlichen oder privaten Anbietern ausüben. Unter diesen Umständen ist es nicht nur im Hinblick auf den Fortbestand dieser Tätigkeiten, sondern vor allem auch im Hinblick auf ihr Wachstum und ihre positive Entwicklung angebracht, dass diese Einrichtungen mit den anderen Anbietern unter vergleichbaren Bedingungen arbeiten können. Hier kann beispielsweise, was Artikel 2 § 2 Absatz 1 betrifft, auf bestimmte Tätigkeiten, die vom VDAB, FOREM, ORBEM ausgeübt werden, verwiesen werden.

Wenn die betreffende Einrichtung für das Wesentliche ihrer Dekretaufgabe mit anderen öffentlichen oder privaten Anbietern konkurriert, kann das Dekret bestimmen, dass der gesamte Personalbedarf durch Personen, die durch Arbeitsvertrag eingestellt werden, gedeckt werden kann. In dieser Hinsicht kann beispielsweise, was Artikel 2 § 2 Absatz 2 betrifft, auf die VRT, De Lijn, die SRIW, die SRIB verwiesen werden.

Auf diese Weise, nämlich indem prinzipiell zwischen Fällen, in denen die öffentliche Tätigkeit im Wettbewerb ausgeübt wird (Artikel 2 § 2 Absatz 1 und 2), einerseits und Fällen, in denen dieser Wettbewerb nicht besteht, andererseits unterschieden wird, zielt vorliegender Erlass unter Berücksichtigung der Rechtsprechung darauf ab, den Einwänden zu begegnen, die gegen Artikel 62 § 1 des Königlichen Erlasses vom 26. September 1994 und das in diesem Artikel erwähnte Listensystem erhoben wurden (SR, GG-Abt., 26. Juli 1994, *Belgisches Staatsblatt* vom 1. Oktober 1994, S. 24.881; SH, Nr. 39/97, 14. Juli 1997, *Belgisches Staatsblatt* vom 14. August 1997).

Darüber hinaus wird somit dem Dekretgeber eine Befugnis zuerkannt, die der heutigen Befugnis des föderalen Gesetzgebers gegenüber den unter seiner Zuständigkeit stehenden dezentralisierten Stellen entspricht.

Artikel 3

Artikel 3 legt den Grundsatz fest, dass die Rechte, Pflichten und Unvereinbarkeiten und die Bedingungen für die gleichzeitige Ausübung mehrerer Tätigkeiten durch das Personalstatut der föderierten Teilgebiete geregelt werden müssen.

Artikel 4 bis 8

Die Artikel 4 bis 8 bestätigen auf einheitliche Weise für den öffentlichen Dienst bestimmte Grundrechte und -pflichten, die dem Statut der Bediensteten eigen sind, wie die Verpflichtung für Bedienstete, ihr Amt mit Loyalität, Sorgfalt und Integrität auszuüben, die Benutzer ihres Dienstes mit Verständnis und ohne jegliche Diskriminierung zu behandeln und außerhalb der Ausübung ihres Amtes Verhaltensweisen zu vermeiden, die das Vertrauen der Öffentlichkeit in ihren Dienst beeinträchtigen könnten; oder wie das Recht der Bediensteten auf freie Meinungsäußerung, auf die für die Ausübung ihrer Aufgaben erforderliche Information und auf Einsicht in ihre Personalakte.

Ziel des Erlasses zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze ist es, gemäß Artikel 87 § 4 des Sondergesetzes die allgemeinen Grundsätze des Verwaltungs- und Besoldungsstatuts des Staatspersonals anzugeben, die von Rechts wegen auf das Personal der föderierten Teilgebiete anwendbar sein werden, und wenn möglich sie kurz zu erläutern. Dies bedeutet, dass davon ausgegangen werden darf, dass nicht alles, was die Merkmale eines Grundsatzes im Sinne des Verwaltungsstatuts und der Besoldungsordnung des Staatspersonals aufweist, unbedingt im Königlichen Erlass zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze aufgenommen werden muss. Die allgemeinen Grundsätze, die darin angegeben sind, sind die fundamentalen Regeln, mit denen die einheitliche Auffassung des öffentlichen Dienstes gewährleistet werden soll.

Im Lichte des Vorangehenden ist untersucht worden, welche der in den heutigen Artikeln 3 bis 10 enthaltenen Grundsätze gleichzeitig als wesentlich und gemeinsam zu betrachten sind, wie beispielsweise das Recht der Bediensteten auf freie Meinungsäußerung, ihr Recht auf Information, die Verpflichtung zur Weiterbildung, ihr Recht auf Einsicht in ihre Personalakte usw., einerseits, und welche dieser Grundsätze von den Gemeinschaften und Regionen geregelt werden können, andererseits.

Als wesentlich, um das Vertrauen der Öffentlichkeit in den gesamten öffentlichen Dienst zu gewinnen, werden also im heutigen gesellschaftlichen Kontext gemeinsame Grundlagen wie loyale, integre und sorgfältige Ausübung des Amtes, Verständnis, Öffentlichkeit, Kundenfreundlichkeit, Unparteilichkeit betrachtet. Demnach werden diese Grundsätze im Königlichen Erlass zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze ausdrücklich aufgenommen.

Ihre nähere Auslegung und Ausarbeitung, insbesondere hinsichtlich des besten Mittels, um dieses Endergebnis zu erreichen, müssen den föderierten Teilgebieten überlassen werden. Somit können die betreffenden Behörden die Verhaltens- und Handlungsweisen, die Bedienstete in der Ausübung ihres Amtes berücksichtigen müssen, anhand von Verfahrensregeln oder Richtlinien genauer definieren.

So wird beispielsweise durch Einfügung des Begriffs "Sorgfalt" in Artikel 4 darauf hingewiesen, dass ein Bediensteter den Grundsatz der Sorgfalt in der Ausübung seines Amtes einhalten muss. Dies setzt beispielsweise voraus, dass ausführliche Berichte erstellt werden müssen, dass getroffene Beschlüsse mit Sorgfalt ausgeführt werden müssen usw. Angesichts des evolutiven Charakters der allgemeinen Grundsätze (so auch des Sorgfaltsgrundsatzes) ist es jedoch vorzuziehen, ihre nähere Bestimmung und Ausarbeitung in präzisere deontologische Verhaltensregeln den betreffenden Behörden anzuvertrauen.

Der Regel der freien Meinungsäußerung wird eine Einschränkung hinzugefügt. So wird der Bedienstete keine Fakten bekannt machen, die die Wettbewerbsstellung der Einrichtung, in der er arbeitet, beeinträchtigen können. Diese Hinzufügung beeinträchtigt keineswegs die Regel der Redefreiheit und ist wie jede Ausnahme einschränkend auszulegen.

Sie bedeutet ebenso wenig, dass ungehörige Praktiken verschwiegen werden müssen. Im Gegenteil könnte eine solche Auffassung nämlich gerade der günstigen Wettbewerbsstellung der Einrichtung, in der der Betreffende arbeitet, schaden. Dagegen ermöglicht diese Hinzufügung beispielsweise die Wahrung des Betriebsinteresses der Einrichtung und der Vertraulichkeit der gewerblichen, geistigen und kommerziellen Daten.

Darüber hinaus wird eine Verschiebung der Artikel vorgeschlagen, damit der Nachdruck zuerst auf die Dienstbereitschaft des Bediensteten gegenüber der Gemeinschaft gelegt wird. Dazu muss der Bedienstete ebenfalls Zugang zu der erforderlichen Information und Ausbildung haben. Dieser Grundsatz steht als solcher im Königlichen Erlass zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze. Seine nähere Ausarbeitung wird den betreffenden Behörden anvertraut.

Alle Behörden sind nämlich, jede für ihren Bereich, in einen Prozess einbezogen, in dem sie mit unterschiedlicher Geschwindigkeit und natürlich über unterschiedliche Wege von einer bürokratischen zu einer modernen Organisation und anschließend zu einer selbst lernenden Organisation übergehen möchten. Ein solcher Änderungsprozess ist nur möglich, wenn die Organisation die Notwendigkeit erkennt, auf intensive und variable Weise die nötigen Ausbildungsinitiativen quer durch die Organisation zu ergreifen. Eine selbst lernende Organisation, also das Endziel, ist nur möglich, wenn Ausbildung permanent in ihren Entwicklungsprozess und ihr Kompetenzmanagement einbezogen wird. Demzufolge muss Ausbildung nicht als Recht angegeben werden, denn dies würde den falschen Eindruck erwecken, dass sie ein einfach von der Person ausgehendes Element ist. Es handelt sich um eine Pflicht seitens der Organisation, die je nach ihrer Aufgabe zu formulieren ist.

Es ist wünschenswert, dass, sofern eine Probezeit vorgesehen ist, den Personalmitgliedern auf Probe (siehe weiter unten) hinsichtlich der Berufspflichten dieselben Rechte zuerkannt werden und dieselben Pflichten auferlegt werden. Es kommt demnach den betreffenden Behörden zu, im Statut vergleichbare Regeln für Personalmitglieder auf Probe vorzusehen. Ebenso ist es wünschenswert, dass dieselben deontologischen Rechte und Pflichten ebenfalls für Personalmitglieder gelten, die durch Arbeitsvertrag eingestellt werden.

