

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C - 2002/00715]

25 JUNI 2002. — Circulaire GPI 15bis concernant l'étape du cycle de mobilité succédant à la publication des emplois vacants et l'introduction des candidatures, portant des éclaircissements quant à l'application de la réglementation sur la position juridique en matière d'engagement externe de personnel CALog dans la police intégrée, structurée à deux niveaux, et en matière de glissements internes. — Traduction allemande

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de la circulaire GPI 15bis du Ministre de l'Intérieur du 25 juin 2002 concernant l'étape du cycle de mobilité succédant à la publication des emplois vacants et l'introduction des candidatures, portant des éclaircissements quant à l'application de la réglementation sur la position juridique en matière d'engagement externe de personnel CALog dans la police intégrée, structurée à deux niveaux, et en matière de glissements internes (*Moniteur belge* du 28 juin 2002), établie par le Service central de traduction allemande du Commissariat d'arrondissement adjoint à Malmedy.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2002/00715]

25 JUNI 2002. — Omzendbrief GPI 15bis betreffende de mobiliteitscyclus, inzonderheid de etappe volgend op de vacantstelling van de ambten en de kandidaatstellingen, houdende verduidelijkingen inzake de toepassing van de rechtspositieregeling betreffende de externe werving van CALog-personeel in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, en betreffende bepaalde interne verschuivingen. — Duitse vertaling

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van de omzendbrief GPI 15bis van de Minister van Binnenlandse Zaken van 25 juni 2002 betreffende de mobiliteitscyclus, inzonderheid de etappe volgend op de vacantstelling van de ambten en de kandidaatstellingen, houdende verduidelijkingen inzake de toepassing van de rechtspositieregeling betreffende de externe werving van CALog-personeel in de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, en betreffende bepaalde interne verschuivingen (*Belgisch Staatsblad* van 28 juni 2002), opgemaakt door de Centrale dienst voor Duitse vertaling van het Adjunct-arrondissementscommissariaat in Malmedy.

FODERALER OFFENTLICHER DIENST INNERES

[C - 2002/00715]

25. JUNI 2002 — Rundschreiben GPI 15bis über den Mobilitätszyklus, insbesondere die Etappe nach der Veröffentlichung der vakanten Stellen und der Einreichung der Bewerbungen, und zur Erläuterung der Anwendung der Rechtsstellungsregelung in puncto externe Einstellung von CALog-Personal in der auf zwei Ebenen strukturierten integrierten Polizei und in puncto interne Verschiebungen — Deutsche Übersetzung

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung des Rundschreibens GPI 15bis des Ministers des Innern vom 25. Juni 2002 über den Mobilitätszyklus, insbesondere die Etappe nach der Veröffentlichung der vakanten Stellen und der Einreichung der Bewerbungen, und zur Erläuterung der Anwendung der Rechtsstellungsregelung in puncto externe Einstellung von CALog-Personal in der auf zwei Ebenen strukturierten integrierten Polizei und in puncto interne Verschiebungen, erstellt von der Zentralen Dienststelle für Deutsche Übersetzungen des Beigeordneten Bezirkskommissariats in Malmedy.

MINISTERIUM DES INNERN

25. JUNI 2002 — Rundschreiben GPI 15bis über den Mobilitätszyklus, insbesondere die Etappe nach der Veröffentlichung der vakanten Stellen und der Einreichung der Bewerbungen, und zur Erläuterung der Anwendung der Rechtsstellungsregelung in puncto externe Einstellung von CALog-Personal in der auf zwei Ebenen strukturierten integrierten Polizei und in puncto interne Verschiebungen

An die Frau Provinzgouverneurin

An die Herren Provinzgouverneure

An die Frau Gouverneurin des Verwaltungsbezirks Brüssel-Hauptstadt

An die Frauen und Herren Bürgermeister

An den Generalkommissar der föderalen Polizei

An die Korpschefs der lokalen Polizei

Zur Information:

An den Vorsitzenden des Ständigen Ausschusses für die lokale Polizei

An den Generaldirektor der Allgemeinen Polizei des Königreichs

An die Frauen und Herren Bezirkskommissare

Seit den Octopus-Abkommen ist die Polizei unseres Landes ständig in Bewegung. Von dieser Polizei erwarte ich, dass sie ein Organisation ist, die stets bemüht ist, sich zu verbessern, und fähig ist, sich der Entwicklung der Bedürfnisse anzupassen. Ich erwarte zudem, dass sie die Prozesse und Verfahren permanent in Frage stellt und notfalls die nötigen Verbesserungen vornimmt, damit möglichst effiziente und effektive Dienstleistungen geboten werden können.

