

Annexe — Bijlage

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST BESCHÄFTIGUNG,
ARBEIT UND SOZIALE KONZERTIERUNG

11. JULI 2006 — Gesetz zur Abänderung des Gesetzes vom 26. Juni 2002
über die Unternehmensschließungen

ALBERT II., König der Belgier,
Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!
Die Kammern haben das Folgende angenommen und Wir sanktionieren es:

Artikel 1 - Vorliegendes Gesetz regelt eine in Artikel 78 der Verfassung erwähnte Angelegenheit.

(...)

KAPITEL II — Abänderungsbestimmungen

(...)

Art. 40 - In Artikel 69 Nr. 2 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit werden die Wörter «oder eines Unternehmens, das Gegenstand eines Zwangsvergleichs durch Überlassung der Vermögensmasse ist,» gestrichen.

Art. 41 - In Artikel 76 Absatz 1 desselben Gesetzes werden die Wörter «oder eines Unternehmens, das Gegenstand eines Zwangsvergleichs durch Überlassung der Vermögensmasse ist,» und «oder dem Zwangsvergleich durch Überlassung der Vermögensmasse» gestrichen.

Brüssel, den 8. Juni 2006

Wir fertigen das vorliegende Gesetz aus und ordnen an, dass es mit dem Staatssiegel versehen und durch das *Belgische Staatsblatt* veröffentlicht wird.

Gegeben zu Brüssel, den 11. Juli 2006

ALBERT

Von Königs wegen:

Der Minister der Beschäftigung
P. VANVELTHOVEN

Mit dem Staatssiegel versehen:

Die Ministerin der Justiz
Frau L. ONKELINX

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 25 octobre 2006.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAEEL

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 25 oktober 2006.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAEEL

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2007 — 522

[C - 2006/00841]

25 OCTOBRE 2006. — Arrêté royal établissant la traduction officielle en langue allemande de l'arrêté royal du 10 mai 2006 fixant le code de déontologie des services de police

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 10 mai 2006 fixant le code de déontologie des services de police, établi par le Service central de traduction allemande auprès 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 l'arrêté royal du 10 mai 2006 fixant le code de déontologie des services de police.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2007 — 522

[C - 2006/00841]

25 OKTOBER 2006. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de officiële Duitse vertaling van het koninklijk besluit van 10 mei 2006 houdende vaststelling van de deontologische code van de politiediensten

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 10 mei 2006 houdende vaststelling van de deontologische code van de politiediensten, opgemaakt door de Centrale dienst voor Duitse vertaling bij 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 het koninklijk besluit van 10 mei 2006 houdende vaststelling van de deontologische code van de politiediensten.

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

Donné à Bruxelles, le 25 octobre 2006.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAELE

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

Gegeven te Brussel, 25 oktober 2006.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAELE

Annexe — Bijlage

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST JUSTIZ UND FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

10. MAI 2006 — Königlicher Erlass zur Festlegung des Kodex der Berufspflichten für die Polizeidienste

BERICHT AN DEN KÖNIG

Sire,

mit dem Gesetz vom 7. Dezember 1998 zur Organisation eines auf zwei Ebenen strukturierten integrierten Polizeidienstes wurde entschlossen eine neue Vorgehensweise im Bereich Polizeiwesen gewählt. Zunächst hat man sich sehr darum bemüht, die Kontinuität des Dienstes am Bürger zu gewährleisten. Ein erster großer konkreter Schritt hinsichtlich der Integration der Polizeidienste war die Einrichtung der föderalen Polizei am 1. Januar 2001. Seit der Einrichtung der lokalen Polizei am 1. Januar 2002 ist die auf zwei Ebenen strukturierte integrierte Polizei eine Tatsache.

Reformen in großen Organisationen wirken sich immer wieder auf die Strukturen und die zu befolgenden Verfahren, aber auch auf die Kultur der Einrichtung und die Mentalität ihrer Mitglieder aus.

Die Erstellung des Kodex der Berufspflichten fällt eindeutig in den Rahmen der Kultur. Letztere besteht aus verschiedenen Komponenten, wie unter anderem den Werten, Normen, Zielsetzungen, Erwartungen, Verhaltensweisen und Symbolen. Damit die Kultur der Polizeidienste sich dynamisch und nach Wunsch entwickelt, sind auf verschiedenen Gebieten bereits Initiativen ergriffen worden.

Hier einige Beispiele: die Integritätskampagne als eines der vorrangigen Ziele des ersten nationalen Sicherheitsplans, die Verwirklichung eines neuen Disziplinarstatuts für die Mitglieder der Polizeidienste, die Anpassung der Anwerbs- und Auswahlkriterien und -modalitäten, die Revision der Ausbildung in all ihren Facetten (Grundausbildung, Weiterbildung, funktionelle Ausbildung und Beförderungsausbildung), das Entwerfen einer visuellen Identität als sichtbarer Ausdruck der veränderten Kultur oder das wachsende Bewusstsein für Verschiedenheit und Chancengleichheit.

Die Ausarbeitung des Kodex der Berufspflichten ist ein weiterer Beitrag zur Dynamisierung der internen Kultur.

In dieser Hinsicht kann man sich als Erstes fragen: *«Warum ein Kodex der Berufspflichten für die Polizeidienste?»*

In Bezug auf den Inhalt erfordern die verschiedenen internationalen und nationalen Texte, darunter die Europäische Menschenrechtskonvention (1950) oder die koordinierte belgische Verfassung (1994), eine Umsetzung der Grundsätze und Normen, die dem Auftreten der Polizei in einem demokratischen Staat zugrunde liegen.

Vorliegender Kodex entspricht somit ohne jeden Vorbehalt den Empfehlungen und internationalen Instrumenten in Sachen Menschenrechte.

Diese Notwendigkeit auf Ebene der belgischen Polizei wird zusätzlich durch den neuen Europäischen Kodex der Polizeiethik (Empfehlung Nr. 10/2001, am 19. September 2001 vom Ministerkomitee des Europarates angenommen) verstärkt. Dieser Text umfasst 66 Artikel und bestimmt eine Richtschnur für die Polizeiarbeit der verschiedenen Mitgliedstaaten des Europarates. Damit erhalten sie einen Leitfaden, um einen eigenen, dem Kontext des jeweiligen Landes angepassten Kodex zu erstellen.

In den nationalen Vorschriften ist die ausdrückliche Verpflichtung zur Erstellung eines Kodex der Berufspflichten in Artikel 50 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 enthalten.

Daneben werden im Gesetz über das Polizeiamt und im Gesetz zur Organisation eines auf zwei Ebenen strukturierten integrierten Polizeidienstes sowie in anderen Bestimmungen, in denen ein genauerer Rahmen für die Ausführung von Polizeiaufträgen vorgesehen ist, bereits Antworten auf bestimmte berufsethische Fragen gegeben.

Der durch vorliegenden Erlass festgelegte Kodex der Berufspflichten liegt in der Kontinuität der vorerwähnten internationalen und nationalen Quellen. Dieser Kodex ist konkret die normative Ausführung von Artikel 50 des vorerwähnten Gesetzes vom 26. April 2002 und hat ohne Zweifel Verordnungscharakter. Dies ist jetzt, nach dem Gutachten Nr. 39.515/2 des Staatsrates vom 21. Dezember 2005 und dem Entscheid Nr. 2/2004 des Schiedshofs vom 14. Januar 2004, wohl jedem klar. In diesem Sinne wurde also die Stellungnahme des Staatsrates in Bezug auf den eigentlichen Charakter des Erlassentwurfs berücksichtigt.

Andererseits ist darauf zu achten, dass das vom Gesetzgeber vorgegebene Ziel nicht verfehlt wird. Mit Artikel 51 in fine des oben erwähnten Gesetzes vom 26. April 2002, in dem es heißt, dass jedes Personalmitglied dem Kodex der Berufspflichten unterworfen ist und eine individuelle Ausfertigung davon erhält, wird mehr als nur die materielle Aushändigung des Kodex bezweckt. Ziel des Gesetzgebers ist es, allen Personalmitgliedern einen verständlichen und übersichtlichen Kodex auszuhändigen: ein Bündel berufsethischer Bestimmungen also. In der unübersichtlichen Ansammlung unvollständiger Texte verschiedener normativer Ebenen würde sich nämlich niemand mehr zurechtfinden. Daher bleiben höhere Rechtsnormen im Kodex einbezogen. Aufgrund des Gutachtens des Staatsrates wurde jedoch darauf geachtet, dass sie dort, wo es möglich war, unter Anwendung einer Verweisungstechnik, die die Lesbarkeit und Verständlichkeit des Kodex nicht beeinträchtigt, wortgetreu übernommen werden.

Der Vorteil dieser Vorgehensweise besteht darin, dass die Personalmitglieder in dieser wichtigen und «heiklen» Materie der Berufspflichten über einen für sie zugänglichen und verständlichen Bezugstext verfügen. Auf diese Weise zeigt die Behörde deutlich, was von den Personalmitgliedern erwartet wird, welches ihre Rechte und Pflichten sind und was sie tun dürfen oder was sie nicht tun dürfen: eine auf oben erwähntem Artikel 51 fußende Maßnahme guter Verwaltung.

Diese Vorgehensweise ermöglicht zudem Transparenz nicht nur den Personalmitgliedern der Polizeidienste, sondern auch Dritten gegenüber. In diesem zugänglichen und verständlichen Text des Kodex werden sie nachschlagen können, welches die berufsethischen Leitplanken der Polizeiarbeit sind. So werden sie selbst einschätzen können, ob die Polizei ihnen gegenüber korrekt gehandelt hat oder nicht. Diese Vorgehensweise entspricht voll und ganz den derzeitigen Vorstellungen der Öffnung zur Bevölkerung und der angestrebten Einbeziehung des Personalmitglieds in die Verantwortung. Sie wird dazu beitragen, dass einerseits die Klagen der Bürger oder Behörden genauer werden und andererseits sinnlose Klagen vermieden werden.

Bei der Erstellung des Kodex ist man übrigens sowohl von qualitativen Analysen von Klagen als auch von Empfehlungen der Kontroll- und Inspektionsorgane der Polizeidienste und der zuständigen Disziplinar- und Aufsichtsbehörden ausgegangen, unter anderem auf Ebene der Transparenz der Verwaltung und der Dienstleistungsorientierung.

So ausgelegt und ausgebaut ist der Kodex der Berufspflichten ferner ein Hebel schlechthin, um die Integration zwischen den verschiedenen Polizeikulturen zu erreichen und das Einheitsstatut der Personalmitglieder adäquat anzuwenden.

Für wen ist der Kodex der Berufspflichten bestimmt?

Der Kodex der Berufspflichten gilt für alle Personalmitglieder der integrierten Polizei, ob sie nun dem Einsatzkader oder dem Verwaltungs- und Logistikkader angehören, ob sie statutarische Personalmitglieder sind oder ob sie im Rahmen eines Arbeitsvertrags eingestellt sind.

Der Kodex gilt ebenfalls für die Personalmitglieder, die aufgrund ihrer besonderen Berufsqualifikation bereits einem eigenen Kodex der Berufspflichten unterliegen.

Der Kodex ist, wie bereits oben erwähnt, auch für externe Partner der Polizei wichtig. So haben die Bürger, die politisch Verantwortlichen, die Gerichts- und Verwaltungsbehörden sowie die anderen Partner in der Sicherheitspolitik die Möglichkeit, genau zu erfahren, was sie von einem Polizeidienst erwarten können beziehungsweise müssen.