Artikel 9

Die heutigen Artikel 11 bis 17 des Königlichen Erlasses vom 26. September 1994 betreffen die Anwerbung und Auswahl des Personals der Dienste der föderierten Teilgebiete einerseits und die Probezeit, die ein Personalmitglied absolvieren muss, um zum Bediensteten ernannt werden zu können, andererseits.

Vorliegender Erlass zielt darauf ab, den Gemeinschaften und Regionen hinsichtlich Auswahl und Anwerbung mehr Autonomie zu gewähren. Diesbezüglich wird demnach ebenfalls vorgeschlagen, nur das, was sowohl wesentlich als auch gemeinsam ist, beizubehalten.

Die Autonomie setzt voraus, dass die Behörden im betreffenden Bedienstetenstatut die Regeln in Bezug auf Anwerbung, Auswahl, Probezeit und Ausbildung im Voraus festlegen müssen.

Jede Behörde muss nämlich im betreffenden Statut bestimmen, welches System ihrer Ansicht nach und angesichts der verfügbaren Mittel am geeignetsten ist, um das verfolgte Ziel, nämlich Einsatz von hoch qualifizierten Bediensteten für die Erbringung von qualitativ hoch stehenden Dienstleistungen, zu erreichen.

Es kommt folglich der betreffenden Behörde zu, in ihrem Bedienstetenstatut die verlangten Zulassungsbedingungen (z. B. in puncto Diplome, Erfahrung, Eignung,...) näher zu bestimmen und in den betreffenden Statuten die hinsichtlich der Anwerbung einzuhaltenden Verfahren festzulegen.

Stellen werden in Stufen aufgrund des Diplomniveaus (Universitätsunterricht, Hochschulunterricht des kurzen Typs, Sekundarunterricht,...) eingeordnet. In dieser Hinsicht wird auf die Bestimmungen von Artikel 9 § 1 Absatz 2 aufmerksam gemacht. Diese Bestimmung setzt voraus, dass zum Zeitpunkt der Anwerbung nur diejenigen angeworben werden dürfen, die Inhaber des Diploms oder des Studienzeugnisses sind, das gemäß dem betreffenden Statut der Stufe der Stelle entspricht, für die die Anwerbung organisiert wird. Dazu bestimmt Artikel 9 § 1 Absatz 3, dass die zuständige Behörde, nachdem sie die Stellungnahme der für die Auswahl einstehenden Instanz eingeholt hat, vor der vergleichenden Auswahl von der in Absatz 2 vorgesehenen Regel durch einen mit Gründen versehenen Beschluss abweichen kann im Falle eines Mangels auf dem Arbeitsmarkt.

Der vorerwähnte Artikel 9 § 1 Absatz 2 ist jedoch zusammen mit den Bestimmungen von Artikel 10 zu lesen. Die Bestimmungen von Artikel 9 § 1 Absatz 2 verhindern nicht, dass das Statut hinsichtlich der Laufbahnorganisation Formen der Kompetenzverwaltung vorsehen kann, nach denen Bedienstete sich aufgrund ihrer Kompetenzen innerhalb der Organisation entwickeln können, was voraussetzt, dass sie sich innerhalb der Stufe bewegen können, in der sie angeworben worden sind, und ihnen zeitweiliger oder permanenter Zugang zu einer anderen Stufe als derjenigen, in der sie angeworben worden sind, gewährt werden kann.

Die Autonomie setzt ebenfalls voraus, dass die betreffenden Behörden über die Frage beraten können müssen, wie die Verpflichtung, ein objektives Anwerbungssystem vorzusehen, auszuführen ist. Dazu wird die zuständige Behörde im Statut unter anderem bestimmen, wer für die Ausführung der von der Behörde beschlossenen Aufgaben hinsichtlich Anwerbung und Auswahl der Bediensteten verantwortlich sein wird. Diejenigen, die mit der Ausführung der Aufgaben hinsichtlich der Auswahl beauftragt sein werden, werden denn auch die notwendigen Garantien in Bezug auf Objektivität, Unparteilichkeit und Unabhängigkeit im Hinblick auf eine Gleichbehandlung der Bewerber bieten müssen.

Als wesentlich und gemeinsam zu betrachten ist nämlich die Garantie sowohl für die betreffende Behörde (verlangte Eigenschaft) als auch für die Bewerber eines in puncto Form und Inhalt objektiven Anwerbungssystems, das die notwendigen Garantien in Bezug auf Gleichbehandlung, Willkürverbot, Unabhängigkeit und Unparteilichkeit bietet. Der Staatsrat erklärt in seinem Gutachten zwar, dass diese Vorschrift gestrichen werden kann, weil es sich hier nur um eine neue Formulierung der Verfassungsgarantie des gleichen Zugangs der Bürger zu öffentlichen Ämtern handelt. Jedoch ist in diesem Fall als wünschenswert erachtet worden, diese Formulierung beizubehalten. Da Anwerbung und Auswahl nicht mehr unbedingt aufgrund einer Prüfung im Wettbewerbsverfahren und der daraus hervorgehenden Klassierung erfolgen müssen, ist es nämlich angebracht zu betonen, dass ein eventuelles neues Auswahlssystem diese Verfassungsgarantie einhalten muss. Diesbezüglich wird ebenfalls an die Garantien, die durch neuere Gesetze im Bereich der Verwaltungserneuerung und insbesondere durch das Gesetz vom 29. Juli 1991 über die ausdrückliche Begründung der Verwaltungsakte geboten werden, erinnert.

Zur Verdeutlichung und Veranschaulichung des Vorgehenden wird das Verfahren, das in Zukunft vom "SELOR - Auswahlbüro der Föderalverwaltung" befolgt werden wird und für dessen Verwirklichung Ihnen ein anderer Erlass vorgelegt wird, nachstehend kurz erläutert.

Die Auswahl des Personals der öffentlichen Dienste wird über das "SELOR - Auswahlbüro der Föderalverwaltung" nach einer vergleichenden Auswahl und im folgenden Sinne erfolgen. Aufgrund des Ergebnisses der vergleichenden Auswahl wird das "SELOR - Auswahlbüro der Föderalverwaltung" der Behörde, die die Ernennungsbefugnis innehat, die Liste der ersten zehn klassierten Bewerber übermitteln. Dann wird diese, nachdem sie die Bewerber aus dieser Bewerberliste interviewt hat, denjenigen (diejenigen) ernennen, der (die) ihrer Ansicht nach und unter Angabe der Gründe für ihren Beschluss für das auszuübende Amt (die auszuübenden Ämter) am fähigsten ist (sind). Anschließend wird die Liste aufgrund des Ergebnisses der Prüfung im Wettbewerbsverfahren vom "SELOR - Auswahlbüro der Föderalverwaltung" wieder ergänzt und der folgenden Behörde, die dies beantragt, übermittelt, und zwar bis die Reserve erschöpft ist oder nicht mehr gültig ist.

In spezifischen Fällen, d. h. wenn hohe und/oder spezifische Kompetenzen verlangt werden, kann das "SELOR - Auswahlbüro der Föderalverwaltung" die Bewerber aufgrund ihres erworbenen Kompetenzniveaus in Gruppen einstufen (beispielsweise von oben nach unten, zu beginnen mit der Gruppe A und dann B, C und D). Diese Einstufung pro Gruppe wird der Behörde, die die Ernennungsbefugnis innehat, übermittelt. Anschließend wird diese unter Berücksichtigung dieser Einstufung pro Gruppe denjenigen (diejenigen) bestimmen, der (die) ihrer Ansicht nach und natürlich unter Angabe der Gründe für ihren Beschluss für das auszuübende Amt (die auszuübenden Ämter) am fähigsten ist (sind).

Schließlich ist hinsichtlich Anwerbung und Auswahl darauf hinzuweisen, dass Artikel 87 § 2 des Sondergesetzes noch ausdrücklich vorsieht, dass jede Exekutive den Stellenplan ihrer Verwaltung festlegt und die Ernennungen vornimmt und dass dieses Personal über das "SELOR - Auswahlbüro der Föderalverwaltung" angeworben wird.

Die Verpflichtung, über das "SELOR - Auswahlbüro der Föderalverwaltung" anzuwerben, wie in Artikel 87 § 2 SGRI erwähnt, bleibt derzeit gemäß den heutigen Bestimmungen des SGRI für das statutarische Personal der Verwaltungen aufrechterhalten (siehe weiter unten). Demzufolge ist es überflüssig, diese Verpflichtung in einem Königlichen Erlass aufzunehmen, der seine Rechtsgrundlage in einer anderen Bestimmung (Artikel 87 § 4) desselben Sondergesetzes findet. Konkret bedeutet dies die Bestätigung der ausschlaggebenden Rolle des Sondergesetzgebers.

Wenn dieser mit den erforderlichen Mehrheiten der Ansicht sein sollte, dass diese Verpflichtung nicht mehr allen auferlegt werden muss, erhält die Nichtaufnahme dieser Verpflichtung im vorliegenden Erlass dann ihren vollen Sinn: Der Königliche Erlass zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze respektiert den Willen des Sondergesetzgebers und erlegt keine Verpflichtungen auf, die der Sondergesetzgeber dann nicht mehr auferlegen möchte; folglich stände es jeder der durch vorliegenden Erlass betroffenen Behörden frei, selbst zu entscheiden, ob sie die Dienste vom "SELOR - Auswahlbüro der Föderalverwaltung", die weiter von der Föderalbehörde kostenlos geboten werden, weiter in Anspruch nehmen möchte.