Der erste Mobilitätszyklus läuft bereits. Für etwa 2 000 für vakant erklärte Stellen haben ungefähr 3 800 Personalmitglieder der Polizei, sei es des Einsatzkaders oder des Verwaltungs- und Logistikpersonals (CALog abgekürzt), beinahe 8 000 Anträge eingereicht.

Jetzt scheint es mir nützlich, angesichts der zahlreichen Fragen, die gestellt worden sind, eine Reihe von Erläuterungen und Richtlinien über die Phase nach der Vakanterklärung der Stellen und der Einreichung der Bewerbungen zu erteilen.

1. Mobilitätszyklus: Erläuterungen und Richtlinien für die Phase nach der Vakanterklärung und der Einreichung der Bewerbungen

1.1 Arbeitsbewertung "GPI 11"

Gemäß Artikel VI.II.13 Nr. 4 des RSPol muss jede Mobilitätsakte die letzte Arbeitsbewertung enthalten. In meinem Rundschreiben GPI 11 sind die näheren Regeln für das in Titel I von Teil VII des RSPol beschriebene Bewertungsverfahren festgelegt worden und ist dieses Verfahren auf den 1. April 2003 verschoben worden. Bis zu diesem Datum gilt ein Stellungsverfahren (das nicht mit der gegebenenfalls vom Korpschef der Herkunftseinheit eingeholten Stellungnahme zu verwechseln ist). Die meisten Stellungnahmen "GPI 11", die abgegeben worden sind, sind natürlich günstig und bereiten kein Problem, genauso wenig wie die Stellungnahmen, die zwar ungünstig ausfallen, jedoch nicht von der bewerteten Person angefochten worden sind. Für eine ungünstige Stellungnahme, die angefochten worden ist und gegen die Widerspruch bei der Generalinspektion der föderalen und der lokalen Polizei eingelegt worden ist, ist es möglich, dass in dieser Übergangsperiode Auswahlverfahren für die Mobilität durchgeführt werden, bevor die Generaldirektion eine endgültige Entscheidung über das Widerspruchsverfahren getroffen hat. In einem solchen Fall sollte die Behörde, die die Auswahl vornimmt, die betroffenen Personalmitglieder "unter Vorbehalt" am Auswahlverfahren teilnehmen lassen, damit diese bis zum endgültigen Ergebnis des angestrebten Widerspruchsverfahrens all ihre Chancen bewahren.

1.2 Beantragte Mobilität zu einer Stelle innerhalb derselben Zone oder innerhalb derselben Direktion oder innerhalb eines Dienstes, der direkt vom Generalkommissar oder von einer Generaldirektion abhängt

Nichts verhindert, dass eine solche Mobilität beantragt wird. Der Betreffende beantragt keine Mobilität zu einem anderen Korps hin und kommt also den Bestimmungen von Artikel VI.II.10 des RSPol in Bezug auf die Anwesenheitsdauer nach. Er braucht also keine drei Jahre in der Stelle, die er zum Zeitpunkt des Antrags bekleidet, gewesen zu sein. Wird er jedoch für die Stelle, die durch Mobilität für vakant erklärt worden ist, bestellt, so muss er sie drei Jahre lang besetzen, bevor er eine neue Mobilität zu einem anderen Korps, zu einer anderen Direktion oder zu einem Dienst beantragt, der direkt vom Generalkommissar oder von einer Generaldirektion abhängt.

1.3 Anwesenheitsdauer für das CALog-Personal, das den Dienst nach dem 1. April 2001 angetreten hat

Gemäß Artikel XII.VI.3 des RSPol betrifft die Bestimmung in Bezug auf die Anwesenheitsdauer von drei Jahren nur die Personalmitglieder, die am 1. April 2001, Datum des In-Kraft-Tretens des RSPol, bereits zur Polizei gehörten und noch keine Stelle über die Mobilität erhalten haben. Das CALog-Personal, das nach diesem Datum den Dienst bei der Polizei angetreten hat, erfüllt nicht diese Bedingung und muss demnach auch drei Jahre lang in seiner Stelle bleiben, bevor es die Mobilität beantragen darf.

1.4 Vom Bewerber um die Mobilität für die Auswahlverfahren aufgewendete Zeit

Die Personalmitglieder, die als Bewerber an einem Auswahlverfahren im Rahmen der Mobilität teilnehmen, erhalten die Erlaubnis, dem Dienst während der Dienststunden für die hierzu erforderliche Zeit fernzubleiben. Diese Freistellung wird allerdings nicht als Dienstleistung angerechnet. Die Teilnahme an einem Auswahlverfahren gibt daher auch kein Anrecht auf die Vergütungen für Überstunden, Nachtarbeit, Wochenendarbeit oder Arbeit an Feiertagen oder Mahlzeitvergütungen.