Auch die Kontroll- und Inspektionsdienste, die Disziplinarbehörden und die Gewerkschaftsorganisationen haben jedes Interesse daran, über ein Dokument zu verfügen, in dem der von den Mitgliedern der Polizei zu beachtende Bezugsrahmen dargelegt wird.

Was sind die Merkmale des Kodex der Berufspflichten?

Man hat sich weder für eine Charta, die nur die wichtigsten Grundsätze in sehr allgemeinen Wendungen enthalten würde, noch für ein Dokument, in dem jedes Verhalten, jedes Verfahren oder jede Regel bis ins kleinste Detail beschrieben würde, entschieden. Der Kodex ist im Rahmen von Artikel 50 des oben erwähnten Gesetzes vom 26. April 2002 ein Kompromiss zwischen beiden Optionen.

Im Kodex werden die Pflichten und Rechte derjenigen Personen, auf die er angewandt wird, auf recht konkrete und ausgeglichene Weise definiert.

Der Rolle der Führungskräfte wird ein großer Platz eingeräumt, um die Verantwortlichkeiten und die Vorbildfunktion der Führungskräfte zu betonen.

Zudem werden nicht nur individuelle, sondern auch kollektive Belange betont.

Weil über 20 % der gegen Mitglieder der Polizeidienste eingeleiteten disziplinarrechtlichen Verfolgungen auf ein Verhalten außerhalb der Amtsausübung zurückzuführen sind, werden auch einige Handlungen mit Bezug auf das Privatleben beleuchtet.

Da das Statut der Mitglieder des Einsatzkaders in einigen Punkten von demjenigen der Mitglieder des Verwaltungs- und Logistikkaders abweicht, ist dort, wo es erforderlich war, deutlich zwischen den Rechten und den Pflichten beider Kader unterschieden worden.

Auch die Spezifitäten der Funktion eines Polizeibediensteten sind berücksichtigt worden.

Der Kodex steht nicht unverrückbar fest, sondern er kann weiterentwickelt werden. Bestimmte Erkenntnisse über besondere, das Funktionieren eines Polizeidienstes betreffende Fragen können im Laufe der Zeit ändern oder müssen aufgrund besonderer Ereignisse angepasst werden. Notfalls werden künftig Anpassungen vorgeschlagen.

Durch den Kodex erhält jedes Personalmitglied und insbesondere jeder Chef die Möglichkeit und die moralische Verantwortung, Vorkommnisse oder Verhaltensweisen unter Berücksichtigung der besonderen Umstände und des Zusammenhangs, in dem sie stattfinden, zu beurteilen.

Wie bereits oben erläutert, galt der Lesbarkeit und Verständlichkeit der Texte eine ganz besondere Aufmerksamkeit. Hierfür wurde der Kodex nicht nur einer großen Anzahl Schlüsselfiguren innerhalb wie außerhalb der Polizeidienste vorgelegt, sondern er wurde auch einer Reihe Verständnistests unterzogen.

Ein letztes wesentliches Merkmal des Kodex, und nicht das geringste, ist schließlich, dass er vor allem die Qualität der Dienstleistung steigern soll. Er hat also unmittelbar Einfluss auf die Ausführung der Aufgaben innerhalb wie außerhalb der Organisation.

Wie ist der Kodex der Berufspflichten zustande gekommen?

Beim Zustandekommen des Kodex wurde sehr viel Wert auf die Konzertierung mit den Partnern gelegt. Dadurch wurde ein Konsens zwischen den Parteien, namentlich den früheren Polizeikörpern, aber auch den verschiedenen Partnern außerhalb der Polizeidienste, erreicht.

Dabei wurden nicht nur die Meinungen der zu Rate gezogenen Personen und Einrichtungen, sondern auch die bestehenden Texte berücksichtigt, darunter die verschiedenen internationalen und nationalen Rechtsvorschriften, die statutarischen Texte über die Arbeitsweise der Polizeidienste, die Kodexe der Berufspflichten anderer Berufsgruppen im Allgemeinen und im Ausland bereits existierende polizeiliche Kodexe der Berufspflichten im Besonderen.

Es wurden ebenfalls die letzten Entwicklungen im Bereich der Berufspflichten der Polizei berücksichtigt, insbesondere der Bericht der GRECO-Arbeitsgruppe des Europarates (Bewertungsbericht über Belgien vom 12.-15. Dezember 2000 - GRECO Eval I Rep (2000), endgültige Fassung) und die Schlussfolgerungen der verschiedenen Seminare und Kolloquien im In- und Ausland. Dies war unter anderem der Fall mit dem oben erwähnten Europäischen Kodex der Polizeiethik und dem «XXIV^e Cours international de Haute Spécialisation pour les Forces de Police - Policing, Ethics and Corruption» vom 29. September bis 4. Oktober 2002, der gemeinsam vom Ständigen Ausschuss für die Kontrolle über die Polizeidienste und Intercenter veranstaltet wurde.

Wie ist der Kodex der Berufspflichten aufgebaut?

Der Kodex der Berufspflichten umfasst vier Kapitel. Das erste Kapitel enthält einige allgemeine Bestimmungen. Im zweiten Kapitel wird die Arbeitsweise der integrierten Polizei behandelt. Im dritten Kapitel geht es um die Ausübung des Polizeiamts und im letzten Kapitel sind einige andere Aspekte im Zusammenhang mit den Berufspflichten des Personals enthalten.

Das erste Kapitel umfasst neben einem ersten Punkt über die Einhaltung des Kodex einen zweiten Punkt, in dem die Einrichtung einer Kommission für Berufspflichten vorgesehen wird.

Bezüglich des ersten Punkts des Kodex könnte es sein, dass der Staatsrat etwas in die Irre geführt wurde und sein Gutachten auf einem Missverständnis beruht. Ziel ist es nämlich, ausdrücklich und in allgemeinen Worten darzulegen, dass dem, der den Kodex einhält oder dessen Anwendung anstrebt, keine Sanktionen drohen. In Nummer 35 zum Beispiel wird diese Regel in Bezug auf die Ausübung des Rechts auf Meinungsäußerung spezifischer erläutert. Mit dem Kodex wird nämlich eine korrekte und uneingeschränkte Einhaltung der Pflichten, aber auch eine umfassende Anwendung der Rechte angestrebt.

Im zweiten Kapitel, das von der Arbeitsweise der integrierten Polizei handelt, werden vor allem die wichtigsten Grundsätze und Leitlinien umschrieben, durch die die Gewährleistung einer reibungslosen Arbeitsweise der integrierten Polizei erleichtert werden soll.

Diesbezüglich darf spezifisch auf Nummer 3 in fine des Kodex hingewiesen werden. Durch die Aufnahme einer Wertecharta in den Kodex werden diese Werte allen Personalmitgliedern der integrierten Polizei gegenüber unzweideutig wirksam und verlieren sie den «unverbindlichen» Charakter, den einige ihnen bis heute unterstellen. Diese Werte drücken das Wesentliche der geltenden Pflichten aus und werden im Verlauf des Kodex weiter erläutert.

Im zweiten Kapitel werden zudem die kollektiven und individuellen Verantwortlichkeiten behandelt. Dabei wird die Rolle des Chefs ausführlich erläutert. Danach werden die Grundwerte wie Unparteilichkeit, Integrität und Loyalität dargelegt. Anschließend werden folgende Themen berührt: das Recht auf Meinungsäußerung, die Ausbildung, die Arbeitsmoral und schließlich das Wohlbefinden bei der Arbeit.

Im dritten Kapitel über die Ausübung des Polizeiamts sind unter anderem Grundsätze und Normen in Bezug auf die Anwendung von Zwang und Gewalt, die Verwaltung der Informationen, die Protokollierung und der persönliche Entscheidungs- und Beurteilungsspielraum enthalten, weil diese Bereiche eine direkte Auswirkung auf die tägliche Arbeit aller Polizisten beziehungsweise Polizistinnen haben.

Im letzten Kapitel kommen einige spezifische statutarische Themen zur Sprache, wie die Bewertung, die beruflichen Unvereinbarkeiten, der Umgang mit Klagen und das Disziplinarstatut, weil sie unserer Auffassung nach in verschiedener Hinsicht nicht von der Haltung und dem Verhalten der Personalmitglieder zu trennen sind.

Welche Fehler sind bei der Anwendung des Kodex der Berufspflichten zu vermeiden?

Die alleinige Verwendung des Kodex als Disziplinarinstrument oder die Auffassung, dass der Kodex so angewandt werden wird. Der Kodex ist in erster Linie ein Instrument, mit dem eher eine Unterstützung der Personalmitglieder als ihre Kontrolle bezweckt wird.

Die isolierte Anwendung der Nummern des Kodex, das heißt unabhängig vom Kontext, in dem sie aufgezählt werden. Sie müssen in Verbindung zueinander gelesen werden, weil zwischen den Nummern eine gegenseitige Abhängigkeit beziehungsweise Wechselwirkung besteht.

Die Ableitung des relativen Werts einer Nummer vom Umfang, den sie im Kodex einnimmt. Die Länge eines Textes ist nicht notwendigerweise proportional zur Bedeutung eines bestimmten Themas.

Welches sind die unmittelbaren Aussichten?

Im Gesetz wird bestimmt, dass jedes Personalmitglied ein Exemplar des Kodex der Berufspflichten erhalten muss. Damit jeder die Texte auf benutzerfreundliche Weise zur Kenntnis nehmen kann, muss dieser Kodex in attraktiver Aufmachung, in handlichem Format und mit einem passenden Vorwort, das jeden zu einer aufmerksamen Lektüre einlädt, angeboten werden.

Der Kodex der Berufspflichten wird ebenfalls sowohl in der Grundausbildung als auch in der funktionellen Ausbildung, in der Weiterbildung und in der Beförderungsausbildung aktiv benutzt werden.

Es wird eine Kommission für Berufspflichten eingerichtet, die für die Auslegung des Kodex Unterstützung bieten soll, über dessen Anwendung wachen soll und die Initiative zur Bewertung des Kodex ergreifen soll.

Zudem müssen unter anderem die Aktionspläne «Kultur», «Wohlbefinden bei der Arbeit» und «Integrität» aufeinander abgestimmt und, falls erforderlich, mit den Texten des Kodex der Berufspflichten in Einklang gebracht werden.

So weit, Sire, die Erläuterungen zum vorliegenden Erlass. Die Regierung ist davon überzeugt, dass die Entwicklung und die Umsetzung dieses Kodex dazu beitragen wird, der Bevölkerung bessere polizeiliche Dienstleistungen anzubieten.

Wir haben die Ehre,

Sire,
die ehrerbietigen und getreuen Diener
Eurer Majestät
zu sein.

Die Ministerin der Justiz
Frau L. ONKELINX
Der Minister des Innern
P. DEWAEL

10. MAI 2006 — Königlicher Erlass zur Festlegung des Kodex der Berufspflichten für die Polizeidienste

ALBERT II., König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Aufgrund 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, insbesondere des Artikels 50;

Aufgrund des Protokolls Nr. 167/1 des Verhandlungsausschusses für die Polizeidienste vom 19. und 21. Oktober 2005;

Aufgrund der Stellungnahme des Finanzinspektors vom 23. November 2005;

Aufgrund der Stellungnahme des Bürgermeisterbeirats vom 7. Dezember 2005;

Aufgrund des Gutachtens 39.512/2 des Staatsrates vom 21. Dezember 2005;

Auf Vorschlag Unseres Ministers der Justiz und Unseres Ministers des Innern

Haben Wir beschlossen und erlassen Wir:

Artikel 1 - Der in Artikel 50 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 erwähnte Kodex der Berufspflichten wird gemäß dem dem vorliegenden Erlass beigefügten Text festgelegt.