Wenn eine Behörde diesen Dienst in Anspruch nehmen möchte, wird das "SELOR - Auswahlbüro der Föderalverwaltung" wie heute in Absprache mit der betreffenden Behörde für die Organisation der Anwerbungsprüfungen, die Festlegung der Zusammensetzung der Auswahlkommissionen usw. sorgen. Wie heute werden spezifische Anwerbungsbedingungen von der betreffenden Behörde nach Absprache mit dem "geschäftsführenden Verwalter des Auswahlbüros der Föderalverwaltung" auferlegt werden können, wenn das Amt es erfordert.

Was die von den Gemeinschaften und Regionen abhängenden dezentralisierten Dienste, Einrichtungen oder Unternehmen betrifft, hat der Staatsrat, Gesetzgebungsabteilung, vereinigte Ferienkammern, jedoch in seinem Gutachten vom 13. Juli 1994 bestimmt, dass das Dekret gemäß Artikel 9 Absatz 2 des SGRI die Schaffung, Zusammensetzung, Befugnis, Arbeitsweise und Kontrolle der von den Gemeinschaften und Regionen abhängenden Dienste, Einrichtungen oder Unternehmen unbeschadet des Artikels 87 § 4 regelt.

Laut Staatsrat geht aus den angeführten Wörtern hervor, dass die allgemeinen Grundsätze integral auf das Personal der von den Gemeinschaften und Regionen abhängenden juristischen Personen öffentlichen Rechts anwendbar ist, wobei dieses Personal jedoch nicht unbedingt über das Ständige Anwerbungssekretariat angeworben werden muss (*Belgisches Staatsblatt* vom 1. Oktober 1994, S. 24 882; im selben Sinne: Parl. Dok., Fl. R., 1997-1998, 1132/1).

Vorliegender Entwurf soll diese Begebenheit bekräftigen.

Die heutigen Artikel 14 bis 17 des Königlichen Erlasses vom 26. September 1994 betreffen die Einführung und Organisation der Probezeit, die absolviert werden muss, um zum Bediensteten ernannt zu werden. Diese Bestimmungen werden durch Artikel 9 § 4 ersetzt, der den föderierten Teilgebieten die Freiheit lässt zu beurteilen, ob die Absolvierung einer Probezeit erforderlich ist. Wenn das Statut eine Probezeit vorsieht, müssen die Personalmitglieder auf Probe jedoch einer gewissen Anzahl Bestimmungen dieses Erlasses unterworfen werden, wie im oben erwähnten Artikel angegeben. Die föderierten Teilgebiete können ebenfalls für Personalmitglieder auf Probe, deren Probezeit nicht befriedigend ist, ein Recht auf Widerspruch vor einer Kommission, die mindestens über eine Begutachtungsbefugnis verfügt, vorsehen, wenn sie es wünschen.

Artikel 10 bis 13

Diese Artikel betreffen die Laufbahn.

Die Laufbahn wird derzeit durch die Artikel 18 bis 29 des Königlichen Erlasses vom 26. September 1994 geregelt. Hier wird ebenfalls darauf abgezielt, in Zukunft den Gemeinschaften und Regionen größtmögliche Autonomie zu gewähren, damit sie im Statut ihre eigenen Auffassungen hinsichtlich der Laufbahnorganisation und daher auch der Laufbahnentwicklung umsetzen können. Wie bereits weiter oben erwähnt, werden die Stellen in Stufen eingeordnet. Die Behörde wird dafür sorgen, dass bei dieser Einordnung die Gleichbehandlung von Männern und Frauen gewährleistet wird. Bei der Laufbahnorganisation können die Behörden Formen der Kompetenzverwaltung vorsehen, nach denen Bedienstete sich innerhalb der Stufe bewegen können, in der sie angeworben worden sind, und ihnen zeitweiliger oder permanenter Zugang zu einer Stelle einer anderen Stufe als derjenigen, in der sie angeworben worden sind, gewährt wird.

Hinsichtlich der Laufbahnorganisation muss das Statut ausreichende Klarheit und Transparenz gewährleisten. Dies bedeutet, dass Instrumente, die für die Information der Beamten über die Möglichkeiten der Laufbahnentwicklung erforderlich sind, entwickelt werden müssen.

Die föderierten Teilgebiete müssen nämlich auf autonome Weise beschließen können, welche Strukturen am geeignetsten sind, um ihre Bediensteten dauerhaft motivieren zu können und verantwortungsbewusst zu machen. Auf diese Weise, nämlich indem den föderierten Teilgebieten diesbezüglich mehr Spielraum geboten wird, wird verwaltungsmäßig die Notwendigkeit für die zuständige Behörde berücksichtigt, im betreffenden Statut hinsichtlich der Laufbahnorganisation und -entwicklung der Phase Rechnung zu tragen, die der betreffende Dienst oder die betreffende Einrichtung in puncto Personalmanagement erreicht hat.

Es wird ebenfalls vorgeschlagen, nach und nach auf die Anforderung zu verzichten, Stellenpläne festzulegen, in denen die Anzahl Stellen ziemlich statisch ist und im Voraus feststeht.

Im Statut werden weiter die allgemeinen Regeln in Bezug auf Beförderungsbedingungen und -verfahren festgelegt werden. Dabei müssen erneut bestimmte allgemeine Rechtsgrundsätze wie Gleichbehandlung und Willkürverbot berücksichtigt werden.

Darüber hinaus muss jedes Statut ein Bewertungssystem vorsehen. Im Gutachten L.30.218/1 vom 22. Juni 2000 ist der Staatsrat der Ansicht, dass aus der Antwort des Beauftragten der Regierung hervorgeht, dass, wenn die Bewertung bei späteren Beschlüssen in Bezug auf die Laufbahn von Bedeutung sein kann, dem betreffenden Bediensteten die Möglichkeit offen bleibt, eine Klage auf Nichtigklärung des Bewertungsbeschlusses beim Staatsrat, Verwaltungsabteilung, einzureichen. Dies ist eine fehlerhafte Schlussfolgerung. Bei der Prüfung eines Beförderungsantrags kann den zuvor erzielten Ergebnissen und erbrachten Leistungen nämlich unabhängig von den regelmäßig organisierten Bewertungszeitpunkten und ihrer schriftlichen Aufzeichnung Rechnung getragen werden. Im Übrigen kann natürlich nicht die Rede von einem Vorwürfe enthaltenden Bewertungsbeschluss sein, in dem Maße wie außer bei Erteilung der Note "unzureichend" kein Bewertungsbeschluss getroffen wird. In diesem Fall könnte zwar die Nichtbeförderung angefochten werden, aber nicht der "Bewertungsbeschluss" an sich, da dieser nicht besteht.

Es wird nicht mehr präzisiert, dass die Bewertung von mindestens zwei Vorgesetzten verschiedenen Rangs vorgenommen werden muss. Dies bedeutet, dass ebenfalls Personal, das durch Arbeitsvertrag eingestellt und mit einer leitenden Funktion beauftragt ist, im Rahmen der Ausübung seines Amtes unterschiedslos Bewertungen vornehmen kann.

Des Weiteren erklärt der Staatsrat, dass die verallgemeinerte Bewertung aller Bediensteten keinen allgemeinen Grundsatz darstellt, da das Föderalstatut keine Bewertung seiner leitenden Beamten vorsieht. Demnach werden leitende Beamte zeitweilig von der Anwendung von Artikel 11 § 2 des vorliegenden Erlasses ausgeschlossen. Artikel 31 sieht die Streichung des Satzteils "mit Ausnahme der leitenden Beamten" vor, sobald eine verallgemeinerte Bewertung ebenfalls auf föderaler Ebene eingeführt wird.

Bei der Föderalbehörde sind mit dem Begriff "leitende Beamte" die Bediensteten der Ränge 17, 16 und 15 gemeint. Dies bedeutet keinesfalls, dass die Gemeinschaften und Regionen keine Bewertung der leitenden Beamten vorsehen können, wenn sie es wünschen. Die Gemeinschaften und Regionen können dies durchaus, da es Teil ihrer Autonomie ist. Sie müssen es jedoch erst ab dem Zeitpunkt, an dem die Föderalbehörde ein solches System vorsieht.

Artikel 12 bestimmt, dass das Statut eine Mandatsregelung vorsehen kann. Dieser ausdrückliche Vermerk wird für notwendig gehalten, weil das Mandat zeitweilig ist und demnach keine definitive Ernennung in das durch dieses Mandat vergebene Amt mit sich bringt. Es wird nicht beabsichtigt, das Mandat auf verallgemeinerte Weise in allen Stufen einzuführen. Das Mandat wird nur für Managementfunktionen in Anspruch genommen werden.

Wie der heutige Artikel 29 des Königlichen Erlasses vom 26. September 1994 betrifft Artikel 13 die Mobilität.

Artikel 14

Dieser Artikel bezieht sich auf die Disziplinarordnung.

Angesichts der durchgreifenden Auswirkung eines Disziplinarverfahrens auf die Laufbahn eines Bediensteten werden die bei einem Disziplinarverfahren einzuhaltenden Regeln im vorliegenden Erlassentwurf näher ausgearbeitet, ohne dadurch jedoch den im Erlass bestätigten Autonomiegrundsatz zu beeinträchtigen. Als wesentlich und gemeinsam zu betrachten sind nicht nur der Grundsatz der Disziplinarordnung an sich, sondern auch ein garantierter minimaler (Verwaltungs-) Rechtsschutz und eine Einheitlichkeit der Sanktionen, da die Gemeinschaften und Regionen hinsichtlich der Sanktionen keine anderen Disziplinarstrafen als diejenigen, die im Entwurf von Artikel 14 vorgesehen sind, einführen dürfen, sie aber nicht alle diese Disziplinarstrafen übernehmen müssen.