Die Fahrt vom und bis zum Ort, an dem das Auswahlverfahren durchgeführt wird, wird hingegen als Dienstreise betrachtet. Das heißt also, dass das Personalmitglied gegebenenfalls bei einem Unfall versichert bleibt und Anspruch auf eine Rückerstattung der dabei entstandenen Kosten gemäß den Bestimmungen über die Dienstreisen hat. Es kann sogar die Erlaubnis erhalten, eine Dienstfahrzeug zu benutzen, sofern der Dienst dies zulässt.

Ausnahme

Wenn das Auswahlverfahren für ein und dieselbe Stelle mehr als einen Kalendertag in Anspruch nimmt, gilt folgende Regel:

— erster Tag: Hier gelten die oben erwähnten Modalitäten.

— übrige Auswahltage: Die Tage, an denen das Personalmitglied am Auswahlverfahren teilnimmt, werden für eine Pauschaldauer von 7 Stunden 36 Minuten beziehungsweise 3 Stunden 48 Minuten angerechnet, je nachdem, ob das Verfahren einen ganzen oder einen halben Tag, einschließlich der Fahrten, in Anspruch nimmt. Auswahlverfahren am Wochenende müssen vermieden werden. Sind diese trotzdem erforderlich, so hat das Personalmitglied ein Anrecht auf eine Vergütung für Wochenendarbeit, die pauschal für 7 Stunden 36 Minuten beziehungsweise 3 Stunden 48 Minuten gewährt wird. Aufgrund der Pauschalberechnung wird keine Vergütung für Nachtarbeit gewährt. Die Bestimmungen über die Dienstreisen bleiben weiterhin anwendbar.

1.5 Ernennung oder Einstellung, die eine vorherige funktionelle Ausbildung erfordert

In Artikel VI.II.23 des RSPol wird bestimmt, dass die Ernennung, die endgültige Zuweisung oder die Einstellung eines Bewerbers in eine Stelle, für die man vorher ein Brevet (funktionelle Ausbildung) erhalten haben muss, bis zum Tag der Erlangung des erforderlichen Brevets aufgeschoben wird. Bis zu diesem Zeitpunkt gehört der Bewerber weiterhin seinem Herkunftskorps an.

Damit das Herkunftskorps nicht die Kosten einer längeren Ausbildung für ein Personalmitglied tragen muss, das ihm selbst nichts einbringen wird, kündige ich bereits jetzt an, dass ich eine Abänderung des RSPol vorschlagen werde, damit bei solchen längeren spezialisierten Ausbildungen die Mobilität des Bewerbers zum Bestimmungskorps (meistens zur föderalen Polizei) sofort erfolgt. Sollte der Betreffende bei der Ausbildung durchfallen, wird er entweder im gegenseitigen Einvernehmen in das neue Korps versetzt oder, selbst bei Überzahl, zum Herkunftskorps zurückkehren. Dieses Verfahren ist schon jetzt anwendbar.

1.6 Arbeitsweise der Auswahlkommissionen

Für eine bestimmte Anzahl Stellen hat die Behörde, die über die Vakanterklärung und den Auswahlmodus entscheidet, gemäß Artikel VI.II.21 Nr. 4 des RSPol bestimmt, dass die Stellungnahme einer Auswahlkommission eingeholt wird. In Bezug auf die Zusammensetzung und die Arbeitsweise dieser Kommissionen genügt es, sich auf die Artikel VI.II.28 bis VI.II.68 des RSPol zu beziehen. Die Artikel VI.II.28 und VI.II.35 des RSPol lassen zu, dass die Auswahlkommission nach Aktenlage entscheidet. Die Auswahlkommission kann jedoch auch die Bewerber von Amts wegen oder auf Bitte anhören. Die Bitte eines Bewerbers, angehört zu werden, ist nicht verpflichtend und kann nach Begründung von der Kommission abgelehnt werden. Wenn aber beschlossen wird, einen Bewerber anzuhören, müssen auch alle anderen Bewerber angehört werden.

1.7 Anwendung der Auswahlmodalitäten, die die zuständige Behörde gemäß Artikel VI.II.21 des RSPol bestimmt hat

Das, was angekündigt worden ist, muss natürlich angewandt werden. Wenn eine Bewerbungsgespräch angekündigt worden ist, müssen alle Bewerber einer Unterredung unterworfen werden.