Art. 2 - Vorliegender Erlass tritt am Tag seiner Veröffentlichung im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft.

Art. 3 - Unser Minister der Justiz und Unser Minister des Innern sind, jeder für seinen Bereich, mit der Ausführung des vorliegenden Erlasses beauftragt.

Gegeben zu Brüssel, den 10. Mai 2006

ALBERT

Von Königs wegen:
Die Ministerin der Justiz
Frau L. ONKELINX
Der Minister des Innern
P. DEWAELE

Anlage zum Königlichen Erlass vom 10. Mai 2006

KAPITEL 1 - *Allgemeine Bestimmungen*

1. Die Einhaltung des vorliegenden Kodex darf keine Sanktion, in welcher Form auch immer, nach sich ziehen.

2. Es wird eine Kommission für Berufspflichten eingerichtet, die Stellungnahmen in Bezug auf die Anwendung, die Auslegung und die Bewertung des Kodex der Berufspflichten abgeben soll, aus eigener Initiative oder auf Ersuchen des Ministers des Innern. Sie schlägt die Anpassungen vor, die sie für relevant hält.

Der Vorsitz dieser Kommission wird von einem Mitglied des Administrativen und Technischen Sekretariats des Ministers des Innern wahrgenommen. Die Kommission setzt sich zudem zusammen aus zwei Vertretern der föderalen Polizei, zwei Vertretern der lokalen Polizei und einem Vertreter jeder repräsentativen Gewerkschaftsorganisation des Personals.

Die Kommission kann erforderlichenfalls Sachverständige hinzuziehen.

KAPITEL 2 - *Arbeitsweise der integrierten Polizei*

A. GRUNDSÄTZE UND LEITLINIEN

3. Die Personalmitglieder achten die Menschenrechte und die Grundfreiheiten und verpflichten sich, für deren Gewährleistung zu sorgen (1).

Polizeibeamte leisten den Personen jederzeit und unter allen Umständen den Schutz und den Beistand, den Letztere von ihnen erwarten dürfen, und tragen bei Bedarf zur Einhaltung des Gesetzes und zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung bei (2).

Sie tragen ebenfalls zum Schutz von Gütern bei (3).

Die Personalmitglieder achten bei der Erfüllung ihrer verwaltungs- oder gerichtspolizeilichen Aufträge auf die Einhaltung der individuellen Freiheiten und Rechte und tragen zu deren Schutz sowie zur demokratischen Entwicklung der Gesellschaft bei (4).

Zur Erfüllung ihrer Aufträge benutzen sie Zwangsmittel nur unter den durch das Gesetz vorgesehenen Bedingungen (5).

Jede Aktion der Personalmitglieder ist wohlüberlegt und den Umständen angepasst.

Die Personalmitglieder erfüllen ihre Aufträge unter der Aufsicht und der Verantwortung der zu diesem Zweck durch das Gesetz beziehungsweise aufgrund des Gesetzes bestimmten Behörden (6).

Neben der Pflicht, sich für jeden einzusetzen, widmen sie den spezifischen Bedürfnissen der schwachen Mitglieder unserer Gesellschaft besondere Aufmerksamkeit.

Die Umsetzung der vorerwähnten Grundsätze und im Allgemeinen aller anderen Bestimmungen des Kodex setzt voraus, dass die Personalmitglieder bei jedem Einsatz oder jeder Handlung die nachstehende Wertecharta der integrierten Polizei anwenden:

«Die individuellen Rechte und Freiheiten und die Würde jedes Menschen achten und für deren Einhaltung sorgen, insbesondere durch einen stets durchdachten und auf das erforderliche Mindestmaß beschränkten Rückgriff auf rechtliche Zwangsmaßnahmen,

Den demokratischen Einrichtungen gegenüber loyal sein,

Rechtschaffen und unparteiisch sein und die anzuwendenden Normen einhalten,

Verantwortungsbewusstsein haben,

Von einer Dienstleistungsorientierung beseelt sein und diese an den Tag legen durch:

— Verfügbarkeit,

— Qualität der Arbeit,

— Suche nach Lösungen im Rahmen ihrer Kompetenzen,

— optimale Anwendung der angemessenen Mittel,

— Sorge tragen für die integrierte Arbeitsweise der Polizeidienste,

Die auf gegenseitiger Achtung und Wertschätzung gründenden internen Beziehungen fördern,

Zum Wohlbefinden bei der Arbeit beitragen.»

B. VERANTWORTLICHKEITEN

B.1 VERANTWORTLICHKEITEN DES CHEFS (7)

4. Innerhalb jedes Polizeikorps ist die Amtsgewalt eines Personalmitglieds über ein anderes Personalmitglied wie folgt geregelt:

1. aufgrund der Funktion, die es in der Organisation wahrnimmt, das bedeutet Amtsgewalt über alle Personalmitglieder, die einem Dienst zugeteilt sind, der im Organigramm seiner Verantwortung untersteht,

2. aufgrund der ihm anvertrauten Aufgabe, das bedeutet auf die Erfüllung dieser Aufgaben beschränkte Amtsgewalt über alle Personalmitglieder, die beauftragt sind, an der Erfüllung dieser Aufgaben mitzuwirken,

3. aufgrund des Dienstgrads oder, bei gleichem Dienstgrad, aufgrund des Dienstalters, das bedeutet Amtsgewalt über alle Personalmitglieder des Polizeikorps, jedoch ohne Einmischung in die Ausübung der Funktion oder die Erfüllung der Aufgabe (8).

Diese Amtsgewalt wird stets im Rahmen der Ermächtigung ausgeübt, die sich aus Gesetzes-, Vertrags- oder Verordnungsbestimmungen oder aus permanenten oder befristeten Dienstanweisungen ableitet (9).

Polizeibeamte stehen bei der Ausführung ihrer Aufträge unter der ausschließlichen Leitung der Vorgesetzten des Polizeidienstes, dem sie angehören, außer wenn ein Polizeibeamter eines anderen Polizeikorps aufgrund einer ausdrücklichen Vereinbarung, einer Entscheidung der Gerichtsbehörden oder einer Gesetzesbestimmung mit der Leitung beauftragt wird (10).

5. Der Chef benutzt einen Führungsstil, der der Aufgabe, den Umständen der Ausführung dieser Aufgabe und den beruflichen Fähigkeiten, der persönlichen Reife und der Motivation der Mitarbeiter angepasst ist.

Der Chef fördert den Geist der Zusammenarbeit und sorgt dafür, dass ein an sich positives Wettstreifen zwischen den Personalmitgliedern oder zwischen den Diensten nicht der Qualität der Arbeit schadet oder in Rivalitäten ausartet.

6. Der Chef informiert seine Mitarbeiter über die allgemeinen und besonderen Ziele ihrer Aufträge. Er bezieht sie in die Leitung mit ein und gibt ihnen genügend Handlungsfreiheit, damit eine intelligente Zusammenarbeit zustande kommt.

Der Chef informiert seine Mitarbeiter auf gerechte und ausgewogene Weise. Er schenkt ihnen Vertrauen, bringt ihnen das erforderliche Interesse entgegen, wacht über ihre Rechte und bringt ihnen den Respekt entgegen, der Menschen zukommt, mit denen er den gemeinsamen Auftrag solidarisch erfüllen muss.

In der Ausübung seines Amtes nimmt er übrigens eine Vorbildfunktion ein.

7. Die Befehle des Chefs zielen stets auf die Ausführung der Aufträge der Polizeidienste und die reibungslose Arbeit dieser Dienste ab. Die Befehle müssen legal und zweckmäßig sein und sich auf das Ziel beziehen, das der Chef durch diese Befehle erreichen möchte (11).

Bei der Erteilung der Befehle muss der Chef die Umstände berücksichtigen, unter denen sie auszuführen sind.

Der Chef ist für die von ihm erteilten Befehle und für jegliche nach vernünftigen Ermessen vorhersehbare Form ihrer Ausführung verantwortlich. Zu diesem Zweck erteilt er jegliche zusätzliche Information, die für die korrekte Ausführung des Befehls notwendig ist, ohne jedoch die notwendige Handlungsfreiheit seiner Personalmitglieder unnötig einzuschränken. Der Chef ist mit der Kontrolle der korrekten Ausführung der von ihm erteilten Befehle beauftragt (12).

Er nimmt seine Kontrollfunktion regelmäßig und auf effiziente Weise wahr. Dies tut er mit dem Ziel, die ordnungsgemäße Ausführung der Aufgaben zu gewährleisten, seine Mitarbeiter gut zu kennen und deren Leistungen zu optimieren. Er unterrichtet sie über die diesbezüglich gemachten Feststellungen.

8. Es liegt in der Zuständigkeit des Chefs, zur Entwicklung der Kompetenzen seiner Mitarbeiter und zur Förderung der polizeilichen Werte beizutragen.

Der Chef muss dabei insbesondere die Übermittlung, Verbreitung und Anwendung der neuen Konzepte der Polizeiarbeit und der Änderungen auf Gesetzes- und verordnungsrechtlicher Ebene gewährleisten.

9. Der Chef behandelt die Personalmitglieder gerecht. Jede unterschiedliche Behandlung von Personalmitgliedern begründet er auf objektive und sachdienliche Weise.

10. Der Chef sorgt dafür, dass die Würde der Personalmitglieder gewahrt wird.

Er trägt aktiv dazu bei, dass Konflikte zwischen Personen oder zwischen Diensten vermieden, erkannt und gelöst werden, und fördert ein harmonisches und konstruktives Arbeitsklima.

Er trägt ebenfalls aktiv dazu bei, dass die Maßnahmen der Behörde zur Bekämpfung von Gewalt und moralischer und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgeführt werden, ganz gleich, ob solche Handlungen von einem Chef oder einem Mitarbeiter ausgehen.

Personalmitgliedern, die mit beruflichen, sozialen oder familiären Problemen, die sich auf die Arbeit auswirken, konfrontiert werden, oder Personalmitgliedern, die starken Stresssituationen ausgesetzt sind, bietet er Hilfe an, wobei er sich nicht mehr als unbedingt nötig in ihr Privatleben einmischt. Notfalls verweist er sie an den zuständigen Dienst.

11. Es ist Aufgabe des Chefs, der zuständigen Behörde bei der Förderung des Wohlbefindens bei der Arbeit behilflich zu sein, indem er zur Entwicklung und Ausführung der Politik der Polizeiorganisation in Bezug auf Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz beiträgt.

B.2 GEMEINSAME VERANTWORTLICHKEITEN

12. Die Personalmitglieder leisten einander bei der Erfüllung ihrer Aufträge jederzeit gegenseitig Beistand und sorgen für eine effiziente Zusammenarbeit (13).

Die Polizeidienste tauschen im Rahmen der Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen spontan Informationen aus und behandeln - jeder für das, was ihn betrifft - die Angelegenheiten, die nicht zu ihrem Amtsbereich gehören, mit der gleichen Einstellung und dem gleichen Eifer, als wenn sie zum eigenen Amtsbereich gehörten.

Die Personalmitglieder sorgen für eine optimale Zusammenarbeit, um die Wirksamkeit und Effizienz des allgemeinen Einsatzes zu gewährleisten, und zwar insbesondere durch den Austausch von Informationen und die Koordinierung der Aktionen.

Die Chefs treffen die erforderlichen Maßnahmen, um diese Zusammenarbeit zu fördern.