Für das Übrige kommt es den Gemeinschaften und Regionen zu, in ihren Statuten die Disziplinarordnung näher auszuarbeiten.

Schließlich wird vorgeschlagen, die Liste der Disziplinarstrafen auf die Zurückstufung in der Gehaltstabelle und die Entlassung von Amts wegen aus Disziplinargründen zu erweitern. So wird die Wahlmöglichkeit der betreffenden Behörde erweitert, angesichts der Autonomie der föderierten Teilgebiete hinsichtlich der Laufbahnorganisation einerseits und der weniger drastischen Auswirkung der Entlassung von Amts wegen aus Disziplinargründen auf den Ruhestand der betreffenden Person andererseits.

Artikel 15

Dieser Artikel regelt die einstweilige Amtsenthebung im Interesse des Dienstes.

Diesbezüglich wird eine analoge Vorgehensweise wie hinsichtlich der Disziplinarordnung vorgeschlagen. Dies bedeutet, dass zum einen die Möglichkeit selbst, einen Bediensteten zur Vorbeugung einstweilen seines Amtes zu entheben, und zum anderen die einzuhaltenden Mindestgarantien in Bezug auf den Rechtsschutz vorgesehen werden.

Artikel 16 bis 20

Diese Artikel beziehen sich auf die administrativen Stände der Bediensteten.

So weit möglich ist es hier ebenfalls angebracht, von der Autonomie der Gemeinschaften und Regionen auszugehen, jedoch wird im Statut einem garantierten Mindestschutz, der als wesentlich und gemeinsam betrachtet wird, Rechnung getragen werden müssen, insbesondere in puncto Jahresurlaub, Mutterschutz, Krankheit oder Gebrechlichkeit, in puncto Zurdispositionstellung und Arbeitszeit. Dies ist die Bedeutung des vorgeschlagenen Artikels 17.

Der Entwurf von Artikel 17 bezweckt das, was derzeit in Artikel 45 des Königlichen Erlasses vom 26. September 1994 bestimmt ist. Er ist nur angepasst worden, um eine Übereinstimmung mit dem Königlichen Erlass vom 19. November 1998 über die den Personalmitgliedern der Staatsverwaltungen gewährten Urlaubsarten und Abwesenheiten zu gewährleisten, in dem frühere Regelungen, auf die im heutigen Artikel 45 des Königlichen Erlasses vom 26. September 1994 verwiesen wird, koordiniert worden sind. Dies bedeutet nicht, dass das Statut notwendigerweise den administrativen Stand der "Zurdispositionstellung" vorsehen muss, solange die Personalstatuten dieselben Rechte beinhalten wie diejenigen, die durch die Artikel 65 bis 67 des Königlichen Erlasses vom 19. November 1998 über die den Personalmitgliedern der Staatsverwaltungen gewährten Urlaubsarten und Abwesenheiten eingeräumt werden. Die Artikel 18 und 20 entsprechen Artikel 44 beziehungsweise 43 des Königlichen Erlasses vom 26. September 1994. Sie bedürfen keines weiteren Kommentars.

Artikel 19 wird im Vergleich zu Artikel 42 des KEAG von 1994 mit einem zweiten Paragraphen ergänzt, damit die öffentlichen Pensionen zu Lasten der Staatskasse bewältigt werden können. In dieser Hinsicht ist es unerlässlich, dass die für Pensionen zuständige Föderalbehörde von jeder Maßnahme in Kenntnis gesetzt wird, die die Pensionen des definitiv ernannten Staatspersonals und des ihm gleichgestellten Personals, auf das vorliegender Erlass anwendbar ist, beeinflussen kann.

Artikel 21 bis 25

Diese Artikel sehen die Fälle vor, in denen ein Bediensteter seine Eigenschaft verlieren kann und die Ausübung seines Amtes einstellen darf.

Was den Verlust der Bediensteteneigenschaft und das definitive Ausscheiden aus dem Amt betrifft, wird ebenfalls wenn möglich von der Autonomie der Gemeinschaften und Regionen ausgegangen. Andererseits werden im Hinblick auf eine einheitliche Auffassung eine gewisse Anzahl fundamentaler Grundsätze in puncto Aufrechterhaltung und Verlust der Bediensteteneigenschaft als gemeinsam bestimmt.

So wird der Wiedereinsatzgrundsatz bestätigt und es wird deutlich gesagt, dass die Abschaffung der von einem Bediensteten bekleideten Stelle nicht den Verlust der Bediensteteneigenschaft oder die Entlassung zur Folge haben darf.

Was den Verlust der Bediensteteneigenschaft wegen Nichterfüllung der Staatsangehörigkeitsbedingung betrifft, wird auf den Kommentar zu Artikel 1 weiter oben verwiesen. Angesichts der heutigen einschlägigen Verfassungsbestimmungen wird die Regel, laut deren die Tatsache, dass eine Person die Staatsangehörigkeitsbedingung nicht mehr erfüllt, den Verlust ihrer Bediensteteneigenschaft zur Folge hat, im vorliegenden Erlass beibehalten.

Andererseits wird neben den Fällen der Entlassung von Amts wegen der Begriff "Entlassung" im Falle einer definitiv festgestellten Berufsuntauglichkeit ausdrücklich eingeführt. Der Begriff "Entlassung" muss nicht mehr vermieden werden und bestätigt nur das, was in den letzten Jahren die logische Folge der Einführung eines Bewertungssystems war.

Das betreffende Statut wird die Verfahrensregeln, Modalitäten und Bewertungskriterien festlegen, die bei Entlassung wegen definitiv festgestellter Berufsuntauglichkeit angewandt werden. Es legt ebenfalls die Bedingungen, unter denen den Betroffenen eine Entlassungsentschädigung gewährt werden kann, fest.

Selbstverständlich haben die Entlassung auf Antrag und die Versetzung in den Ruhestand ebenfalls das Ausscheiden aus dem Amt zur Folge.

Artikel 26 bis 30

Hinsichtlich der Besoldungsordnung wird ebenfalls davon ausgegangen, dass den Gemeinschaften und Regionen hinsichtlich der Verwaltung ihres Personals größtmögliche Autonomie gewährt werden muss. Dies gilt ebenfalls für die Regelung des Besoldungsstatuts ihres Personals. Folglich wird das Statut mit dem höchstmöglichen Maße an Freiheit eine Besoldungsordnung vorsehen können. In der Regel wird dies logischerweise, das heißt außer in Sonderfällen, entsprechend der im Statut bestimmten Laufbahnstruktur und demnach je nach Stufe, Art der zugewiesenen Aufgaben und erforderlichen Fachkenntnissen erfolgen.

Die derzeit geltenden Mindestanrechte werden dem Personal durch Artikel 29 des Entwurfes zugesichert; allein das in Artikel 57 des Königlichen Erlasses vom 26. September 1994 erwähnte Anrecht auf Haushalts- oder Ortszulage wird nicht mehr aufgenommen, es wird aber nicht gestrichen werden, ohne dass ein Ausgleich vorgesehen wird: Diesbezüglich ist es nämlich angebracht, die Autonomie jedes föderierten Teilgebietes anzuerkennen.

Das weitgehendere und komplexere Problem, das infolge der eventuell auseinander gehenden Entwicklung der Gehälter und ihrer Folgen auf die Pensionen auftaucht, wird durch eine mit dem früheren Artikel 53 vergleichbare Bestimmung (Artikel 27 des Entwurfes) gelöst, in dem Sinne, dass das Statut in jeder Stufe die Gehaltstabellen je nach Art der zugewiesenen Aufgaben und erforderlichen Fachkenntnissen festlegt. Für jede Gehaltstabelle wird ein Mindest- und Höchstgehalt festgelegt. Darüber hinaus sieht Artikel 27 § 2 vor, dass nach Stellungnahme der betreffenden Behörden von der Föderalbehörde für jede Stufe ein Höchstgehalt bestimmt wird und dass nach Einverständnis der betreffenden Behörden von der Föderalbehörde für jede Stufe ein Mindestgehalt bestimmt wird. Was die Mindestgehälter betrifft, wird das Einverständnis verlangt, denn die betreffenden Behörden müssen die Kosten einer eventuellen Erhöhung der Mindestgehälter tragen.

Die Gewährung von Gehaltszuschlägen wie Leitungs- oder Managementzulagen und Betriebszulagen kann eine Überschreitung des Höchstehaltes zur Folge haben. Der Begriff des Gehaltes umfasst nämlich nicht alle möglichen Zulagen. Die Nichtberücksichtigung dieser Zulagen bei der Berechnung der gesetzlichen Pension geht aus den Pensionsvorschriften hervor. Sie dürfen bei der Berechnung der Pension nur berücksichtigt werden, wenn es in den Pensionsvorschriften ausdrücklich angegeben wird.

Schließlich ist es klar, dass, wenn die Bestimmung der Höchstgehälter der Stufen einer Behörde eine Überschreitung der Norm zur Folge hat, die durch das Sondergesetz vom 27. April 1994 zur Einführung eines Verantwortlichkeitsbeitrags zu Lasten bestimmter Arbeitgeber des öffentlichen Sektors festgesetzt worden ist, diese Zusatzlast voll auf den Verantwortlichkeitsbeitrag der betreffenden Behörde überwält werden wird. Das Sondergesetz wird unter diesem Gesichtspunkt revidiert werden.