1.8 Ernennung oder Einstellung und Bekanntgabe davon

Zahlreiche Personalmitglieder haben die Mobilität beantragt, oft für mehrere Stellen in verschiedenen Korps. Eine Ernennungs- beziehungsweise Einstellungsbehörde kann natürlich nur ein Mal einen Bewerber für verschiedene Stellen im selben Korps ernennen oder einstellen. Dagegen kann ein Bewerber in zwei oder mehreren Korps (ungefähr) zur gleichen Zeit ernannt oder eingestellt werden. Zudem wird in Artikel VI.II.25 des RSPol vorgesehen, dass das Personalmitglied, dem eine Stelle über Mobilität zugewiesen wird, diese Stelle binnen einem Monat nach der Mitteilung dieser Zuweisung bekleiden muss. Dies alles kann Koordinationsprobleme verursachen und zu administrativen und funktionellen Überbelastungen führen, die ich gerade im Rahmen der administrativen Vereinfachung auf ein Mindestmaß begrenzen möchte.

Die Ernennungsbehörden (oder Einstellungsbehörden) werden daher gebeten, der Direktion der Mobilität und der Laufbahnverwaltung (DPM abgekürzt), rue Fritz Toussaint 47 in 1050 Brüssel, die Ernennung (oder Einstellung) im Prinzip am darauffolgenden Werktag mitzuteilen. Als Regel schlage ich vor, in der Ernennungs- oder Einstellungsakte zu vermerken, dass die Ernennung beziehungsweise Einstellung mit dem Tag wirksam wird, an dem die Stelle tatsächlich bekleidet wird. Das genaue Datum wird dann vom Korpschef oder von dem Direktor oder dem Dienstleiter, der direkt vom Generalkommissar oder von einer Generaldirektion abhängt, nach Absprache mit dem Herkunftskorps und dem Bewerber festgelegt. Damit es technisch möglich ist, die Ernennung (oder Einstellung) vorher bekannt zu geben, dürfte der effektive Amtsantritt erst drei Wochen nach Versand der Ernennungsakte an die DPM erfolgen. Zur Vereinfachung der Berechnung des Gehalts, der Entschädigungen, der Leistungszeiten usw. sollte der effektive Amtsantritt zudem nur zu Beginn einer Bezugsperiode zugelassen werden. In allen Fällen wird das betroffene Personalmitglied das Amt am ersten Kalendertag eines Monats antreten.

Die DPM macht so schnell wie möglich (binnen drei Wochen) die durch Artikel VI.II.25 des RSPol (ohne nähere Angabe eines Datums) vorgeschriebene Mitteilung mittels eines Personalblatts. Die DPM informiert zudem die Herkunftsbehörde, damit diese gegebenenfalls auf das in Artikel VI.II.26 des RSPol beschriebene Verfahren "Aufschub des Mobilitätsdatums" zurückgreifen kann.

Damit jedoch der Königliche Erlass vom 26. Mai 2002 zur Gewährung einer einmaligen Zulage an bestimmte Personalmitglieder der Überschusszonen zur Anwendung kommen kann, bitte ich alle Ernennungsbehörden mit den Ernennungen zu warten, bis ich die Liste dieser Überschusszonen bekannt gegeben habe, da Prioritäts- und Prämienmaßnahmen hiermit verbunden sind.

Nach effektivem Amtsantritt informiert die Ernennungsbehörde (oder Einstellungsbehörde) (beziehungsweise ihr Korpschef) so schnell wie möglich die DPM. Die DPM macht dann eine zweite Mitteilung "Artikel VI.II.25 des RSPol" (diesmal mit Angabe des Datums).

Sollte das ernannte (eingestellte) Personalmitglied nach der ersten Mitteilung seiner Ernennung (Einstellung) ausnahmsweise sein Amt nicht binnen einem Monat antreten, kann die ernennende (einstellende) Behörde nach dem gleichen Verfahren noch einen anderen erfolgreichen Teilnehmer des Auswahlverfahrens in die noch offenstehende Stelle ernennen (einstellen), sofern dieser andere Bewerber in der Zwischenzeit kein anderes Amt angetreten hat. Sobald man ein neues Amt angetreten hat, kann man aufgrund der Bestimmungen von Artikel VI.II.10 Nr. 1 des RSPol innerhalb drei Jahren nicht mehr neu ernannt (eingestellt) werden und alle anderen laufenden Bewerbungen werden annulliert.