13. Die Personalmitglieder ermutigen sich gegenseitig zur aktiven Einhaltung der Berufspflichten.

Personalmitglieder, die Zeuge einer schweren Verletzung der Berufspflichten sind, die zu unmittelbaren oder unumkehrbaren Nachteilen führen kann, treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um diese Verletzung zu beenden.

In diesem Sinn muss jedes Personalmitglied, das direkter Zeuge eines strafbaren oder gefährlichen Verhaltens, einer unrechtmäßigen Gewalttat oder einer unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung seitens eines Kollegen ist, alles unternehmen, um dies im Rahmen seiner Möglichkeiten zu beenden und den zuständigen Behörden zur Kenntnis zu bringen.

14. Die beruflichen Beziehungen zwischen Personalmitgliedern beruhen unter anderem auf gegenseitiger Achtung, Solidarität, Teamgeist, Selbstdisziplin, Loyalität und Gerechtigkeit, und zwar unabhängig von Amt, Aufgabe, Dienstgrad, vom derzeitigen oder ursprünglichen Statut, von der so genannten Rasse, von Hautfarbe, Abstammung, nationaler Herkunft, Geschlecht oder sexueller Orientierung, Personenstand, Geburt, Eigentum, Alter, Sprache, religiösen oder philosophischen Überzeugungen, Gesundheit, Behinderung oder physischen Merkmalen.

Die Personalmitglieder müssen sich jeder Äußerung von Elitedenken oder der Diskreditierung eines Dienstes, eines Kadets, eines Dienstgrads, eines Amtes oder einer Person enthalten.

Die Personalmitglieder müssen sich jeder Gewalttat oder Tat moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz enthalten (14).

Die Personalmitglieder haben das Recht, mit Würde behandelt zu werden (15). Sie müssen sich jeglichen verbalen oder nichtverbalen Verhaltens, das die Würde in Frage stellen kann, enthalten.

B.3 AUSFÜHRUNG VON BEFEHLEN, ANWEISUNGEN UND RICHTLINIEN

15. Die Personalmitglieder achten die Autorität ihres Chefs.

Das Personalmitglied ist verantwortlich für die Ausführung der Befehle, die sein Chef ihm erteilt hat. Es führt diese Befehle korrekt und fristgerecht aus unter Berücksichtigung der Richtlinien, die ihm zu diesem Zweck gegeben worden sind. Es ergreift alle Initiativen, die für die Ausführung der Befehle notwendig sind. Bei Bedarf bittet es den Chef rechtzeitig, ihm zusätzliche Richtlinien zu erteilen. Es erstattet dem Chef regelmäßig über die Ausführung seiner Befehle Bericht und teilt ihm alle in diesem Zusammenhang sachdienlichen Informationen mit (16).

16. Die Weigerung, den Befehlen seines Chefs zu gehorchen, oder die wissentliche Unterlassung, diese Befehle auszuführen, stellen Verstöße dar.

Ein solcher Verstoß gilt stets als schwerer Verstoß, wenn er unter ernsthaften und dringenden Umständen im Rahmen der Vorbereitung oder der Durchführung eines verwaltungs- oder gerichtspolizeilichen Auftrags erfolgt (17).

Ein offensichtlich illegaler Befehl darf jedoch nicht ausgeführt werden (18).

Das Personalmitglied, dem ein illegaler Befehl erteilt wird, teilt dem Chef, der diesen Befehl erteilt hat, oder dessen Chef seine Absicht, einen solchen Befehl nicht auszuführen, unverzüglich mit (19).

17. Die Personalmitglieder ergreifen die geeigneten Initiativen im Hinblick auf eine ordnungsgemäße Ausführung ihrer Aufträge. Sie tun dies unter Beachtung der Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen und im Sinne der Befehle und Richtlinien ihres Chefs.

Bei kollektiven Einsätzen vermeiden sie es jedoch, unangebrachte Initiativen zu ergreifen, die der Homogenität der eingesetzten Aufgebote schaden und den guten Verlauf dieser Einsätze beeinträchtigen können.

C. GRUNDSÄTZLICHE WERTE

C.1 VERFÜGBARKEIT - DIENSTLEISTUNGSORIENTIERUNG

18. Die Personalmitglieder müssen jedem Aufruf im Zusammenhang mit der Erfüllung des Dienstes nachkommen und alles vermeiden, was dem Vertrauen der Öffentlichkeit in ihre Verfügbarkeit schaden könnte (20).

Unbeschadet der diesbezüglich formulierten Richtlinien und unter Berücksichtigung der jeweiligen Bedeutung der zu schützenden Interessen dürfen sie einen weniger dringenden Einsatz aufschieben, wenn die operativen Erfordernisse des Dienstes dies rechtfertigen und unter der Bedingung, dass die betroffenen Personen nach Möglichkeit darüber in Kenntnis gesetzt werden.

Notfalls üben sie ihre Verbindungsfunktion zu den zuständigen oder spezialisierten Diensten aus.

19. Die Personalmitglieder dürfen dem Dienst nicht ohne Erlaubnis oder Rechtfertigung fernbleiben (21).

Sie wenden die statutarischen Möglichkeiten sinnvoll an.

20. Die Personalmitglieder zeigen der Bevölkerung, den Polizeibehörden und den anderen Instanzen, mit denen sie zusammenarbeiten müssen, ihren Willen, den von ihnen erwarteten Dienst zu leisten. Damit geben sie ihrem persönlichen Einsatz bei der Wahrung des gemeinsamen Interesses Ausdruck. Sie tragen auch dazu bei durch Wachsamkeit, was Routine ausschließt, und indem sie die Vorschriften über die Informationen, die den Rechtsunterworfenen in Bezug auf Verfahren mitzuteilen sind, dynamisch anwenden.

Insoweit die ordnungsgemäße Ausführung ihres Auftrags nicht gefährdet ist, informieren sie die Bevölkerung über die Gründe ihrer Einsätze.

21. Die Verfügbarkeit der Personalmitglieder äußert sich unter anderem durch deren physische Präsenz an dem Ort, wo der Auftrag ausgeführt werden muss, aber auch durch ihre Ansprechbarkeit für Bevölkerung und Behörden. Sie äußert sich zudem durch Zuhören, durch Verständnisbereitschaft, durch Ernstnahme der Sorgen der Personen, die sich an sie wenden, und durch Ergreifen der geeigneten Initiativen, entweder indem sie selbst handeln oder indem sie die Betroffenen an die zuständigen oder spezialisierten Personen oder Dienste verweisen.

C.2 UNPARTEILICHKEIT

22. Die Personalmitglieder vermeiden jede Handlung oder Haltung, durch die der Anspruch auf Unparteilichkeit gefährdet werden könnte. Sie müssen jegliche Willkür bei ihren Einsätzen ausschließen, insbesondere indem sie es vermeiden, durch die Art und Weise ihres Auftretens oder angesichts des Gegenstands ihres Einsatzes die Unparteilichkeit, die die Bürger von ihnen erwarten dürfen, zu verletzen (22).

In den Ermittlungen sind sie objektiv und sammeln sie sowohl belastende als auch entlastende Elemente.

23. Unbeschadet der Verpflichtung, sofort die dringenden Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um die Sicherheit und den reibungslosen Ablauf der späteren Aufgaben zu gewährleisten, wird eine Angelegenheit nicht von Personalmitgliedern bearbeitet, die persönlich davon betroffen sind und deren Unparteilichkeit dabei in Frage gestellt werden kann. Sie greifen gegebenenfalls über ihren Chef auf andere Kollegen zurück, damit die Amtspflichten erfüllt oder fortgeführt werden.

24. Die Personalmitglieder achten die Würde jeder einzelnen Person, unabhängig der Gründe oder Umstände, die sie mit dieser Person in Kontakt bringen.

Bei der Ausübung ihres Amtes enthalten sie sich jeglicher Form von Diskriminierung und jeglicher Form von Parteilichkeit, ganz gleich, was der diesbezügliche Grund auch sein mag, insbesondere: die so genannte Rasse, die Hautfarbe, die Abstammung, die nationale Herkunft, das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung, der Personenstand, die Geburt, die Sprache, das Eigentum, das Alter, die religiösen oder philosophischen Überzeugungen, die Gesundheit, die Behinderung oder die physischen Merkmale.

25. Die Mitglieder des Einsatzkadets vermeiden es unter allen Umständen, ihre politischen Anschauungen öffentlich kundzutun und in der Öffentlichkeit politisch aktiv zu werden (23).

Um für ein politisches Mandat kandidieren zu können, müssen sie aus dem Dienst ausgeschieden sein oder aus persönlichen Gründen in den Stand der Inaktivität versetzt worden sein.

Alle Personalmitglieder wahren bei der Ausübung ihres Amtes eine strikte Neutralität in ihren Beziehungen zu den Inhabern eines politischen Mandats.

C.3 INTEGRITÄT UND WÜRDE DES AMTES

26. Die Personalmitglieder müssen jeglichen Missbrauch bei der Erfüllung ihrer Aufträge vermeiden (24).

Es ist den Personalmitgliedern untersagt, unmittelbar oder über eine Mittelsperson Geschenke, Zuwendungen oder irgendwelche Vorteile selbst außerhalb, aber aufgrund ihres Amtes zu erbitten, zu fordern oder anzunehmen (25).

Sie dürfen jedoch wohl kleine symbolische Geschenke annehmen, die ihnen aufgrund ihres Amtes oder aufgrund der Erfüllung ihrer Pflichten angeboten werden.

Selbst außerhalb der Ausübung ihres Amtes machen die Personalmitglieder keinen Gebrauch von ihrer Eigenschaft, um sich ihrer Verantwortung zu entziehen, wenn sie einen Fehler begangen haben.

Die Personalmitglieder dürfen ihre Befugnisse und die mit ihrem Amt verbundenen Mittel und Vergünstigungen nicht missbräuchlich ausnutzen. Sie verschaffen sich also weder für sich selbst noch für Dritte Vorteile, die sie ohne diesen Missbrauch nicht beziehungsweise nicht in diesem Maße erhalten hätten, und bereiten ebenso wenig Dritten selbst eventuelle Nachteile.

Sie unternehmen keinerlei Hausbesuche oder formulieren keinerlei Bitte, indem sie sich auf die Tatsache berufen, dass sie der Polizeiorganisation angehören.

Nur die von der Behörde anerkannten Solidaritätsaktionen werden mit ihrer Unterstützung durch oder innerhalb der Polizeidienste durchgeführt.

27. Vorbehaltlich einer spezifischen Vorschrift diesbezüglich benutzen die Personalmitglieder Mittel wie Fahrzeuge, Material oder Software, die die Polizeiorganisation ihnen bereitstellt, nicht zu Privatzwecken.

Insbesondere bezüglich der Kommunikationsmittel sind sie sich dessen bewusst, dass Kontrollmechanismen eingesetzt werden können, um Missbräuche damit zu vermeiden, selbst wenn der Inhalt privater Mitteilungen durch den Schutz des Privatlebens und durch das Briefgeheimnis gedeckt ist.

28. Das Personalmitglied unterlässt selbst außerhalb der Amtsausübung jegliches Verhalten, das die Erfüllung der Amtspflichten beeinträchtigen könnte oder mit der Würde des Amtes unvereinbar ist (26).

Sie unterlassen ebenfalls jegliches Verhalten, durch das das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei erschüttert werden kann.

C.4 LOYALITÄT

29. Die Personalmitglieder müssen dem Staatsoberhaupt, den anderen konstituierten Gewalten und den öffentlichen Einrichtungen Achtung entgegenbringen (27).