Artikel 31 bis 35

Artikel 34 sieht vor, dass Artikel 6 erst sechs Monate nach Veröffentlichung des vorliegenden Erlasses in Kraft tritt. Somit werden die Gemeinschaften und Regionen über die nötige Zeit verfügen, um die Personalstatuten, die in ihre Zuständigkeit fallen, der strikteren Bestimmung des Erlasses, nämlich der Einschränkung des Rechts der Bediensteten auf freie Meinungsäußerung für Fakten, deren Bekanntmachung die Wettbewerbsstellung der betreffenden Einrichtung beeinträchtigen kann, anzupassen.

Gemäß der Bemerkung des Staatsrates, nach der das In-Kraft-Treten des Erlassentwurfes auf dasjenige des Entwurfes eines Königlichen Erlasses zur Abänderung des Königlichen Erlasses vom 2. Oktober 1937 zur Festlegung des Statuts der Staatsbediensteten abzustimmen ist, was voraussetzt, dass beide Erlasse gleichzeitig in Kraft treten müssen, werden beide Erlasse am selben Tag im *Belgischen Staatsblatt* veröffentlicht werden.

Ich habe die Ehre,

Sire,
der getreue und ehrerbietige Diener
Eurer Majestät
zu sein.

Der Minister des Öffentlichen Dienstes
und der Modernisierung der Öffentlichen Verwaltungen

L. VAN DEN BOSSCHE

22. DEZEMBER 2000 — Königlicher Erlass zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze des Verwaltungs- und Besoldungsstatuts der Staatsbediensteten, die auf das Personal der Dienste der Gemeinschafts- und Regionalregierungen, der Kollegien der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission und der Französischen Gemeinschaftskommission und der von ihnen abhängenden juristischen Personen öffentlichen Rechts anwendbar sind

ALBERT II., König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Aufgrund des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen, insbesondere des Artikels 87 § 4, abgeändert durch das Gesetz vom 8. August 1988 und das Sondergesetz vom 16. Juli 1993;

Aufgrund des Gesetzes vom 31. Dezember 1993 über institutionelle Reformen für die Deutschsprachige Gemeinschaft, insbesondere des Artikels 54, abgeändert durch das Gesetz vom 18. Juli 1990 und das ordentliche Gesetz vom 16. Juli 1993;

Aufgrund des Sondergesetzes vom 12. Januar 1989 über die Brüsseler Institutionen, insbesondere des Artikels 40 § 1, abgeändert durch das Sondergesetz vom 16. Juli 1993, und des Artikels 79 § 3;

Aufgrund des Königlichen Erlasses vom 26. September 1994 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze des Verwaltungs- und Besoldungsstatuts der Staatsbediensteten, die auf das Personal der Dienste der Gemeinschafts- und Regionalregierungen, der Kollegien der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission und der Französischen Gemeinschaftskommission und der von ihnen abhängenden juristischen Personen öffentlichen Rechts anwendbar sind;

Aufgrund der Stellungnahme des Finanzinspektors vom 11. Oktober 1999;

Aufgrund des Einverständnisses Unseres Ministers des Haushalts vom 21. Oktober 1999;

Aufgrund der Stellungnahmen der Regierung der Französischen Gemeinschaft vom 8. November 1999 und 13. April 2000;

Aufgrund der Stellungnahmen der Wallonischen Regierung vom 18. November 1999 und 13. April 2000;

Aufgrund der Stellungnahmen der Flämischen Regierung vom 19. November 1999 und 14. April 2000;

Aufgrund der Stellungnahmen der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 25. November 1999 und 20. April 2000;

Aufgrund der Stellungnahmen der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt vom 25. November 1999 und 27. April 2000;

Aufgrund der Stellungnahmen des Kollegiums der Französischen Gemeinschaftskommission vom 25. November 1999 und 27. April 2000;

Aufgrund der Stellungnahmen des Vereinigten Kollegiums der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission vom 2. Dezember 1999 und 11. Mai 2000;

Aufgrund der Stellungnahmen der paritätischen Kommission der "Radio-Télévision belge de la Communauté française" vom 27. Oktober und 6. November 2000;

Aufgrund der Protokolle Nr. 113/2 und Nr. 114/1 des Gemeinsamen Ausschusses für alle öffentlichen Dienste vom 2. März beziehungsweise 23. Mai 2000;

Aufgrund der Protokolle Nr. 347 und Nr. 355 des Ausschusses der föderalen, gemeinschaftlichen und regionalen öffentlichen Dienste vom 2. März beziehungsweise 22. Mai 2000;

Aufgrund des Beschlusses des Ministerrates vom 31. März 2000 in Bezug auf den Antrag auf Begutachtung seitens des Staatsrates innerhalb einer Frist von höchstens einem Monat;

Aufgrund des Gutachtens des Staatsrates vom 22. Juni 2000, abgegeben in Anwendung von Artikel 84 Absatz 1 Nr. 1 der koordinierten Gesetze über den Staatsrat;

Auf Vorschlag Unseres Ministers des Öffentlichen Dienstes und der Modernisierung der Öffentlichen Verwaltung und aufgrund der Stellungnahme Unserer Minister, die im Rat darüber beraten haben,

Haben Wir beschlossen und erlassen Wir:

TITEL I — Bedienstete der Föderalverwaltung des Staates, der Dienste der Gemeinschafts- und Regionalregierungen, des Vereinigten Kollegiums der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission, des Kollegiums der Französischen Gemeinschaftskommission und der juristischen Personen öffentlichen Rechts, die von den Gemeinschaften, den Regionen, der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission und der Französischen Gemeinschaftskommission abhängen

KAPITEL I - Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 - § 1 - Die Eigenschaft eines Bediensteten wird jeder Person zuerkannt, die bei der Föderalverwaltung des Staates, in den Diensten einer Gemeinschafts- oder Regionalregierung, in den Diensten des Vereinigten Kollegiums der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission oder in den Diensten des Kollegiums der Französischen Gemeinschaftskommission definitiv beschäftigt ist.

Für die Anwendung des vorliegenden Titels sind unter "Bediensteten der Dienste des Kollegiums der Französischen Gemeinschaftskommission" Bedienstete zu verstehen, die Aufgaben erfüllen, die der Französischen Gemeinschaft obliegen und die fortan aufgrund von Artikel 138 der Verfassung von der Französischen Gemeinschaftskommission ausgeübt werden.

§ 2 - Der Bedienstete befindet sich in einem statutarischen Stand. Dieser statutarische Stand darf nur in den durch den vorliegenden Erlass vorgesehenen Fällen beendet werden.

§ 3 - Niemand darf zum Bediensteten ernannt werden, wenn er nicht folgende allgemeine Zulassungsbedingungen erfüllt:

1. einer den Anforderungen des Amtes entsprechenden Führung sein,
2. im Besitz der zivilen und politischen Rechte sein,
3. den Milizgesetzen genügen,
4. den Besitz der erforderlichen medizinischen Eignung für das auszuübende Amt nachweisen.

§ 4 - Die Bediensteteneigenschaft wird durch den Eid sanktioniert, der in dem durch Artikel 2 des Dekrets vom 20. Juli 1831 festgelegten Wortlaut abgelegt wird.

Art. 2 - § 1 - Unbeschadet des Paragraphen 2 wird der Personalbedarf ausschließlich durch Bedienstete gedeckt, die den Bestimmungen des vorliegenden Erlasses unterworfen sind.

Personen können jedoch auch durch Arbeitsvertrag eingestellt werden, allerdings nur:

1. um einem außerordentlichen und zeitweiligen Personalbedarf zu entsprechen, sei es zur Durchführung von zeitlich begrenzten Tätigkeiten oder aufgrund außergewöhnlicher Mehrarbeit,
2. um Bedienstete bei vollständiger Abwesenheit oder Teilabwesenheit zu ersetzen, ob sie im aktiven Dienst sind oder nicht, wenn die Dauer dieser Abwesenheit eine Ersetzung voraussetzt; deren Modalitäten werden im Statut festgelegt,
3. um nebengeordnete oder spezifische Aufgaben zu erfüllen, deren Liste im Voraus von jeder ausführenden Gewalt veröffentlicht wird,
4. um für die Ausführung von Aufgaben zu sorgen, die besondere Kenntnisse oder eine breite Erfahrung auf hohem Niveau, die relevant für die auszuführenden Aufgaben sind, erfordern.

§ 2 - Das in Artikel 9 Absatz 2 des Sondergesetzes zur Reform der Institutionen erwähnte Dekret kann bestimmen, dass für Tätigkeiten, die eine juristische Person öffentlichen Rechts im Wettbewerb mit anderen öffentlichen oder privaten Anbietern ausübt, der Personalbedarf für die Ausübung dieser Tätigkeiten durch Personen, die durch Arbeitsvertrag eingestellt werden, gedeckt wird.

Wenn die juristische Person öffentlichen Rechts für das Wesentliche ihrer Aufgabe mit anderen öffentlichen oder privaten Anbietern konkurriert, kann das vorerwähnte Dekret bestimmen, dass der Personalbedarf durch Personen, die durch Arbeitsvertrag eingestellt werden, gedeckt wird.