Wenn auf das in Artikel VI.II.26 des RSPol beschriebene Verfahren "Aufschub des Mobilitätsdatums" zurückgegriffen wird, wird davon ausgegangen, dass die Person, die die Stelle innerhalb dreißig Tagen nach der ersten Mitteilung nicht abgelehnt hat, das Amt angetreten hat und definitiv ernannt (eingestellt) ist.

Die DPM wird ihrerseits die Ernennungsbehörden (oder Einstellungsbehörden) der anderen Stellen, um die sich der Bewerber beworben hat, informieren, wenn dieser sein Amt tatsächlich angetreten hat und daher während drei Jahren nicht mehr ernannt (eingestellt) werden kann, sodass nicht unnötigerweise Zeit, Kosten und Verwaltungsarbeit für nutzlose Auswahlverfahren und Ernennungen (Einstellungen) aufgewendet werden.

1.9 Anwendung des Verfahrens "Aufschub des Mobilitätsdatums"

Ein Personalmitglied darf nicht durch die Anwendung des in Artikel VI.II.26 des RSPol beschriebenen Verfahrens "Aufschub des Mobilitätsdatums" benachteiligt sein. Wenn keine Beförderung an die Ernennung gekoppelt ist, bereitet dies aufgrund der Bestimmungen von Artikel 5 des Königlichen Erlasses vom 20. November 2001 zur Bestimmung der Modalitäten über die Mobilität des Personals der Polizeidienste kein Problem. In diesem Fall beginnt die Zeit der Anwesenheit in der Stelle nämlich mit dem Tag der Ernennung, ohne dass diese durch den Aufschub beeinträchtigt wird (Dieses Datum wird ebenfalls im bestätigenden Personalblatt vermerkt). Wenn eine Beförderung an die Ernennung gekoppelt ist, muss die Ernennungsbehörde des Herkunftskorps einen Erlass zur Ernennung in den neuen Dienstgrad beschließen, notfalls indem dadurch der vorgeschriebene Personalbestand überschritten wird. Die Behörde, zu der der Betreffende wechseln soll, beschließt einen Ernennungserlass, in dem das Datum des Mobilitätsaufschubs vermerkt ist. Das Datum der Beförderung wird aufgrund der Bestimmungen von Artikel VI.II.25 des RSPol der Erste des Monats sein, der dem Ablauf eines Zeitraums von einem Monat nach Mitteilung des Ernennungserlasses dieser Behörde folgt. Wenn der Betreffende vorher bereits ausdrücklich den Wunsch geäußert hat, besagte Stelle zu bekleiden, kann die Ernennung zwar früher erfolgen, jedoch immer am Ersten eines Monats.

Die Kosten für die Anwendung des Verfahrens "Aufschub des Mobilitätsdatums" gehen zu Lasten des Herkunftskorps, einschließlich der Mehrkosten für die Beförderung.

1.10 Ernennungen (oder Einstellungen) in den lokalen Polizeidiensten, die noch nicht eingerichtet sind

Gemäß Artikel 12 Absatz 1 des Gesetzes vom 27. Dezember 2001 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste können Stellen des Einsatzkaders oder des Verwaltungs- und Logistikkaders in einer noch nicht eingerichteten lokalen Polizei (in den betroffenen Gemeindepolizeikorps) für vakant erklärt werden. Sofern die lokale Polizei zum Zeitpunkt der Ernennung (oder Einstellung) noch nicht eingerichtet ist, können die Gemeindebehörden eines der Gemeindepolizeikorps in Anwendung derselben Gesetzesbestimmung Ernennungen (oder Einstellungen) in ein Gemeindepolizeikorps vornehmen.

1.11 Administrative Abwicklung des Mobilitätsverfahrens

Nach Abschluss des Verfahrens zur Vergabe einer Stelle schicken die Ernennungsbehörden (oder Einstellungsbehörden) die Mobilitätsakten an die DPM zurück, die für ihre Klassierung in den Personalakten sorgt. Diesen abgeschlossenen Mobilitätsakten muss lediglich die definitive Entscheidung über die Bewerbung beigelegt werden. Die übrigen Unterlagen in Bezug auf das Auswahlverfahren bleiben bei der Ernennungsbehörde (oder Einstellungsbehörde), die diese Unterlagen gegebenenfalls bei einem Beschwerdeverfahren benötigen wird.

2. Erläuterungen zu der Anwendung der Rechtsstellungsregelung in puncto externe Einstellung von CALog-Personal in der auf zwei Ebenen strukturierten integrierten Polizei

In den vergangenen Monaten gab es wichtige Herausforderungen und Entwicklungen, was die effiziente Einsetzung des Personals des Verwaltungs- und Logistikkaders (CALog-Personal abgekürzt) angeht.