Die Personalmitglieder müssen bei der Ausübung ihres Amtes den internationalen und nationalen demokratischen Einrichtungen sowie deren Symbolen Achtung entgegenbringen.

Sie üben ihr Amt auf loyale Weise unter der Gewalt der Polizeibehörden und unter der Leitung ihres Chefs aus.

In der Ausübung ihres Amtes handeln sie und verhalten sie sich in Übereinstimmung mit den Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen, mit der Strategie und den Richtlinien der Behörde. Sie lassen sich leiten von Erwägungen der Rechtmäßigkeit, Gerechtigkeit, Zweckmäßigkeit und Effizienz.

30. Die Personalmitglieder formulieren ihre Ratschläge, Stellungnahmen, Entscheidungen und Berichte auf präzise, vollständige und konkrete Weise. Sie führen die Richtlinien der Behörde, der sie unterstehen, sowie die Programme und Aktionspläne mit Eifer und Pflichtbewusstsein aus.

31. Das Personalmitglied, das der Meinung ist, nicht mit der Politik einverstanden sein zu können, die für den Dienst als Verhaltensregel festgelegt wird, hat das Recht zu versuchen, seine Chefs mit Takt von seiner Ansicht zu überzeugen, ohne dass eine direkte oder indirekte Sanktion gegen dieses Personalmitglied getroffen werden kann, weil es seine Meinung geäußert hat. Wenn es darin keinen Erfolg hat, muss es sich dieser Politik fügen.

32. Die Personalmitglieder übernehmen die Verantwortung für die eigenen Handlungen.

D. RECHT AUF MEINUNGSÄUSSERUNG - BERUFSGEHEIMNIS

33. Unter Berücksichtigung von Nummer 34 genießt das Personalmitglied das Recht auf freie Meinungsäußerung bezüglich Tatsachen, von denen es wegen seiner Funktionen Kenntnis erhalten hat (28).

Innerhalb dieser Grenzen kann das Personalmitglied sich frei äußern und frei publizieren (29).

Bei der Ausübung des Rechts auf Meinungsäußerung achtet das Personalmitglied jedoch darauf:

1. dem Interesse des Dienstes und der Würde seines Amtes nicht zu schaden,

2. den konstituierten Behörden, den öffentlichen Einrichtungen und Dritten nicht zu schaden,

3. Informationen so vollständig und korrekt wie möglich weiterzugeben,

4. deutlich zu machen, ob es sich als beauftragte Person oder in eigenem Namen äußert, und deutlich zu unterscheiden zwischen objektiven Tatsachen und persönlichen Meinungen (30).

In diesem Sinne ist es wünschenswert, dass das Personalmitglied mit dem Dienst, der für die Beziehungen mit den Medien zuständig ist, oder mit seinem eigenen Chef Rücksprache nimmt, bevor es ein Interview gewährt.

Diese Nummer gilt unbeschadet der Bestimmungen des Gewerkschaftsstatuts.

34. Bei der Ausübung ihres Rechts auf freie Meinungsäußerung über Tatsachen, von denen sie bei der Ausübung ihrer Funktionen Kenntnis erhalten haben, beachten die Personalmitglieder die berufsethischen Grundsätze, insbesondere die allgemeinen und spezifischen Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen über das Berufsgeheimnis, das Untersuchungsgeheimnis und die Diskretionspflicht (31).

Es ist Personalmitgliedern selbst nach Beendigung ihres Amtes untersagt, Angaben in Zusammenhang mit der nationalen Sicherheit, dem Schutz der öffentlichen Ordnung, den finanziellen Belangen der Behörden, der Verhütung und Ahndung von strafrechtlichen Verstößen, der ärztlichen Schweigepflicht, den Rechten und Freiheiten des Bürgers und insbesondere dem Recht auf Achtung vor dem Privatleben zu enthüllen. Dieses Verbot findet ebenfalls Anwendung auf Angaben in Zusammenhang mit der Vorbereitung sämtlicher Beschlüsse (32).

35. Die Ausübung des Rechts auf Meinungsäußerung kann dazu beitragen, dass die zuständigen Behörden auf erforderliche Anpassungen der Politik oder auf eventuelle Mängel der Verwaltung hingewiesen werden oder dass die Kommunikation zwischen der Verwaltung und der Bevölkerung optimiert wird. Wird es mit diesem Ziel angewandt, kann es weder zu direkten noch zu indirekten Sanktionen führen.

Auf statutarischer Ebene ist das gleiche Recht auch auf die Verteidigungsrechte sowie auf die Gespräche zur Arbeitsweise und die Bewertungsgespräche anwendbar.

36. Die Personalmitglieder beachten die in Sachen Sicherheit und Ordnen des Briefverkehrs und der Unterlagen erlassenen Regeln.

37. Jedes Personalmitglied, das berufsbedingt an einer Ermittlung oder gerichtlichen Untersuchung mitwirkt, unterliegt der Schweigepflicht (33).

Unbeschadet der Lehre des geteilten Berufsgeheimnisses kann eine diesbezügliche Abweichung durch den Generalprokurator (34), den Prokurator des Königs (35), den Untersuchungsrichter (36) oder jede durch das Gesetz bestimmte Instanz gewährt werden.

E. AUSBILDUNG

38. Die Personalmitglieder haben ein Recht auf Information, Ausbildung und Weiterbildung sowohl im Hinblick auf alle für die Erfüllung ihrer Aufgaben innerhalb der integrierten Polizeidienste sachdienlichen Aspekte als auch im Hinblick auf die Erfüllung der Anforderungen in Sachen Bewertung der Arbeitsweise, Beförderung und Gehaltstabellenlaufbahn (37).

Die Personalmitglieder müssen sich über die Entwicklungen in Angelegenheiten, mit denen sie beruflich beauftragt sind, auf dem Laufenden halten.

Sie bemühen sich daher, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in den Berufsbereichen, mit denen sie betraut sind, selber auf dem aktuellen Stand zu halten und auszubauen.

Sie bemühen sich zudem, die für eine ordnungsgemäße Ausübung ihrer Funktionen erforderliche körperliche Fitness beizubehalten.

Sie tragen im Rahmen ihrer Möglichkeiten und unter Berücksichtigung ihrer Funktionen zur Entwicklung der beruflichen Fähigkeiten ihrer Kollegen bei.

F. ÄUSSERE ERSCHEINUNG - HALTUNG - VERHALTEN

39. Kleidung, Haar und äußere Erscheinung der Personalmitglieder sind bei der Ausübung ihres Amtes gepflegt, nicht provozierend und nicht exzentrisch, es sei denn, eine Abweichung ist durch den besonderen Charakter ihres Auftrags oder durch besondere Umstände gerechtfertigt.

40. Die Personalmitglieder in Uniform achten insbesondere auf die Pflege und die Sauberkeit dieser Uniform und der dazu gehörenden Ausrüstung. Sie vermeiden es, Zivilkleidung und Berufskleidung oder Teile davon zu mischen.

Bei ihren Einsätzen achten sie auf eine maximale Einheitlichkeit der Kleidung und der Ausrüstung. Diese stimmen sowohl in Bezug auf ihre Art als auch in Bezug auf die Umstände ihrer Benutzung stets mit den Ordnungsbestimmungen überein. Den Erfordernissen der persönlichen Sicherheit ist besonders Rechnung zu tragen.

41. Die Personalmitglieder handeln und reden wohlüberlegt und verbieten sich Kraftausdrücke, Frechheiten und ungebührliches Gebaren.

Die Personalmitglieder behandeln einander mit Höflichkeit, Takt und Zuvorkommenheit. Sie bewahren ihre Selbstbeherrschung und vermeiden jede Form von feindlichem, aggressivem, provozierendem, geringschätzigem oder erniedrigendem Verhalten.

Die Personalmitglieder unterlassen Schikanen und legen Urteilskraft, Sinn für Maß, aber auch Entschlossenheit an den Tag.

Die Personalmitglieder verhalten sich vorbildlich, insbesondere indem sie selbst die Gesetze und Verordnungen einhalten.

42. Die Personalmitglieder achten mit der Sorgfalt eines guten Familienvaters auf das Material, die Ausrüstung, die Fahrzeuge, die Räumlichkeiten und die Software, die ihnen zur Verfügung gestellt werden. In diesem Sinne beugen sie Beschädigungen vor und vermeiden sie unnötige Kosten und Verschwendung.

Sie treffen die erforderlichen Maßnahmen, um Diebstahl, Missbrauch oder Beschädigung von Material, Ausrüstung, Fahrzeugen und Dienstwaffen sowie dem Eindringen in die Räumlichkeiten der Polizeidienste und in die Software vorzubeugen.

43. Die Personalmitglieder vermeiden es, unnötige Risiken einzugehen, damit Dritte, Kollegen oder sie selbst nicht Gefahren ausgesetzt werden, die in keinem Verhältnis zu den Interessen stehen, die sie vertreten wollen.

44. Während des Dienstes verbieten die Personalmitglieder sich jeglichen Alkoholkonsum. In Ausnahmesituationen kann der Chef des Dienstes auf seine Verantwortung hin eine vorherige Abweichung gewähren. Jeglicher Missbrauch hiervon ist absolut ausgeschlossen.

Zudem achten sie darauf, dass sie nicht unter Alkoholeinfluss zu den geplanten Diensten erscheinen.

Ohne ärztliche Verschreibung nehmen die Personalmitglieder während des Dienstes keine Schlafmittel, Betäubungsmittel, Halluzinogene oder psychotrope Stoffe ein. Zudem achten sie darauf, dass sie nicht unter Einfluss dieser Mittel oder Stoffe zu den geplanten Diensten erscheinen.

Die Dienst tuenden Personalmitglieder, die offensichtliche Anzeichen einer Alkoholvergiftung aufweisen, unterwerfen sich gegebenenfalls einem Atemtest gemäß den Gesetzesbestimmungen (39).

Wenn sie im Dienst Anzeichen von Drogenkonsum aufweisen, unterwerfen sie sich gegebenenfalls einem Nachweistest gemäß den diesbezüglich anwendbaren Gesetzesbestimmungen.

G. WOHLBEFINDEN BEI DER ARBEIT

45. Ungeachtet der ausgeübten Funktionen tragen die Personalmitglieder nach ihren Möglichkeiten in ihrem Tun und Lassen auf der Arbeit Sorge für die eigene Sicherheit und Gesundheit und die der anderen betroffenen Personen.

Dazu müssen sie insbesondere:

- sowohl die kollektiven als auch die individuellen Schutzmittel und -ausrüstungen, die ihnen zur Verfügung gestellt werden, korrekt benutzen,
- außer im Fall dringender Notwendigkeit die angebrachten Sicherheitsvorrichtungen intakt halten,
- ihre Chefs oder den internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz sofort von jeder Situation, bei der Grund zu der Annahme besteht, dass sie eine ernste und unmittelbare Gefahr für die Sicherheit und die Gesundheit darstellt, sowie von jedem an Sicherheitsvorrichtungen festgestellten Defekt in Kenntnis setzen (40),
- mit ihren Chefs, dem internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz sowie dem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz in der Erfüllung ihrer Aufgaben oder Verpflichtungen hinsichtlich des Wohlbefindens bei der Arbeit zusammenarbeiten, sowohl in Bezug auf das interne als auch in Bezug auf das externe Umfeld sowie in Bezug auf die Absicherung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen, und dies in ihrem Tätigkeitsfeld,
- die Fahrzeuge mit der erforderlichen Umsicht fahren und vor allem im Umgang mit Waffen vorsichtig sein,
- zu einer guten Ordnung und Hygiene am Arbeitsplatz beitragen,
- die Rechte der Nichtraucher einhalten und für die Gewährleistung dieser Rechte sorgen.