KAPITEL II - Rechte, Pflichten, Unvereinbarkeiten und gleichzeitige Ausübung mehrerer Tätigkeiten

Art. 3 - Unbeschadet der Bestimmungen der Artikel 4 bis 8 regelt das Statut die Rechte, Pflichten, Unvereinbarkeiten und die Bedingungen für die gleichzeitige Ausübung mehrerer Tätigkeiten.

Art. 4 - Bedienstete üben ihr Amt mit Loyalität, Sorgfalt und Integrität unter der Amtsgewalt ihrer Vorgesetzten aus.

Dazu müssen sie geltende Gesetze und Verordnungen und Richtlinien, darunter die deontologischen Verhaltensregeln, der Behörde, der sie unterstehen, einhalten.

Art. 5 - § 1 - Bedienstete behandeln die Benutzer ihres Dienstes mit Verständnis und ohne jegliche Diskriminierung.

§ 2 - Außerhalb der Ausübung ihres Amtes vermeiden Bedienstete Verhaltensweisen, die das Vertrauen der Öffentlichkeit in ihren Dienst beeinträchtigen könnten.

Es ist Bediensteten untersagt, direkt oder über eine Mittelsperson Spenden, Zuwendungen oder irgendwelche Vorteile selbst außerhalb, aber aufgrund ihres Amtes zu erbitten, zu fordern oder anzunehmen.

Art. 6 - Bedienstete haben das Recht auf freie Meinungsäußerung in Bezug auf Fakten, von denen sie im Rahmen der Ausübung ihres Amtes erfahren.

Es ist ihnen lediglich verboten, Fakten im Zusammenhang mit der nationalen Sicherheit, dem Schutz der öffentlichen Ordnung, den finanziellen Interessen der Behörde, der Vorbeugung und Ahndung von Delikten, der ärztlichen Schweigepflicht, den Rechten und Freiheiten der Bürger und insbesondere dem Recht auf Wahrung des Privatlebens bekannt zu machen; dieses Verbot gilt ebenfalls für Fakten in Bezug auf die Vorbereitung aller Beschlüsse, solange noch kein endgültiger Beschluss getroffen worden ist, und für Fakten, die, wenn sie bekannt gemacht würden, die Wettbewerbsstellung der Einrichtung, in der die betreffenden Bediensteten beschäftigt sind, beeinträchtigen könnten.

Die Bestimmungen der vorhergehenden Absätze sind ebenfalls auf Bedienstete anwendbar, die aus ihrem Amt ausgeschieden sind.

Art. 7 - § 1 - Bedienstete haben Anrecht auf Information, was alle Aspekte betrifft, die nützlich für die Ausübung ihrer Aufgaben sind. Das Statut legt diesbezüglich die näheren Regeln fest.

§ 2 - Bedienstete sorgen ständig dafür, dass sie über Entwicklungen der Techniken, der Vorschriften und der Forschungen in den Bereichen, mit denen sie beruflich beauftragt sind, auf dem Laufenden bleiben.

Bedienstete haben Anrecht auf die Ausbildung, die nützlich für ihre Arbeit innerhalb der Organisation ist. Die Behörde sorgt für diese Ausbildung und gewährleistet ebenfalls den Zugang zur Weiterbildung, unter anderem im Hinblick auf die Entwicklung der Berufslaufbahn.

Abwesenheitszeiträume, die durch die Teilnahme an obligatorischen Ausbildungsaktivitäten gerechtfertigt sind, werden in jeder Hinsicht Zeiträumen aktiven Dienstes gleichgesetzt.

Art. 8 - Jeder Bedienstete hat das Recht, seine Personalakte einzusehen.

KAPITEL III - Anwerbung und Probezeit

Art. 9 - § 1 - Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 1 § 3 bestimmt das Statut die allgemeinen Bedingungen, die erfüllt werden müssen, um als Bediensteter angeworben zu werden. Spezifische Anwerbungsbedingungen können auferlegt werden, wenn die Art des Amtes es erfordert.

Als Bediensteter darf nur angeworben werden, wer Inhaber des Diploms oder des Studienzeugnisses ist, das gemäß dem betreffenden Statut der Stufe der Stelle entspricht, in der angeworben wird.

Die zuständige Behörde kann vor der vergleichenden Auswahl durch einen mit Gründen versehenen Beschluss von dieser Regel abweichen im Falle eines Mangels auf dem Arbeitsmarkt, nachdem sie die Stellungnahme der für die Auswahl einstehenden Instanz eingeholt hat.

§ 2 - Auswahlverfahren für offene Stellen werden zumindest im *Belgischen Staatsblatt* veröffentlicht unter Berücksichtigung einer annehmbaren Frist zwischen der Veröffentlichung der Vakanz und dem äußersten Bewerbungsdatum.

§ 3 - Das Statut regelt das Verfahren, die Weise der Festlegung der Anwerbungs- und Auswahlprüfungen und -kriterien und ihre Bekanntmachung. Auf jeden Fall erfolgen Anwerbung und Auswahl auf der Grundlage eines objektiven Auswahlsystems, das in puncto Form und Inhalt die notwendigen Garantien in Bezug auf Gleichbehandlung, Willkürverbot, Unabhängigkeit und Unparteilichkeit bietet.

§ 4 - Wenn eine Probezeit vorgesehen ist, legt das Statut Modalitäten, Dauer, zu befolgendes Programm und Kriterien für die Bewertung dieser Probezeit fest.

Wenn die Behörde im Laufe oder am Ende der Probezeit beschließt, den Betreffenden zu entlassen, wird ihm außer bei schwerwiegendem Fehler eine Kündigungsfrist von drei Monaten eingeräumt.

Personalmitglieder auf Probe sind keine Bediensteten im Sinne des vorliegenden Erlasses. Wenn das Statut eine Probezeit vorsieht, sind Personalmitglieder auf Probe den Bestimmungen des vorliegenden Erlasses unterworfen, die in den Kapiteln II, V, VII und IX Abschnitt 1 und in den Artikeln 23 und 25 angegeben sind.

KAPITEL IV - *Laufbahn*

Art. 10 - Das Statut regelt die Organisation der Laufbahn der Bediensteten. Es gewährleistet ihre Offenlegung und Transparenz.

Stellen werden in Stufen eingeordnet. Bei der Einordnung der Stellen wird die Gleichbehandlung von Männern und Frauen gewährleistet.

Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 9 § 1 Absatz 2 kann das Statut hinsichtlich der Laufbahnorganisation Formen der Kompetenzverwaltung vorsehen, nach denen Bediensteten zeitweiliger oder permanenter Zugang zu einer Stelle einer anderen Stufe gewährt wird.

Art. 11 - § 1 - Das Statut legt die allgemeinen Regeln in Bezug auf die Beförderungsbedingungen und -verfahren fest.

Es kann eine ebene Laufbahn vorsehen, die in aufeinander folgenden Ernennungen eines Bediensteten in Stellen einer immer höheren Unterteilung derselben Stufe besteht, ohne dass die feste Stelle offen ist und ohne dass der Betreffende seine Bewerbung einreichen muss.

Wenn eine offene Stelle Bedingung für eine Beförderung ist und diese Stelle nicht durch eine Auswahlprüfung zu vergeben ist, legen die in Absatz 1 erwähnten Regeln ebenfalls zumindest das Folgende fest:

1. die Verpflichtung, die Stelle im Voraus für offen zu erklären,
2. die Frist zwischen dem Bewerberaufruf und dem Einreichen der Bewerbungen,
3. ein Verfahren zum Vergleich der Bewerbungen.

§ 2 - Das Statut legt ebenfalls die Regeln und Verfahren für die Bewertung der tatsächlich im Dienst befindlichen Bediensteten mit Ausnahme der leitenden Beamten fest.

Wenn die Bewertung zu einer Endnote führt, mit der das Statut Rechtsfolgen verbindet, sieht es ein Widerspruchsverfahren vor einer Kommission, die mindestens über eine Begutachtungsbefugnis verfügt, vor. Außer gegebenenfalls dem Vorsitzenden setzen sich diese Kommissionen je zur Hälfte aus Mitgliedern, die von der Behörde bestimmt werden, und aus Mitgliedern, die von den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen des Personals bestimmt werden, zusammen. Diese paritätische Zusammensetzung gilt nicht für die Kommission, die von den Widersprüchen, die von leitenden Beamten eingelegt werden, Kenntnis nimmt. Der Widerspruch hat aufschiebende Wirkung.

Art. 12 - Das Statut kann eine Mandatsregelung für Managementfunktionen vorsehen. Für einen für ein Mandat bestimmten Bediensteten wird die Dauer des Mandats im administrativen Dienstalter und im Besoldungsdienstalter berücksichtigt. Darüber hinaus erhält er die mit der Ausübung dieses Mandats verbundenen finanziellen Rechte.

Art. 13 - Ein Bediensteter einer anderen Behörde kann unter den Bedingungen in Anspruch genommen werden, die durch das Statut festgelegt werden, das für das von der Behörde abhängende Personal gilt, die die Ernennungsbefugnis innehat.

Unbeschadet eines eventuellen Zusammenarbeitsabkommens, das andere Übertragungsmodalitäten vorsehen würde, kann die andere Behörde vom betreffenden Bediensteten eine Kündigungsfrist von höchstens drei Monaten verlangen.

KAPITEL V - *Disziplinarordnung*

Art. 14 - § 1 - Bedienstete, die ihren Pflichten nicht nachkommen, können einem Disziplinarverfahren unterworfen werden.

§ 2 - Es können lediglich folgende Disziplinarstrafen verhängt werden:

1. Zurechtweisung,
2. Verweis,
3. Gehaltskürzung,
4. Strafversetzung,
5. einstweilige Amtsenthebung aus Disziplinargründen,
6. Zurückstufung in der Gehaltstabelle,
7. Zurückstufung im Dienstgrad,
8. Entlassung von Amts wegen,
9. Entfernung aus dem Dienst.

§ 3 - Das Statut bestimmt die Bedingungen und die Grenzen der Auswirkungen der in § 2 erwähnten Disziplinarstrafen, das Verfahren, die Garantien und die Fristen ihrer Verhängung, die Fristen der Verjährung von Handlungen, die zu einer Disziplinar Klage führen können, einschließlich ihres Ausgangspunktes, und die Fristen und Auswirkungen der Tilgung einer Disziplinarstrafe.

Die in Absatz 1 erwähnten Regeln gewährleisten zumindest:

1. dass eine Disziplinarstrafe erst auferlegt wird, nachdem der betreffende Bedienstete nach ordnungsgemäßer Vorladung vorher über alle ihm vorgeworfenen Handlungen in seinen Verteidigungsmitteln angehört worden ist,
2. dass der Bedienstete sich in jedem Stadium des Disziplinarverfahrens von einem Verteidiger seiner Wahl beistehen lassen kann,
3. dass der Bedienstete seine Akte im Voraus einsehen kann,
4. dass die Sitzungen auf Antrag des Bediensteten öffentlich sind,
5. das Recht, dass - unter Vorbehalt neuer Elemente, die die Wiedereröffnung einer Akte rechtfertigen und die während der Frist der Verjährung der Disziplinaraklage eintreten - niemand Gegenstand eines Disziplinarverfahrens für bereits bestrafte Handlungen sein darf,
6. dass die Behörde, die die Disziplinarstrafe verhängt, nicht dieselbe ist wie diejenige, die sie vorschlägt,
7. dass, wenn dem Bediensteten mehrere Handlungen vorgeworfen werden, dies dennoch nur Anlass zu einem einzigen Verfahren und zu der Verhängung einer einzigen Disziplinarstrafe geben darf,
8. das Recht auf Widerspruch vor einer Kommission, die mindestens über eine Begutachtungsbefugnis verfügt. Ein Magistrat führt den Vorsitz dieser Kommission, die sich überdies außer für leitende Beamte aus Beisitzern zusammensetzt, die je zur Hälfte von der Behörde und von den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen des Personals bestimmt werden,
9. dass die für die Verhängung der Disziplinarstrafe zuständige Behörde keine schwerere Strafe als die in letzter Instanz vorgeschlagene Strafe auferlegen darf, für die nur Handlungen berücksichtigt werden, die das Disziplinarverfahren gerechtfertigt haben,
10. dass die Strafe von ihrer Verhängung aus gesehen keine rückwirkenden Folgen haben darf,
11. dass der mit Gründen versehene Beschluss dem Bediensteten unverzüglich mitgeteilt wird.

§ 4 - Die in § 2 Nr. 5 erwähnte einstweilige Amtsenthebung aus Disziplinargründen wird für einen Zeitraum von höchstens drei Monaten verhängt und darf nicht zu einer Gehaltskürzung führen, die über dem in Artikel 23 Absatz 2 des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer vorgesehenen Abzug liegt.

KAPITEL VI - *Einstweilige Amtsenthebung im Interesse des Dienstes*

Art. 15 - § 1 - Ein Bediensteter kann gemäß einem durch das Statut festgelegten Verfahren, Widerspruchsrecht einbegriffen, einstweilen seines Amtes enthoben werden, wenn das Interesse des Dienstes es erfordert.

Die in Absatz 1 erwähnten Regeln gewährleisten zumindest:

1. das Recht für den Bediensteten, über die ihm vorgeworfenen Handlungen vorher angehört zu werden,
2. dass der Bedienstete sich in jedem Stadium des Verfahrens von einem Verteidiger seiner Wahl beistehen lassen kann,
3. das Recht auf Widerspruch vor einer Kommission, die mindestens über eine Begutachtungsbefugnis verfügt und gemäß Artikel 14 § 3 Nr. 8 eingesetzt wird.

§ 2 - Wenn ein Bediensteter strafrechtlich oder disziplinarrechtlich verfolgt wird wegen eines schwerwiegenden Fehlers, bei dem er auf frischer Tat ertappt worden ist oder für den es beweiskräftige Indizien gibt, kann die Behörde, die die einstweilige Amtsenthebung im Interesse des Dienstes verhängt, beschließen, dass diese einstweilige Amtsenthebung eine Gehaltskürzung und ein Verbot, seine Ansprüche auf Beförderung geltend zu machen, beinhaltet.

Gegebenenfalls kann zusammen mit dem Widerspruch gegen die einstweilige Amtsenthebung im Interesse des Dienstes auch ein in § 1 erwähnter Widerspruch gegen diese Maßnahmen eingelegt werden.

Die Gehaltskürzung darf nicht über der in Artikel 14 § 4 festgelegten Gehaltskürzung liegen.

§ 3 - Wenn gegen einen Bediensteten nach der Untersuchung seines Falls eine einstweilige Amtsenthebung aus Disziplinargründen verhängt wird, hat diese in Abweichung von Artikel 14 § 3 Absatz 2 Nr. 10 rückwirkende Kraft bis zu einem Datum, das jedoch nicht vor dem Tag liegen darf, an dem die in Anwendung von § 1 Absatz 1 getroffenen Maßnahmen wirksam geworden sind. In diesem Fall wird die Dauer der einstweiligen Amtsenthebung im Interesse des Dienstes entsprechend auf die Dauer der einstweiligen Amtsenthebung aus Disziplinargründen angerechnet.

KAPITEL VII - *Administrative Stände*

Art. 16 - Unbeschadet der Bestimmungen der Artikel 17 bis 20 legt das Statut die administrativen Stände und ihre Auswirkungen auf das Anrecht auf Gehalt und auf Aufsteigen im Gehalt, auf das administrative Dienstalter und auf die Laufbahnansprüche fest. Es regelt ebenfalls die administrativen Dienstalter und ihren Berechnungsmodus.

Art. 17 - Auf jeden Fall hat ein Bediensteter:

1. für Vollzeitarbeitsleistungen Jahresurlaub, dessen Dauer mindestens derjenigen entspricht, die in Artikel 10 des Königlichen Erlasses vom 19. November 1998 über die den Personalmitgliedern der Staatsverwaltungen gewährten Urlaubsarten und Abwesenheiten oder in jeder anderen diesen Artikel abändernden Bestimmung festgelegt ist,
2. wenn er weiblichen Geschlechts ist, im Hinblick auf den Mutterschutz, mindestens die Vorteile, die in den Artikeln 24 bis 27 und 31 des vorerwähnten Königlichen Erlasses vom 19. November 1998 oder in jeder anderen diese Artikel abändernden Bestimmung erwähnt sind,
3. wenn er wegen Krankheit außerstande ist, sein Amt normal auszuüben, die Vorteile, die in den Artikeln 41 und 46 §§ 1 und 2 des vorerwähnten Königlichen Erlasses vom 19. November 1998 oder in jeder anderen diese Artikel abändernden Bestimmung erwähnt sind,
4. die Vorteile, die in den Artikeln 65 bis 67 des vorerwähnten Königlichen Erlasses vom 19. November 1998 oder in jeder anderen diese Artikel abändernden Bestimmung erwähnt sind,
5. Anrecht auf eine maximale durchschnittliche Arbeitszeit von höchstens achtunddreißig Stunden pro Woche.

Art. 18 - Beteiligt ein Bediensteter sich an einer konzertierten Arbeitsniederlegung, darf das für ihn nur den Entzug seines Gehalts zur Folge haben.

Art. 19 - § 1 - Bestimmungen des Statuts, mit denen abwesende Bedienstete in einen administrativen Stand gesetzt werden, in dem ihr Anrecht auf Gehalt, auf Aufsteigen im Gehalt, auf Anrechnung des administrativen Dienstalters oder auf Laufbahnanprüche bestehen bleibt, sind vorher von der für Pensionen zuständigen Föderalbehörde zu billigen.

§ 2 - Darüber hinaus müssen die Behörden, auf die vorliegender Erlass anwendbar ist, die für Pensionen zuständige Föderalbehörde von jedem Entwurf oder Vorschlag eines Dekrets, einer Ordonnanz oder einer Verordnung in Kenntnis setzen, die Maßnahmen enthalten, die die pensionsbezogene Lage ihres definitiv ernannten Personals oder des ihm gleichgestellten Personals beeinflussen können.

Die im vorhergehenden Absatz erwähnten Behörden sind ebenfalls dazu verpflichtet, die für Pensionen zuständige Föderalbehörde von jedem Entwurf in Kenntnis zu setzen, der ihnen von einer unter ihrer Aufsicht stehenden juristischen Person öffentlichen Rechts zur Billigung vorgelegt wird und der die pensionsbezogene Lage des definitiv ernannten Personals oder des ihm gleichgestellten Personals der betreffenden Einrichtung beeinflussen könnte.

Art. 20 - Wenn Bedienstete Verpflichtungen wahrnehmen, die vom föderalen Gesetzgeber festgelegt worden sind, werden die Betroffenen dadurch in einen administrativen Stand gesetzt, dessen Auswirkungen auf das Anrecht auf Gehalt, auf Aufsteigen im Gehalt, auf das administrative Dienstalter oder auf die Laufbahnanprüche von Uns nach Stellungnahme der Regierungen festgelegt werden.

KAPITEL VIII - *Verlust der Bediensteteneigenschaft und definitives Ausscheiden aus dem Amt*

Art. 21 - Niemand darf vor dem normalen Ruhestandsalter die Eigenschaft eines Bediensteten verlieren, außer in den durch die Rechtsvorschriften über die Pensionen oder durch den vorliegenden Erlass vorgesehenen Fällen.

Art. 22 - Die Abschaffung einer von einem Bediensteten bekleideten Stelle darf nicht den Verlust der Bediensteteneigenschaft oder die Entlassung zur Folge haben.

Das Statut legt ein Verfahren zur Wiedereinsetzung von Bediensteten fest, deren Stelle abgeschafft wird.

Ein wiedereinzusetzender Bediensteter bewahrt sein Anrecht auf Gehalt und seine Laufbahnanprüche; der Wiedereinsetzungszeitraum wird im administrativen Dienstalter und im Besoldungsdienstalter berücksichtigt.

Art. 23 - Die Bediensteteneigenschaft verliert von Amts wegen und ohne Kündigungsfrist:

1. der Bedienstete, dessen Ernennung nicht ordnungsgemäß ist, vorausgesetzt, dass außer bei Betrug oder arglistiger Täuschung diese Unregelmäßigkeit von der Behörde, die ihn ernannt hat, innerhalb der für die Einreichung einer Nichtigkeitsklage beim Staatsrat eingeräumten Frist oder, wenn eine solche Klage eingereicht worden ist, während des Verfahrens festgestellt worden ist,

2. der Bedienstete, der die Staatsangehörigkeitsbedingung nicht mehr erfüllt, der nicht mehr im Besitz seiner zivilen und politischen Rechte ist, der den Milizgesetzen nicht mehr genügt oder dessen medizinische Untauglichkeit ordnungsgemäß festgestellt worden ist,

3. der Bedienstete, der unbeschadet des Artikels 18 ohne triftigen Grund seinen Posten verlässt und mehr als zehn Tage abwesend bleibt,

4. der Bedienstete, der sich in einem Fall befindet, in dem die Anwendung der Zivil- und Strafgesetze das Ausscheiden aus dem Amt zur Folge hat,

5. der Bedienstete, der aus Disziplinar Gründen von Amts wegen entlassen oder aus dem Dienst entfernt wird.

Art. 24 - Das Statut regelt das Ausscheiden aus dem Amt bei Entlassung wegen definitiv festgestellter Berufsuntauglichkeit.

Es legt das Verfahren zur Erklärung der Berufsuntauglichkeit und die Bewertungskriterien fest. In dieser Hinsicht sieht es ein Recht auf Widerspruch vor einer Kommission vor, die mindestens über eine Begutachtungsbefugnis verfügt und gemäß Artikel 11 § 2 Absatz 2 eingesetzt wird.

Es legt ebenfalls die Bedingungen, unter denen den Betroffenen eine Entschädigung gewährt werden kann, fest.

Art. 25 - Das Ausscheiden aus dem Amt haben ebenfalls zur Folge:

1. die Entlassung auf Antrag, gemäß den durch das Statut festgelegten Modalitäten,
2. die Versetzung in den Ruhestand.

KAPITEL IX - *Besoldungsstatut*

Abschnitt 1 - Besoldungsstatut der Bediensteten

Art. 26 - Unbeschadet der Bestimmungen der Artikel 27, 28 und 29 bestimmt jede Behörde in ihrem Statut die Besoldungsordnung ihres Personals. Diese wird je nach Stufe, Art der zugewiesenen Aufgaben und erforderlichen Fachkenntnissen bestimmt.

Art. 27 - § 1 - In jeder Stufe legt das Statut die Gehaltstabellen je nach Art der zugewiesenen Aufgaben und erforderlichen Fachkenntnissen fest. Für jede Gehaltstabelle wird ein Mindest- und Höchstgehalt festgelegt.

§ 2 - Für jede Stufe wird nach Stellungnahme der betreffenden Behörden von Uns ein Höchstgehalt bestimmt.

Für jede Stufe wird nach Einverständnis der betreffenden Behörden von Uns ein Mindestgehalt bestimmt.

Art. 28 - Die Beträge sind an die Schwankungen des Verbraucherpreisindexes gebunden gemäß dem Gesetz vom 1. März 1977 zur Einführung einer Regelung zur Kopplung gewisser Ausgaben im öffentlichen Sektor an den Verbraucherpreisindex des Königreiches oder gemäß jeder anderen dieses Gesetz abändernden Bestimmung.

Art. 29 - Ein Bediensteter hat zumindest Anrecht auf:

1. eine jährliche Besoldung gemäß dem Königlichen Erlass vom 29. Juni 1973 zur Gewährung einer garantierten Besoldung an gewisse Bedienstete der Ministerien,
2. Urlaubsgeld gemäß dem Königlichen Erlass vom 30. Januar 1979 über die Bewilligung eines Urlaubsgeldes an Bedienstete der allgemeinen Verwaltung des Königreiches,
3. eine Jahresendzulage, deren Gesamtbetrag nie unter dem Betrag liegen darf, der durch den Königlichen Erlass vom 23. Oktober 1979 zur Gewährung einer Jahresendzulage an gewisse Inhaber eines zu Lasten der Staatskasse besoldeten Amtes festgelegt ist,

oder auf jede andere Bestimmung, die die vorerwähnten Königlichen Erlasse abändert.

Abschnitt 2 - Besoldungsstatut der durch Arbeitsvertrag eingestellten Personen

Art. 30 - Personen, die durch Arbeitsvertrag eingestellt werden, haben Anrecht auf die Gehaltstabelle, das garantierte Mindesteinkommen, das Urlaubsgeld, die Jahresendzulage und die Entschädigungen, Zulagen und Prämien, die denjenigen eines Bediensteten mit dem gleichen oder einem gleichwertigen Amt entsprechen.

TITEL II — Aufhebungs-, Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 31 - In Artikel 11 § 2 Absatz 1 werden die Wörter "mit Ausnahme der leitenden Beamten" am Tag des In-Kraft-Tretens des Bewertungssystems für föderale leitende Beamte aufgehoben.

Art. 32 - Der Königliche Erlass vom 26. September 1994 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze des Verwaltungs- und Besoldungsstatuts der Staatsbediensteten, die auf das Personal der Dienste der Gemeinschafts- und Regionalregierungen, der Kollegien der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission und der Französischen Gemeinschaftskommission und der von ihnen abhängenden juristischen Personen öffentlichen Rechts anwendbar sind, wird aufgehoben.

Art. 33 - Für die Anwendung der Texte zur Ausführung des vorliegenden Erlasses wird dieser in Französisch "arrêté royal fixant les principes généraux" oder "A.R.P.G." und in Niederländisch "koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes" oder "APKB" [in Deutsch "Königlicher Erlass zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze" oder "KEAG"] genannt.

Art. 34 - Vorliegender Erlass tritt am Tag seiner Veröffentlichung im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft, mit Ausnahme von Artikel 6, der erst sechs Monate nach seiner Veröffentlichung in Kraft tritt.

Art. 35 - Unser Minister des Öffentlichen Dienstes und der Modernisierung der Öffentlichen Verwaltungen ist mit der Ausführung des vorliegenden Erlasses beauftragt.

Gegeben zu Brüssel, den 22. Dezember 2000

ALBERT

Von Königs wegen:

Der Minister des Öffentlichen Dienstes und der Modernisierung der Öffentlichen Verwaltungen

L. VAN DEN BOSSCHE

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 10 juin 2001.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,
A. DUQUESNE

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 10 juni 2001.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,
A. DUQUESNE

F. 2001 — 2649

[C — 2001/00562]

10 JUIN 2001. — Arrêté royal établissant la traduction officielle en langue allemande de la loi du 15 mars 2000 modifiant la loi du 5 août 1991 sur la protection de la concurrence économique

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone, notamment l'article 76, § 1^{er}, 1°, et § 3, remplacé par la loi du 18 juillet 1990;

Vu le projet de traduction officielle en langue allemande de la loi du 15 mars 2000 modifiant la loi du 5 août 1991 sur la protection de la concurrence économique, établi par le Service central de traduction allemande du Commissariat d'arrondissement adjoint à Malmedy;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Intérieur,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le texte annexé au présent arrêté constitue la traduction officielle en langue allemande de la loi du 15 mars 2000 modifiant la loi du 5 août 1991 sur la protection de la concurrence économique.

N. 2001 — 2649

[C — 2001/00562]

10 JUNI 2001. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de officiële Duitse vertaling van de wet van 15 maart 2000 houdende wijziging van de wet van 5 augustus 1991 tot bescherming van de economische mededinging

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap, inzonderheid op artikel 76, § 1, 1°, en § 3, vervangen bij de wet van 18 juli 1990;

Gelet op het ontwerp van officiële Duitse vertaling van de wet van 15 maart 2000 houdende wijziging van de wet van 5 augustus 1991 tot bescherming van de economische mededinging, opgemaakt door de Centrale dienst voor Duitse vertaling van het Adjunct-arrondissementscommissariaat in Malmedy;

Op de voordracht van Onze Minister van Binnenlandse Zaken,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. De bij dit besluit gevoegde tekst is de officiële Duitse vertaling van de wet van 15 maart 2000 houdende wijziging van de wet van 5 augustus 1991 tot bescherming van de economische mededinging.