Bei diesen neuen Herausforderungen und Entwicklungen hat die föderale Polizei im Rahmen ihrer Unterstützerrolle für die Korps der lokalen Polizei Verbesserungsvorschläge gemacht, denen ich als Behörde nur beipflichten kann. Sie werden feststellen, dass sie zum Ziel haben, allen verantwortlichen Behörden flexible Instrumente bereitzustellen, damit innerhalb des Bezugsrahmens der RSPol externe Einstellungen von kompetentem CALog-Personal vorgenommen werden können und somit indirekt mehr Polizeibeamte für die eigentliche Polizeiarbeit verfügbar werden.

2.1 Wichtige Herausforderungen und Entwicklungen

2.1.1 Wie bereits erwähnt, läuft ein erster Mobilitätszyklus innerhalb der auf zwei Ebenen strukturierten integrierten Polizei. Hierbei zeichnen sich bereits jetzt erste Tendenzen ab. In Bezug auf die effiziente Einsetzung des CALog-Personals sollten wir uns angesichts dieser Tendenzen zunehmend auf externe Einstellungen konzentrieren. Diese externen Einstellungen müssen zwangsläufig einem Mobilitätszyklus folgen und die Besetzung der Stellen ermöglichen, die nicht über Mobilität vergeben werden konnten.

2.1.2 Zudem werden die verantwortlichen Behörden der lokalen und föderalen Polizei aufgrund der Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste mit einer Situation konfrontiert, bei der am 1. April 2002 die bestehenden Anwerbungslisten verfallen. Diese Situation erfordert eine rasche flexible Lösung, insbesondere was das CALog-Personal angeht.

2.1.3 Im Rundschreiben GPI 15 vom 24. Januar 2002 wurde ein Verfahren vorgeschlagen, damit bei Kapazitätsverlust Ersetzungen vorgenommen werden konnten. Auf Antrag der verschiedenen Partner (Korps der lokalen Polizei, Ständiger Ausschuss für die lokale Polizei und, für die föderale Polizei, Direktion der Anwerbung und der Auswahl (DPR abgekürzt) und CALog-Dienst der Direktion der Mobilität und der Laufbahnverwaltung (DPMC abgekürzt)) wird dieses Verfahren im Rahmen der geltenden Vorschriften angepasst. Außerdem ist die Ersetzungspflicht im Rahmen der Laufbahnunterbrechung und der freiwilligen Viertageswoche durch die Artikel 72 und 100 des Programmgesetzes vom 30. Dezember 2001 (*Belgisches Staatsblatt* vom 31. Dezember 2001; deutsche Übersetzung: *Belgisches Staatsblatt* vom 12. Juli 2002) mit Wirkung vom 1. Januar 2002 abgeschafft worden.

2.1.4 Anfang April 2002 hat eine in Artikel XII.IV.3 des RSPol erwähnte gemischte Kommission eine Stellungnahme über die statutarische Einstellung des CALog-Personals der auf zwei Ebenen strukturierten integrierten Polizei (Übergangsbestimmung) abgegeben. Dieser für das CALog-Personal wichtige Vorgang, an dem außenstehende Bewerber teilnehmen können, darf uns jedoch nicht vergessen lassen, dass die Polizei bis zu den Prüfungen für das statutarische Personal zurzeit dringende externe Einstellungen von CALog-Personal vornehmen können muss.

2.2 Maßnahmen für eine integriertere Vorgehensweise bei der externen Anwerbung des CALog-Personals der Polizeidienste

2.2.1 Vorbemerkung

Ich möchte vor allem darauf hinweisen, dass die nachstehenden Prinzipien dringende Bedürfnisse befriedigen sollen und keineswegs das eigentliche Prinzip der statutarischen Einstellung von CALog-Personal innerhalb der Polizei beeinträchtigen dürfen. Die Personalmitglieder dürfen nämlich nur für die in Artikel 26 des Gesetzes vom 26. April 2002 über die wesentlichen Elemente des Statuts der Personalmitglieder der Polizeidienste und zur Festlegung verschiedener anderer Bestimmungen über die Polizeidienste (Exodus-Gesetz genannt) erwähnten Fälle auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags eingestellt werden. In Bezug auf die anderen statutarischen Stellen kommt das übliche durch den RSPol vorgesehene Mobilitäts- und Einstellungsverfahren zur Anwendung.