Sie fügen sich in die innerhalb der Einrichtung entwickelte integrierte globale Gefahrenverhütungs- und Schutzpolitik ein und nehmen im diesbezüglichen gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Rahmen aktiv daran teil.

KAPITEL 3 - *Ausübung des Polizeiamtes*

A. EINHALTUNG UND SCHUTZ DER DURCH DIE VERFASSUNG GEWÄHRLEISTETEN FREIHEITEN UND RECHTE

46. In allen Situationen - insbesondere in Situationen, in denen die in der Verfassung verankerten Freiheiten und Rechte beeinträchtigt werden müssen - prüfen die Mitglieder des Einsatzkaders vorab, ob die Befehle, die sie erteilen, und die Handlungen, die sie vornehmen, auf einer Gesetzes- oder Verordnungsgrundlage beruhen und ob die Modalitäten ihres Eingreifens im Verhältnis zum verfolgten Ziel stehen.

Gegen diese Rechte und Freiheiten verstoßende Willkürmaßnahmen, wie unter anderem die rechtswidrige und willkürliche Festnahme und Gefangenhaltung oder der Hausfriedensbruch, dürfen weder befohlen noch ausgeführt werden.

B. EINHALTUNG DER VERFAHRENSREGELN

47. Die Personalmitglieder halten die Verfahrensregeln ein, die im Strafprozessgesetzbuch, in den anderen Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen, in den ministeriellen Rundschreiben und in den Richtlinien der Staatsanwaltschaften enthalten sind. Somit gewährleisten sie die Rechte der Rechtsuchenden, bieten sie den zuständigen Magistraten die Möglichkeit, ihr Amt effizient auszuüben, und fördern sie den harmonischen Ablauf der eventuellen Feststellungen, Untersuchungen und Strafverfolgungen.

Diese Verpflichtung ist insbesondere bei möglicher Untersuchungshaft, bei Anwendung besonderer Ermittlungsmethoden oder bei proaktivem Umgang mit Kriminalitätsphänomenen gegeben.

C. WEITERLEITUNG VON INFORMATIONEN AN DIE BEHÖRDEN

48. Gemäß den Bestimmungen des Strafprozessgesetzbuches und des Gesetzes über das Polizeiamt übermitteln die Personalmitglieder den zuständigen Gerichtsbehörden die Informationen und Daten, die erforderlich sind, um diesen Behörden zu ermöglichen, die Ermittlungen beziehungsweise die gerichtlichen Untersuchungen effizient zu leiten (41).

Diese Elemente übermitteln sie auch den anderen Polizeidiensten, die sie benötigen, um ihre Aufgaben korrekt zu erfüllen, und den verschiedenen internationalen und nationalen Behörden, die durch das Gesetz über das Polizeiamt und andere Gesetzesbestimmungen bestimmt werden.

Die Personalmitglieder informieren ungeachtet der Rahmenbedingungen, unter denen sie ihre Polizeiaufträge erfüllen, die zuständigen Verwaltungs- und/oder Gerichtsbehörden unverzüglich und vorbehaltlos über Informationen, die sie erhalten und die für die Erfüllung von verwaltungs- und/oder gerichtspolizeilichen Aufträgen von Bedeutung sind, und dies unter Einhaltung der geltenden verbindlichen Richtlinien.

D. ANWENDUNG VON ZWANG ODER GEWALT

49. Zur Erfüllung ihrer Aufträge benutzen die Personalmitglieder Zwangsmittel nur unter den durch das Gesetz vorgesehenen Bedingungen (42).

Jeder Polizeibeamte kann bei der Erfüllung seiner verwaltungs- oder gerichtspolizeilichen Aufträge Gewalt anwenden, um ein rechtmäßiges Ziel zu verfolgen, das nicht anders erreicht werden kann, wobei er die damit verbundenen Risiken zu berücksichtigen hat (43).

Jegliche Gewaltanwendung muss berechtigt sein und im Verhältnis zum verfolgten Ziel stehen (44).

Jeglicher Gewaltanwendung geht eine Warnung voraus, es sei denn, die Gewaltanwendung würde dadurch ineffizient (45).

Die Personalmitglieder, die gemäß dem Gesetz Zwang oder Gewalt anwenden dürfen, vergewissern sich, dass:

- das durch den Einsatz verfolgte Ziel legal ist,
- dieses Ziel nicht auf weniger gewalttätige Weise, wie durch Überzeugung oder Dialog, erreicht werden kann,
- die eingesetzten Mittel berechtigt sind und im Verhältnis zum verfolgten Ziel und zu den diesbezüglichen Umständen stehen. Daraus folgt, dass ihre Vorgehensweise passend und möglichst wenig gewalttätig ist und dass eine bestimmte Differenzierung und Staffelung der Modalitäten der Gewaltanwendung bestehen muss.

Unter Einhaltung der vorerwähnten Grundsätze können Polizeibeamte nur in folgenden Fällen Gebrauch von Feuerwaffen gegen Personen machen:

1. bei Notwehr im Sinne der Artikel 416 und 417 des Strafgesetzbuches,
2. gegen bewaffnete Personen oder in Richtung von Fahrzeugen, in denen sich bewaffnete Personen befinden, im Falle eines Verbrechens oder bei einem auf frischer Tat entdeckten Vergehen im Sinne von Artikel 41 des Strafprozessgesetzbuches, die mit Gewalt verübt worden sind, wenn berechtigterweise angenommen werden kann, dass diese Personen über eine schussbereite Waffe verfügen und diese gegen Personen gebrauchen werden,

3. wenn Polizeibeamte im Falle einer absoluten Notwendigkeit Personen, Posten, den Transport gefährlicher Güter oder Orte, die ihrer Obhut anvertraut worden sind, nicht anders verteidigen können.

In solchen Fällen dürfen Feuerwaffen nur nach den Anweisungen und unter der Verantwortung eines Verwaltungspolizeioffiziers benutzt werden,

4. wenn Polizeibeamte im Falle einer absoluten Notwendigkeit die im Rahmen der Durchführung einer gerichtspolizeilichen Aufgabe ihrer Obhut anvertrauten Personen nicht anders verteidigen können.

In diesem Fall dürfen Feuerwaffen nur nach den Anweisungen und unter der Verantwortung eines Gerichtspolizeioffiziers benutzt werden (46).

Der in den Nummern 2, 3 und 4 vorgesehene Waffengebrauch erfolgt erst nach einer Warnung mit lauter Stimme oder mit irgendeinem anderen verfügbaren Mittel, einschließlich eines Warnschusses, es sei denn, der Waffengebrauch würde dadurch ineffizient (47).

50. Werden die Mitglieder des Einsatzkaders mit körperlicher Gewalt oder mit einer realen Drohung körperlicher Gewalt gegen sie selbst oder gegen Dritte konfrontiert, haben sie das Recht, aber auch die Pflicht, im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf die effizienteste und entschlossenste Weise zu handeln, damit die Gewalt beendet oder verhindert wird.

Da sie jederzeit mit Gewalt konfrontiert werden können oder genötigt sein können, Zwang auszuüben, erhalten sie in dieser Hinsicht ein geeignetes körperliches und mentales Training und eine angemessene Ausrüstung. Dies wird ihnen aufgrund der Besonderheiten ihres Dienstes oder aufgrund der ihnen anvertrauten Aufgaben erteilt.

E. BEHANDLUNG VON PERSONEN, DENEN DIE FREIHEIT ENTZOGEN WURDE

51. Die Personalmitglieder sind verantwortlich für jede Person, die Gegenstand einer Freiheitsentziehungsmaßnahme oder Gefangenhaltung ist und die sie bewachen müssen beziehungsweise die unter ihrer Aufsicht steht. Sie treffen die erforderlichen Maßnahmen, um Unfälle, Ausbrüche oder Verschwörungen mit Dritten zu verhindern, und sie gewährleisten zu diesem Zweck eine effektive Bewachung.

Sie achten die Würde aller Personen, die auf diese Weise unter ihrer Aufsicht stehen, und sehen davon ab, diese Personen einer unmenschlichen und entehrenden Behandlung oder Repressalien zu unterwerfen.

Die Personalmitglieder stehen den unter ihrer Aufsicht stehenden Personen, die offensichtlich eines medizinischen Beistands bedürfen, bei. In Erwartung der medizinischen Versorgung durch die dazu angeforderten zuständigen Dienste müssen sie unverzüglich erste Hilfe leisten oder leisten lassen. Sie geben ihnen Zugang zu den sanitären Einrichtungen und stellen ebenfalls ihre Versorgung mit Nahrung und Getränken sicher gemäß den diesbezüglichen Richtlinien.

52. Die Polizeibeamten, die mit der Begleitung und/oder dem Schutz von Gefangenen oder von Personen, denen die Freiheit entzogen wurde, beauftragt sind, sorgen während ihres Auftrags dafür, dass weder die Sicherheit noch die Würde dieser Personen beeinträchtigt wird.

53. Die Personalmitglieder dürfen festgenommene, in Haft genommene oder festgehaltene Personen nicht unnötig der öffentlichen Neugier aussetzen (48).

Sie dürfen diese Personen nicht ohne deren Einverständnis den Fragen von Journalisten oder von Drittpersonen, die nichts mit dem Fall zu tun haben, aussetzen beziehungsweise aussetzen lassen oder Bildaufnahmen von ihnen machen beziehungsweise machen lassen, die nicht zu ihrer Identifizierung oder zu anderen von der zuständigen Gerichtsbehörde bestimmten Zwecken dienen (49).

Sie dürfen die Identität der betreffenden Personen außer zur Benachrichtigung ihrer Verwandten nicht ohne die Zustimmung der zuständigen Gerichtsbehörde bekannt geben (50).

F. ACHTUNG DES PRIVATLEBENS

54. Die Personalmitglieder achten und schützen in der Ausübung ihres Amtes das Privatleben der Bürger und der Personalmitglieder. Sie vermeiden es, in das Arbeits- und Wohnumfeld von Personen, die Gegenstand einer Untersuchung sind, unnötig einzudringen.

Sie unterlassen unangebrachte Neugier und Indiskretion, sowohl bei der Sammlung als auch bei den verschiedenen automatisierten oder nicht automatisierten Verarbeitungsverfahren, bei der Einsichtnahme, Auswertung und Verbreitung personenbezogener Informationen, das heißt in Bezug auf eine identifizierte oder identifizierbare Person.

G. SAMMLUNG, VERWALTUNG UND EINSICHTNAHME DER INFORMATIONEN

55. Die Polizeidienste können bei der Erfüllung der ihnen erteilten Aufträge personenbezogene Daten und Informationen, insbesondere in Bezug auf Ereignisse, Gruppierungen und Personen, die eine konkrete Bedeutung für die Ausführung ihrer verwaltungspolizeilichen Aufträge und für die Ausführung ihrer gerichtspolizeilichen Aufträge haben, sammeln und verarbeiten (51).

Diese Informationen und Daten dürfen nur den im Gesetz festgelegten Behörden mitgeteilt werden (52).

Die Sammlung, die Verarbeitung und die Übermittlung dieser Informationen und Daten erfolgt gemäß dem Gesetz vom 8. Dezember 1992 über den Schutz des Privatlebens hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten. Diese Informationen und Daten müssen in direktem Zusammenhang mit der Zweckbestimmung der Datei stehen und sich auf die dadurch bedingten Erfordernisse beschränken (53).

Die Polizeidienste übermitteln der allgemeinen nationalen Datenbank von Amts wegen unmittelbar diese Informationen und Daten (54).

56. Die Personalmitglieder, die sich um den Informationszyklus kümmern, sind an das Berufsgeheimnis gebunden und werden vorab über diese Verpflichtung informiert.

Sie überprüfen die Relevanz, die Herkunft und die Richtigkeit der Informationen. Sie tun ihr Möglichstes, um die Daten zu aktualisieren, die unrichtigen Daten zu korrigieren und die überholten oder auf gesetzwidrige Weise erhaltenen Daten zu streichen.

Sie treffen die erforderlichen Vorsichtsmaßnahmen, um die Sicherheit der registrierten Informationen zu gewährleisten und insbesondere zu verhindern, dass sie entstellt, verfälscht oder Personen mitgeteilt werden, die nicht zu ihrer Einsichtnahme ermächtigt sind.

Sie sorgen für die Ordnungsmäßigkeit der Übermittlung von Daten.

H. LEGITIMATION - IDENTIFIZIERUNG

57. Außer wenn die Umstände es nicht zulassen, müssen die Personalmitglieder, die einer Person gegenüber in Zivilkleidung auftreten, ihre Eigenschaft anhand einer Legitimation nachweisen, deren Inhaber sie sind (55).

Dies gilt auch, wenn Mitglieder des Einsatzkaders in Uniform am Wohnsitz einer Person vorstellig werden (56).

Die Mitglieder des Einsatzkaders vergewissern sich unter allen Umständen, dass sie sowohl von der Bevölkerung als auch von den Kollegen als solche erkannt werden können. Zu diesem Zweck tragen sie ihre Uniform und Ausrüstung oder ihre Armbinde auf zweckmäßige Weise und wenden sie die angemessenen Einsatztechniken an. Besteht die Gefahr einer Verwechslung, zeigen sie ihre Legitimationskarte vor, selbst wenn sie eine Uniform tragen, es sei denn, dies ist aufgrund der Umstände nicht möglich oder unangebracht.

Jedes Mal, wenn die tatsächlichen Umstände es zulassen, trifft der intervenierende Dienst oder das betreffende Personalmitglied die erforderlichen Maßnahmen, um bei einem Einsatz jeden möglichen Irrtum zu vermeiden. Dies beinhaltet vor allem, dass der Dienst beziehungsweise das Personalmitglied zu gegebener Zeit die lokalen Behörden und die lokale Polizei über die Aktionen informiert, die innerhalb seines Amtsbereichs geplant sind oder stattfinden, und zwar insofern das Gelingen dieser Aktionen nicht durch diese Information gefährdet wird.

Bei Einsätzen in Uniform an einem öffentlichen Ort oder bei telefonischen Kontakten geben die Personalmitglieder ihren Namen und das Korps oder den Dienst an, dem sie angehören, insbesondere wenn die Person, mit der sie zu tun haben, danach fragt, es sei denn, dies ist aufgrund der Umstände nicht möglich oder unangebracht, wie zum Beispiel im Rahmen der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung.

I. NICHT-EINMISCHUNG IN DIE POLIZEIFUNKTIONEN

58. Polizeihilfsbedienstete sind keine Polizeibeamten, verfügen aber über beschränkte Polizeibefugnisse (57).

Sie dürfen keine verwaltungs- oder gerichtspolizeilichen Aufträge erfüllen, ausgenommen Aufträge, die ihnen ausdrücklich durch das Gesetz zugewiesen worden sind, wie unter anderem im Bereich der Straßenverkehrspolizei, und Aufträge zur Überwachung der Einhaltung von Gemeindepolizeiverordnungen (58).

Im Rahmen dieser Befugnisse dürfen sie die Identität jeder Person überprüfen, die eine Straftat begangen hat (59).

59. Die Mitglieder des Verwaltungs- und Logistikkaders üben keine polizeiliche Befugnis aus, es sei denn, diese wird ihnen ausdrücklich durch das Gesetz zugewiesen (60).

J. PROTOKOLLIERUNG - PRIORITÄTEN

60. Bei der Feststellung von Straftaten handeln die Mitglieder des Einsatzkaders im Sinne der gemeinschaftsorientierten Polizeiarbeit mit dem nötigen Unterscheidungsvermögen und ohne zu schikanieren. Während ihres Eingreifens berücksichtigen sie die tatsächlichen Umstände, insbesondere die objektive und subjektive Schwere der Straftat, die Sicherheitserfordernisse oder auch die anderen Aufträge, die ihnen zu diesem Zeitpunkt obliegen.

61. Die Personalmitglieder führen ihre Aufträge gemäß den Richtlinien aus, die ihnen auf der Grundlage der unter anderem im nationalen Sicherheitsplan und in den lokalen Sicherheitsplänen enthaltenen Prioritäten erteilt werden.

K. POLIZEILICHE BEFRAGUNG - VERNEHMUNG

62. Die Ermittler achten so viel wie möglich auf die Qualität und Genauigkeit der Aufzeichnung und die Wiedergabe der von ihnen durchgeführten Befragungen, Vernehmungen und Konfrontationen.

Sie teilen den betroffenen Personen gemäß dem Strafprozessgesetzbuch mit, welche Rechte sie haben. Sie achten ihr Schweigerecht und zwingen sie nicht, eine Straftat zu gestehen.

Sie greifen niemals auf Gewalt, Misshandlungen oder unmoralische Handlungen zurück, um Geständnisse oder Informationen zu erhalten.

L. OPFERBEISTAND

63. Die Personalmitglieder setzen Personen, die um Hilfe oder Beistand bitten, mit spezialisierten Diensten in Verbindung (61).

Sie leisten den Opfern von Straftaten Beistand, insbesondere indem sie ihnen die nötige Information erteilen (62).

Unter anderem machen sie Angaben zum Verfahren oder geben sie Ratschläge im Bereich der technischen Vorbeugung.

Sie achten insbesondere auf die Qualität des ersten Kontakts. Dieser erste Kontakt ist gekennzeichnet durch einen dynamischen Umgang, eine Behandlungsart auf nicht routinemäßige Weise, aufmerksames Zuhören, eine verständnisvolle und geduldige Haltung sowie durch die nach den gegebenen Umständen gebotene dringende praktische Hilfestellung.

M. HALTUNG DER PRESSE GEGENÜBER

64. Im Rahmen der Einhaltung der Pressefreiheit verhindern die Mitglieder des Einsatzkaders die Anwesenheit der Presse an Einsatzstellen der Polizei nur, wenn dies mit den Richtlinien ihres Chefs übereinstimmt oder insofern dies für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung, die Sicherheit von Personen, die Wahrung des Berufsgeheimnisses oder den Schutz des Privatlebens erforderlich ist.

Sie beachten die Gesetzesbestimmungen und Richtlinien der Behörden in Bezug auf die Beziehungen zur Presse.

KAPITEL 4 - Andere Aspekte der Berufspflichten des Personals

A. ÖFFENTLICHKEIT DER VERWALTUNG

65. Vorbehaltlich der gesetzlichen Einschränkungen und unter Einhaltung der diesbezüglichen Verordnungsbestimmungen haben die Personalmitglieder ein Recht auf Öffentlichkeit der Verwaltung in den Angelegenheiten, die sie betreffen (63).

B. BEWERTUNG

66. Die Bewertung besteht hauptsächlich darin zu prüfen, wie das Personalmitglied gearbeitet hat und inwiefern es die vorher gesteckten Ziele erreicht hat. Sie trägt zur Verbesserung der Leistungen bei und liefert nützliche Informationen für die Personalverwaltung in den integrierten Polizeidiensten (64).

Die Bewertung erfolgt im Geiste des Dialogs und ermutigt das Personalmitglied, die Berufspflichten ungeachtet seiner Stellung in der Organisation korrekt anzuwenden.

67. Die mit der Bewertung und der Verbesserung des Verhaltens des Personals betrauten Verantwortlichen berücksichtigen mit Vernunft und gesundem Menschenverstand die Elemente, die jedem konkreten Fall eigen sind.

C. GEWERKSCHAFTSSTATUT

68. Jedes Personalmitglied darf sich einer Gewerkschaftsorganisation seiner Wahl anschließen.

Aufgrund des Gewerkschaftsstatuts verfügen die Personalmitglieder über eine Reihe von Gewerkschaftsrechten. Die zuständige Behörde gewährleistet die Ausübung dieser Rechte.

D. BERUFLICHE UNVEREINBARKEITEN

69. Unbeschadet der in besonderen Gesetzen vorgesehenen Unvereinbarkeiten und außer wenn sich der Betreffende aus persönlichen Gründen im administrativen Stand der Inaktivität befindet, ist die Eigenschaft eines Personalmitglieds des Einsatzkaders unvereinbar mit der Ausübung:

1. eines anderen Berufs,
2. eines öffentlichen Amtes, eines öffentlichen Auftrags oder eines öffentlichen Mandats,
3. eines Mandats oder Dienstes, selbst unentgeltlich, in Privatunternehmen mit Gewinnerzielungsabsicht,
4. jedes anderen Mandats oder Dienstes, dessen Unvereinbarkeit der Minister des Innern festgestellt hat (65).

Sie dürfen weder unmittelbar noch über eine Mittelsperson in irgendeiner Form Handel treiben, als Sachwalter auftreten oder sich an der Leitung, Verwaltung oder Überwachung von Handelsgesellschaften oder Industrie- oder Handelsunternehmen beteiligen (66).

Individuelle Abweichungen von den vorerwähnten Verbotsbestimmungen können je nach Fall vom Generalkommissar, vom Bürgermeister oder vom Polizeikollegium unter Beachtung der vom Minister des Innern erteilten Richtlinien gewährt werden für zusätzliche Beschäftigungen, Berufe oder Tätigkeiten, die weder den Belangen des Dienstes noch der Würde des Status des Personalmitglieds schaden (67).

Die Erlaubnis muss vorher erteilt werden und kann von bestimmten Bedingungen abhängig gemacht werden. Sie kann jederzeit rückgängig gemacht werden (68).

Die Ausübung einer solchen Tätigkeit darf die Verfügbarkeit und Unabhängigkeit der Person, die diese Abweichung erhält, nicht gefährden.

70. Die Personalmitglieder des Verwaltungs- und Logistikkaders dürfen weder unmittelbar noch über eine Mittelsperson irgendeine Tätigkeit ausüben, die die Erfüllung ihrer Amtspflichten oder die Würde ihres Amtes beeinträchtigen könnte (69).

Das Personalmitglied des Verwaltungs- und Logistikkaders teilt je nach Fall dem Generalkommissar, dem Bürgermeister oder dem Polizeikollegium vorher schriftlich mit, welche Tätigkeit es ausüben möchte (70).

Personalmitglieder des Verwaltungs- und Logistikkaders, die Personalmitglieder einer Mehrgemeindezone sind oder die von ihr eine Zulage oder ein Gehalt beziehen, können weder dem Polizeirat oder dem Polizeikollegium noch dem Gemeinderat einer Gemeinde der Mehrgemeindezone angehören (71).

E. ZIVILRECHTLICHE HAFTUNG, RECHTLICHER BEISTAND UND SACHSCHADEN

71. Die Personalmitglieder des Einsatzkaders (72) sowie die statutarischen Personalmitglieder (73) und Vertragspersonalmitglieder (74) des Verwaltungs- und Logistikkaders kommen in den Genuss eines Rechtsschutzes seitens der Behörde in Bezug auf die zivilrechtliche Haftung, wenn sie die gesetzlich vorgeschriebenen Bedingungen erfüllen.