2.2.2 Allgemeiner Grundsatz

Das im RSPol vorgesehene gesamte Anwerbungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren muss lediglich auf die Stellen angewandt werden, für die dies im RSPol vorgesehen ist. Es handelt sich hierbei aufgrund der Definition von Artikel I.I.1 Nr. 13 des RSPol um die Stellen, die in den Artikeln 47, 106 und 128 GIP vorgesehen sind. Die Stellen außerhalb des Stellenplans gehören demnach nicht zu den Stellen, von denen im RSPol die Rede ist (zum Beispiel: Studentenarbeit, Ersetzung von CALog-Personalmitgliedern, Personalmitglieder, die die freiwillige Viertageweche wählen,...).

2.2.3 Ersetzungsverträge und andere Stellen außerhalb des Stellenplans

Das klassische Beispiel hierfür ist die Ersetzung von Stelleninhabern, die wegen Mutterschaftsurlaub, Teilzeit- oder Vollzeiturlaubunterbrechung oder langwieriger Krankheit abwesend sind. Dies sind Fälle, für die Lohnmasse befreit wird.

Es handelt sich also nicht um Stellen, die in Artikel I.I.1 Nr. 13 des RSPol erwähnt sind. Das bedeutet, dass das im RSPol vorgesehene Anwerbungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren nicht darauf Anwendung findet. Dieser Fall setzt also keine Mobilität vor der Einstellung, keine Veröffentlichung der vakanten Stelle im Belgischen Staatsblatt und keinen obligatorischen Auswahltest bei der DPR voraus. Jedes Polizeikorps kann also hierfür autonom einstellen.

2.2.4 Befristete Arbeitsverträge oder Verträge für eine ganz bestimmte Arbeit zur Erfüllung eines dringenden Bedarfs im Rahmen des Stellenplans

Klassisches Beispiel hierfür ist der Wille, wegen eines dringenden Bedarfs an kompetentem Personal eine Stelle im Rahmen des Stellenplans zu besetzen, für die man nicht auf die Mobilität oder die statutarische Einstellung warten kann, um diesen Bedarf zu decken. Dies kann beispielsweise vorkommen, wenn ein Stelleninhaber mit besonderen Kompetenzen (zum Beispiel ein Buchhalter) plötzlich aus dem Dienst ausscheidet.

Für die Anwerbung für eine solche Stelle ist auch keine vorherige Mobilitätsphase erforderlich. Ansonsten ist das im RSPol vorgesehene Anwerbungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren in diesem Fall anwendbar. Auf der Grundlage von Artikel IV.I.52 des RSPol kann die DPR zu diesem Zweck den Auswahltest auf einen Test der kognitiven Fähigkeiten beschränken, anhand dessen der Bewerber für ein Amt seiner Stufe für geeignet befunden wird. Diesbezüglich möchte ich, dass solche vakante Stellen vorher während einer angemessenen Frist (mindestens drei Wochen) auf der Webseite der DPR www.jobpol.be angekündigt werden, damit die interessierten Personen sich um diese Stellen bewerben können. Ich verlange, dass die Verantwortlichen für die Personalverwaltung der verschiedenen Korps die DPR über die vakanten Stellen ihres Korps korrekt informieren.

2.2.5 Unbefristete Arbeitsverträge für Vollzeitstellen, die nicht in Nr. 2.2.3 erwähnt sind

Es sollte nochmals darauf hingewiesen werden, dass die Einstellung während der eigentlichen Betriebsperiode eine statutarische Einstellung ist. Daher ist die Einstellung von Vertragspersonal auf unbestimmte Dauer im Rahmen des RSPol für Stellen, die im Stellenplan vorgesehen sind (also nicht die Stellen, die in Nr. 2.2.3 gemeint sind), praktisch unmöglich geworden.

Da zurzeit wenig Anwerbungsprüfungen für statutarisches Personal durchgeführt werden, habe ich Verständnis für die Verantwortlichen des Personals, die angesichts eines dringenden Bedarfs an kompetentem Personal auf die Mobilität zurückgegriffen haben, in der Hoffnung innerhalb der Polizei einen Bewerber mit den erforderlichen Kompetenzen zu finden, und die Stelle trotzdem nicht vergeben konnten. In einem solchen Fall kann es sogar vorkommen, dass die Zeit nicht mehr ausreicht, um eine statutarische Prüfung abzuwarten, weil der Dienst hierdurch nicht mehr reibungslos funktionieren könnte.

Daher erlaube ich ab jetzt bis zum 1. Januar 2003, dass die oben in Nr. 2.2.4 erwähnte Lösung zur Besetzung der Stellen, die vakant geblieben sind, angewandt wird. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann angeboten werden, sofern für die betreffende Stelle vorher ein Mobilitätszyklus stattgefunden hat.

3. Interne Verschiebungen oder Mobilität

In meinem Rundschreiben GPI 15 habe ich in Nr. 2.2.3 den Begriff Mobilität definiert. Diese Definition eignete sich zwar während einer Übergangsperiode für die Einrichtung der lokalen Polizei, jedoch muss sie jetzt verfeinert werden. Genauer gesagt, dieser Nr. 2.2.3 muss ein Paragraph hinzugefügt werden: "Spezialisierte Stellen können jedoch ab 1. Januar 2003 nicht mehr über interne Verschiebungen an Mitglieder des Personals vergeben werden, die das erforderliche Brevet nicht besitzen, sondern müssen jedes Mal über Mobilität den Bewerbern angeboten werden, die das erforderliche Brevet besitzen, und in deren Ermangelung ebenfalls den Bewerbern, die das erforderliche Brevet nicht besitzen."

Der Minister
A. DUQUESNE

Bekanntgabe der Liste der Überschusszonen

Die in Artikel 1 § 2 des Königlichen Erlasses vom 16. November 2001 zur Ausführung von Artikel 235 Absatz 1 des Gesetzes vom 7. Dezember 1998 zur Organisation eines auf zwei Ebenen strukturierten integrierten Polizeidienstes erwähnten Überschusszonen sind folgende:

Kodenummer	PZ	Anzahl überzähliger Personen
5278	Seraing/Neupré	23
5292	Eupen/Kelmis/Lontzen/Raeren	17
5295	Huy	24
5380	Tongern/Herstappe	15
5383	Dilsen-Stokkem/Maaseik	14
5384	As/Opglabbeek/Genk/Zutendaal	17
5386	Lanaken	11
5387	Maasmechelen	09
5389	Bekkevoort/Geetbets/Glabbeek/Kortenaken/Tielt-Winge	06
5407	Affligem/Liedekerke/Roosdaal/Ternat	07
5459	Alveringem/Lo-Reninge/Veurne	10
	Insgesamt	153

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2002/00718]

18 JUILLET 2002. — Circulaire GPI 26
concernant les formations externes dans les services de police
Traduction allemande

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de la circulaire GPI 26 du Ministre de l'Intérieur du 18 juillet 2002 concernant les formations externes dans les services de police (*Moniteur belge* du 2 août 2002), établie par le Service central de traduction allemande du Commissariat d'arrondissement adjoint à Malmedy.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2002/00718]

18 JULI 2002. — Omzendbrief GPI 26
betreffende de externe opleidingen in de politiediensten
Duitse vertaling

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van de omzendbrief GPI 26 van de Minister van Binnenlandse Zaken van 18 juli 2002 betreffende de externe opleidingen in de politiediensten (*Belgisch Staatsblad* van 2 augustus 2002), opgemaakt door de Centrale dienst voor Duitse vertaling van het Adjunct-arrondissementscommissariaat in Malmedy.

FODERALER OFFENTLICHER DIENST INNERES

[C – 2002/00718]

18. JULI 2002 — Rundschreiben GPI 26 in Bezug auf die externen Ausbildungen in den Polizeidiensten
Deutsche Übersetzung

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung des Rundschreibens GPI 26 des Ministers des Innern vom 18. Juli 2002 in Bezug auf die externen Ausbildungen in den Polizeidiensten, erstellt von der Zentralen Dienststelle für Deutsche Übersetzungen des Beigeordneten Bezirkskommissariats in Malmedy.

MINISTERIUM DES INNERN

18. JULI 2002 — Rundschreiben GPI 26 in Bezug auf die externen Ausbildungen in den Polizeidiensten

An die Frau Provinzgouverneurin

An die Herren Provinzgouverneure

An die Frau Gouverneurin des Verwaltungsbezirks Brüssel-Hauptstadt

An die Frauen und Herren Bürgermeister

An den Herrn Generalkommissar der föderalen Polizei

An die Frauen und Herren Korpschefs der lokalen Polizei

Zur Information:

An den Herrn Vorsitzenden des Ständigen Ausschusses für die lokale Polizei

An den Herrn Generaldirektor der Allgemeinen Polizei des Königreichs

An die Frauen und Herren Bezirkskommissare

VORLIEGENDES RUNDSCHREIBEN HAT ZUM ZIEL:

den Verantwortlichen Richtlinien zu geben, damit sie die Entwicklung der Kompetenzen ihrer Mitarbeiter im Rahmen der externen Ausbildungen auf harmonische und effiziente Weise verwalten können.