72. Die Personalmitglieder des Einsatzkaders haben Anrecht auf rechtlichen Beistand zu Lasten der Behörde, wenn sie die gesetzlich vorgeschriebenen Bedingungen erfüllen (75).

73. Die Personalmitglieder des Einsatzkaders haben Anrecht auf Entschädigung für Sachschäden zu Lasten der Behörde, wenn sie die gesetzlich vorgeschriebenen Bedingungen erfüllen (76).

F. BEHANDLUNG DER KLAGEN UND UNTERSUCHUNGEN GEGEN DIE POLIZEI ODER EIN PERSONALMITGLIED

74. Die Personalmitglieder müssen jeder Vorladung des Ständigen Ausschusses für die Kontrolle über die Polizeidienste (77) und der Generalinspektion der föderalen Polizei und der lokalen Polizei (78) Folge leisten.

Sie leisten auch jeder Vorladung Folge, die ihnen von einer parlamentarischen Untersuchungskommission zugestellt wird (79).

Sie halten sich zur Verfügung der Gerichtsbehörden oder der Personen oder Dienste, die mit der internen Kontrolle oder der Bearbeitung der Klagen betraut sind, wenn sie von diesen Instanzen vorgeladen werden.

Sie leisten ebenfalls den Anfragen der vorerwähnten Instanzen Folge.

75. Die Personalmitglieder, die Opfer von Gewalttaten oder Taten moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu sein glauben, können sich schriftlich oder mündlich entweder an eine Vertrauensperson oder an den Gefahrenverhütungsberater, der auf die psychosozialen Aspekte der Arbeit und der Gewalt und der moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz spezialisiert ist, wenden (80).

Die Chefs sorgen dafür, dass solche Handlungen vermieden werden, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, wenn sie solche Handlungen feststellen (81).

G. DISZIPLINARSTATUT

76. Das durch das Gesetz festgelegte einheitliche Disziplinarstatut findet Anwendung auf die Polizeibeamten, die Polizeibediensteten sowie das Personal des Verwaltungs- und Logistikkaders der Polizeidienste, ausgenommen Personalmitglieder, die aufgrund eines Arbeitsvertrags angestellt sind (82).

Mit der Disziplinarordnung wird bezweckt, die Qualität der Dienstleistung an die Bevölkerung zu gewährleisten und die Ausübung des Polizeiamts zu verbessern.

77. Die Anwendung des Disziplinarverfahrens oder das Ergreifen von Maßnahmen gegen Vertragspersonalmitglieder muss für alle Beteiligten den Erfordernissen der Transparenz und des Schutzes der Verteidigungsrechte Rechnung tragen. Daneben müssen auch die Erfordernisse der Besonnenheit, Korrektheit, Unparteilichkeit und Diskretion sowie der Grundsatz der Unschuldsvermutung eingehalten werden. Die Beweislast liegt bei der Behörde.

78. Im Hinblick auf die Feststellung eventueller disziplinarrechtlicher Verfehlungen wirkt das Personalmitglied loyal an den Handlungen der Disziplinaruntersuchung mit, bei der es nicht selbst Gegenstand der Untersuchung ist oder nicht selbst Gegenstand der Untersuchung sein kann. Es antwortet präzise auf die ihm gestellten Fragen, es sei denn, es ist selber beschuldigt oder es kann beschuldigt werden. Es händigt auf Verlangen der Behörde die Schriftstücke oder Gegenstände aus, die der Wahrheitsfindung dienlich sind.

Jedes Personalmitglied ist zur loyalen Zusammenarbeit bei Disziplinaruntersuchungen verpflichtet, bei denen es nicht selbst Gegenstand der Untersuchung ist oder nicht selbst Gegenstand der Untersuchung sein kann (83).

Im Hinblick auf die Feststellung eventueller disziplinarrechtlicher Verfehlungen wirkt das Personalmitglied an den Handlungen der Disziplinaruntersuchung mit, bei der es nicht selbst Gegenstand der Untersuchung ist oder nicht selbst Gegenstand der Untersuchung sein kann, antwortet präzise auf die ihm gestellten Fragen und händigt auf Verlangen der Behörde die Schriftstücke oder Gegenstände aus, die der Wahrheitsfindung dienlich sind, selbst wenn diese sich im Schrank oder Büro befinden, über den beziehungsweise das es an seinem Arbeitsplatz verfügt (84).

H. ZEICHEN DER ANERKENNUNG

79. Der Chef zeigt sich erkenntlich gegenüber den Personalmitgliedern, die gute Arbeit leisten oder die Anstrengungen unternehmen, um ihre Leistungen zu verbessern.

Er hebt dabei den Nutzen des Beitrags eines jeden hervor.

Je nach Situation lobt der Chef den einzelnen Mitarbeiter oder das Team.

80. Der Chef ermutigt die Personalmitglieder, insbesondere diejenigen, die eine verdienstvolle Tat vollbracht haben oder die sich durch eine aktive Einhaltung der in vorliegendem Kodex enthaltenen Grundsätze und Werte ausgezeichnet haben.

81. Die Personalmitglieder pflegen einen kollegialen Umgang untereinander in dem Sinne, dass sie nicht nur den Nutzen, sondern auch die Qualität des Beitrags eines jeden anerkennen und sich gegenseitig ermutigen, ihre Aufgaben so gut wie möglich wahrzunehmen und auszuführen.

Gesehen, um Unserem Erlass vom 10. Mai 2006 zur Festlegung des Kodex der Berufspflichten für die Polizeidienste beigefügt zu werden

ALBERT

Von Königs wegen:

Die Ministerin der Justiz

Frau L. ONKELINX

Der Minister des Innern

P. DEWAELE

Fußnoten

- (1) Art. 123 Absatz 2 GIP.
- (2) Art. 123 Absatz 1 GIP.
- (3) Art. 14 Absatz 1 GPA.
- (4) Art. 1 Absatz 2 GPA.
- (5) Art. 1 Absatz 3 GPA.
- (6) Art. 1 Absatz 1 GPA.
- (7) In anderen Texten auch «Vorgesetzter» genannt.
- (8) Art. 120 Absatz 1 GIP.
- (9) Art. 120 Absatz 2 GIP.
- (10) Art. 7 GPA.
- (11) Art. III.II.2 Absatz 1 RSPol.
- (12) Art. III.II.2 Absatz 2 RSPol.
- (13) Art. 43 Absatz 1 GPA.
- (14) Art. 32*bis* des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit.
- (15) Art. III.VII.2 RSPol.
- (16) Art. III.II.4 RSPol.
- (17) Art. 8 des Gesetzes vom 13. Mai 1999 zur Festlegung des Disziplinarstatuts der Personalmitglieder der Polizeidienste.
- (18) Art. 8 des vorerwähnten Gesetzes vom 13. Mai 1999.
- (19) Art. III.II.3 RSPol.
- (20) Art. 125 Absatz 2 GIP.
- (21) Art. 125 Absatz 2 GIP.
- (22) Art. 127 Absatz 2 GIP.
- (23) Art. 127 Absatz 3 GIP.
- (24) Art. 130 Absatz 2 GIP.
- (25) Art. 130 Absatz 3 GIP.
- (26) Art. 132 GIP.
- (27) Art. 132 GIP.
- (28) Art. 48 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 und Art. III.III.1 RSPol.

- (29) Art. 49 des vorerwähnten Gesetzes vom 26. April 2002 und Art. III.III.2 Absatz 1 RSPol.
 (30) Art. 49 des vorerwähnten Gesetzes vom 26. April 2002 und Art. III.III.2 Absatz 2 RSPol.
 (31) Art. 48 des vorerwähnten Gesetzes vom 26. April 2002, Art. III.III.1 RSPol und Art. 131 Absatz 1 GIP.
 (32) Art. 131 Absatz 2 GIP.
 (33) Art. 28*quinquies* § 1 Absatz 2 und Art. 57 § 1 Absatz 2 des Strafprozessgesetzbuches und Art. 458 des Strafgesetzbuches.
 (34) Art. 125 des Königlichen Erlasses vom 28. Dezember 1950 zur Festlegung der allgemeinen Ordnung über die Gerichtskosten in Strafsachen.
 (35) Art. 28*quinquies* § 3 und Art. 57 § 3 des Strafprozessgesetzbuches.
 (36) Art. 57 § 3 des Strafprozessgesetzbuches.
 (37) Art. III.IV.1 RSPol.
 (38) Art. III.IV.2 RSPol.
 (39) Art. 25 Absatz 3 des vorerwähnten Gesetzes vom 13. Mai 1999.
 (40) Art. 25 Absatz 2 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit.
 (41) Art. 40 und 44/1 bis 44/11 GPA, Art. 28*bis*, 28*ter*, 29, 55 und 56 des Strafprozessgesetzbuches und Art. 119*bis* des Neuen Gemeindegengesetzes.
 (42) Art. 1 Absatz 3 GPA.
 (43) Art. 37 Absatz 1 GPA.
 (44) Art. 37 Absatz 2 GPA.
 (45) Art. 37 Absatz 3 GPA.
 (46) Art. 38 Absatz 1 GPA.
 (47) Art. 38 Absatz 2 GPA.
 (48) Art. 35 Absatz 1 GPA.
 (49) Art. 35 Absatz 2 GPA.
 (50) Art. 35 Absatz 3 GPA.
 (51) Art. 44/1 Absatz 1 GPA.
 (52) Art. 44/1 Absatz 3 GPA.
 (53) Art. 44/2 Absatz 1 GPA.
 (54) Art. 44/4 Absatz 3 GPA.
 (55) Art. 41 Absatz 1 GPA.
 (56) Art. 41 Absatz 2 GPA.
 (57) Art. 117 Absatz 3 GIP.
 (58) Art. 58 Absatz 1 GIP.
 (59) Art. 58 Absatz 2 GIP.
 (60) Art. 118 GIP.
 (61) Art. 46 Absatz 1 GPA.
 (62) Art. 46 Absatz 2 GPA.
 (63) Gesetz vom 11. April 1994 über die Öffentlichkeit der Verwaltung.
 (64) Art. 61 und 136 des vorerwähnten Gesetzes vom 26. April 2002 und Art. VII.I.4 RSPol.
 (65) Art. 134 Absatz 1 GIP.
 (66) Art. 134 Absatz 2 GIP.
 (67) Art. 135 Absatz 1 GIP.
 (68) Art. 135 Absatz 2 GIP.
 (69) Art. 136 § 1 Absatz 1 GIP.
 (70) Art. 136 § 1 Absatz 2 GIP.
 (71) Art. 136 § 2 GIP.
 (72) Art. 47 und 48 GPA.
 (73) Art. 2 und 3 des Gesetzes vom 10. Februar 2003 über die Haftung von und für Personalmitglieder(n) im Dienste von öffentlich-rechtlichen Personen.
 (74) Art. 18 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.
 (75) Art. 51 und 52 GPA.
 (76) Art. 53 GPA.
 (77) Art. 24 des Gesetzes vom 18. Juli 1991 zur Regelung der Kontrolle über die Polizei- und Nachrichtendienste.
 (78) Art. 147 GIP.
 (79) Gesetz vom 3. Mai 1880 über parlamentarische Untersuchungen.
 (80) Art. 32*nonies* des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996.
 (81) Art. 32*quinquies* § 1 des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996.
 (82) Art. 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 13. Mai 1999.
 (83) Art. 25 Absatz 1 des vorerwähnten Gesetzes vom 13. Mai 1999.
 (84) Art. 25 Absatz 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 13. Mai 1999.

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 25 octobre 2006.

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 25 oktober 2006.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAELE

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAELE