

Diese Beamten üben diese Überwachung gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 16. November 1972 über die Arbeitsinspektion aus.

**Art. 10** - Die in den Artikeln 53, 54 und 56 bis 59 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit vorgesehenen Strafbestimmungen finden Anwendung auf den Arbeitgeber, seine Angestellten oder Beauftragten, die unter Verstoß gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes Arbeit haben verrichten lassen oder zugelassen haben, dass Arbeit verrichtet wird.

**Art. 11** - Artikel 1 des Gesetzes vom 30. Juni 1971 über die administrativen Geldbußen, die bei Verstößen gegen bestimmte Sozialgesetze zur Anwendung kommen, wird durch eine Nr. 40 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

«40. der Arbeitgeber, der entgegen den Bestimmungen des Gesetzes vom 12. Dezember 2010 zur Festlegung der Arbeitszeit der Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Arzthanwärter in Ausbildung, Zahnarztanwärter in Ausbildung und Studenten, die ein Praktikum absolvieren und sich auf die Ausübung dieser Berufe vorbereiten, Arbeit verrichten lässt oder zulässt, dass Arbeit verrichtet wird.»

**Art. 12** - Artikel 3ter Absatz 2 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit wird aufgehoben.

**Art. 13** - In Artikel 35quaterdecies § 4 des Königlichen Erlasses Nr. 78 vom 10. November 1967 über die Ausübung der Gesundheitspflegeberufe wird eine Nr. 12 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

«12. der Föderale Öffentliche Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung: die in § 3 Nr. 2 erwähnten Daten mit Bezug auf die Zulassung, die im Rahmen der Überwachungsaufträge gesammelt wurden, die im Gesetz vom 12. Dezember 2010 zur Festlegung der Arbeitszeit der Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Arzthanwärter in Ausbildung, Zahnarztanwärter in Ausbildung und Studenten, die ein Praktikum absolvieren und sich auf die Ausübung dieser Berufe vorbereiten, erwähnt sind.»

**Art. 14** - Artikel 9 des vorliegenden Gesetzes wird am Datum des Inkrafttretens des Sozialstrafgesetzbuches, das durch das Gesetz vom 6. Juni 2010 zur Einführung des Sozialstrafgesetzbuches eingeführt worden ist, wie folgt ersetzt:

«Art. 9 - Die Verstöße gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse werden gemäß dem Sozialstrafgesetzbuch ermittelt, festgestellt und geahndet.

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

**Art. 15** - Die Artikel 10 und 11 des vorliegenden Gesetzes werden am Datum des Inkrafttretens des Sozialstrafgesetzbuches, das durch das Gesetz vom 6. Juni 2010 zur Einführung des Sozialstrafgesetzbuches eingeführt worden ist, aufgehoben.

**Art. 16 - 17** - [Abänderungsbestimmungen]

**Art. 18** - Vorliegendes Gesetz tritt am ersten Tag des zweiten Monats nach dem Monat seiner Veröffentlichung im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft.

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 12. Dezember 2010

ALBERT

Von Königs wegen:

Die Vizepremierministerin und Ministerin der Beschäftigung und der Chancengleichheit  
Frau J. MILQUET

Die Vizepremierministerin und Ministerin der Sozialen Angelegenheiten und der Volksgesundheit  
Frau L. ONKELINX

Mit dem Staatssiegel versehen:

Der Minister der Justiz  
S. DE CLERCK

**SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR**

F. 2011 — 997

[C — 2011/00207]

30 AVRIL 2010. — Arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police. — Traduction allemande

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de l'arrêté ministériel du 30 avril 2010 modifiant l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (*Moniteur belge* du 14 mai 2010).

Cette traduction a été établie par le Service central de traduction allemande à Malmédy.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN**

N. 2011 — 997

[C — 2011/00207]

30 APRIL 2010. — Ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 28 december 2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten. — Duitse vertaling

De hiernavolgende tekst is de Duitse vertaling van het ministerieel besluit van 30 april 2010 tot wijziging van het ministerieel besluit van 28 december 2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (*Belgisch Staatsblad* van 14 mei 2010).

Deze vertaling is opgemaakt door de Centrale Dienst voor Duitse vertaling in Malmédy.

## FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

D. 2011 — 997

[C - 2011/00207]

**30. APRIL 2010 — Ministerieller Erlass zur Abänderung des Ministeriellen Erlasses vom 28. Dezember 2001 zur Ausführung bestimmter Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 30. März 2001 zur Festlegung der Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste — Deutsche Übersetzung**

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung des Ministeriellen Erlasses vom 30. April 2010 zur Abänderung des Ministeriellen Erlasses vom 28. Dezember 2001 zur Ausführung bestimmter Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 30. März 2001 zur Festlegung der Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste.

Diese Übersetzung ist von der Zentralen Dienststelle für Deutsche Übersetzungen in Malmedy erstellt worden.

## FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

**30. APRIL 2010 — Ministerieller Erlass zur Abänderung des Ministeriellen Erlasses vom 28. Dezember 2001 zur Ausführung bestimmter Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 30. März 2001 zur Festlegung der Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste**

Der Minister des Innern,

Aufgrund des Gesetzes vom 7. Dezember 1998 zur Organisation eines auf zwei Ebenen strukturierten integrierten Polizeidienstes, des Artikels 56 und des Artikels 121, ersetzt durch das Gesetz vom 26. April 2002;

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, des Artikels 25;

Aufgrund des Königlichen Erlasses vom 30. März 2001 zur Festlegung der Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste (RSPol), der Artikel IV.I.15 Absatz 1 Nr. 4, IV.I.18 Absatz 1 und IV.I.27, abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 7. Juni 2009, des Artikels IV.I.49 und des Artikels VII.IV.18 Nr. 1 und 2;

Aufgrund des Ministeriellen Erlasses vom 28. Dezember 2001 zur Ausführung bestimmter Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 30. März 2001 zur Festlegung der Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste (RSPol);

Aufgrund der Verhandlungsprotokolle Nr. 186/4, 241/1 und 258/1 des Verhandlungsausschusses für die Polizeidienste vom 24. August 2006, 23. September 2009 beziehungsweise 22. Dezember 2009;

Aufgrund der Stellungnahme des Finanzinspektors vom 7. September 2009;

Aufgrund des Einverständnisses des Staatssekretärs für Haushalt vom 12. November 2009;

Aufgrund des Einverständnisses des Ministers des Öffentlichen Dienstes vom 17. November 2009;

In der Erwägung, dass die Stellungnahme des Bürgermeisterbeirats nicht ordnungsgemäß binnen der gesetzten Frist abgegeben worden ist und dass kein Antrag auf Verlängerung der Frist gestellt worden ist; dass sie infolgedessen außer Acht gelassen worden ist;

Aufgrund des Gutachtens 47.720/2 des Staatsrates vom 24. Februar 2010,

Erläßt:

**Artikel 1** - Artikel I.1 AEPol wird durch eine Nummer 4 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"4. "Gesetz vom 26. April 2002": das Gesetz vom 26. April 2002 über die wesentlichen Elemente des Statuts der Personalmitglieder der Polizeidienste und zur Festlegung verschiedener anderer Bestimmungen über die Polizeidienste."

**Art. 2** - Artikel IV.4 Absatz 1 AEPol, abgeändert durch den Ministeriellen Erlass vom 12. März 2009, wird wie folgt abgeändert:

a) Nummer 1 wird wie folgt ersetzt:

"1. den in Artikel 12 Absatz 2 des Gesetzes vom 26. April 2002 erwähnten Auszug aus dem Strafregister,"

b) In Nr. 2 werden die Wörter "ein ärztliches Attest" durch die Wörter "wenn der Bewerber an seiner körperlichen und medizinischen Verfassung zweifelt, ein ärztliches Attest" ersetzt.

c) In Nr. 3 werden die Wörter "Artikel IV.I.4 Nr. 8 RSPol" durch die Wörter "Artikel 12 Absatz 1 Nr. 8 des Gesetzes vom 26. April 2002" ersetzt.

**Art. 3** - Artikel IV.5 AEPol wird wie folgt ersetzt:

"Art. IV.5 - § 1 - Die in Artikel IV.I.15 Absatz 1 Nr. 1 RSPol erwähnte Prüfung umfasst für Bewerber um eine Stelle als Polizeibediensteter und für Bewerber um eine Stelle als Polizeinspektor mindestens folgende Unterprüfungen:

1. die Bestimmung des Potenzials des Bewerbers, an der Grundausbildung teilzunehmen. Hierbei werden die nachstehenden für die Schätzung der Ergebnisse während und am Ende der Grundausbildung und der Leistungen am Arbeitsplatz relevantesten Faktoren beurteilt, unter anderem:

a) Fähigkeit, abstrakt zu denken,

b) Fähigkeit, Informationen zu verarbeiten,

c) Fähigkeit, mit Zahlen umzugehen,

2. die Bewertung der Kenntnis und der Beherrschung der Sprache, in der die Auswahlprüfungen, für die der Bewerber sich eingeschrieben hat, organisiert werden.

Zum Bestehen der in Artikel IV.I.15 Absatz 1 Nr. 1 RSPol erwähnten Prüfung muss der Bewerber das für jede Unterprüfung festgelegte Minimum erreicht haben.

Der Inhalt der in Absatz 1 erwähnten Unterprüfungen ist je nach Kader, um den der Bewerber sich bewirbt, verschieden.

§ 2 - Die in Artikel IV.I.15 Absatz 1 Nr. 1 RSPol erwähnte Prüfung umfasst für Bewerber um eine Stelle als Polizeihauptinspektor mit Sonderspezialisierung oder mit Spezialisierung als Polizeiassistent mindestens folgende Unterprüfungen:

1. die Bestimmung des Potenzials des Bewerbers, an der Grundausbildung teilzunehmen. Hierbei werden die nachstehenden für die Schätzung der Ergebnisse während und am Ende der Grundausbildung und der Leistungen am Arbeitsplatz relevantesten Faktoren beurteilt, unter anderem:

- a) Fähigkeit, abstrakt zu denken,
- b) Fähigkeit, Informationen zu verarbeiten,
- c) Fähigkeit, mit Zahlen umzugehen,

2. die Bewertung der Kenntnis und der Beherrschung der Sprache, in der die Auswahlprüfungen, für die der Bewerber sich eingeschrieben hat, organisiert werden,

3. die Bewertung der beruflichen Kenntnisse, die spezifisch auf die Anforderungen der betreffenden Funktion ausgerichtet sind.

Die Unterprüfungen werden so angeordnet, dass es nicht möglich ist, an der in Absatz 1 Nr. 3 erwähnten Unterprüfung teilzunehmen, ohne das für die in Absatz 1 Nrn. 1 und 2 erwähnten Unterprüfungen festgelegte Minimum erreicht zu haben.

Zum Bestehen der in Artikel IV.I.15 Absatz 1 Nr. 1 RSPol erwähnten Prüfung muss der Bewerber das für jede Unterprüfung festgelegte Minimum erreicht haben.

§ 3 - Die in Artikel IV.I.15 Absatz 1 Nr. 1 RSPol erwähnte Prüfung umfasst für Bewerber um eine Stelle als Polizeikommissar mindestens folgende Unterprüfungen:

1. die Bestimmung des Potenzials des Bewerbers, an der Grundausbildung teilzunehmen. Hierbei werden die nachstehenden für die Schätzung der Ergebnisse während und am Ende der Grundausbildung und der Leistungen am Arbeitsplatz relevantesten Faktoren beurteilt, unter anderem:

- a) Fähigkeit, abstrakt zu denken,
- b) Fähigkeit, Informationen zu verarbeiten,
- c) Fähigkeit, mit Zahlen umzugehen,

2. die Bewertung der Kenntnis und der Beherrschung der Sprache, in der die Auswahlprüfungen, für die der Bewerber sich eingeschrieben hat, organisiert werden,

3. einen kommentierenden Aufsatz.

Die Unterprüfungen werden so angeordnet, dass es nicht möglich ist, an der in Absatz 1 Nr. 3 erwähnten Unterprüfung teilzunehmen, ohne das für die in Absatz 1 Nrn. 1 und 2 erwähnten Unterprüfungen festgelegte Minimum erreicht zu haben.

Zum Bestehen der in Artikel IV.I.15 Absatz 1 Nr. 1 RSPol erwähnten Prüfung muss der Bewerber das für jede Unterprüfung festgelegte Minimum erreicht haben.

§ 4 - Der Direktor der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei informiert die Bewerber schriftlich über ihre Ergebnisse für die in Artikel IV.I.15 Absatz 1 Nr. 1 RSPol erwähnte Prüfung."

**Art. 4** - In Titel IV Kapitel I Abschnitt 2 AEPol wird Unterabschnitt 3, der Artikel IV.6 umfasst, wie folgt ersetzt:  
"Unterabschnitt 3 - Bewertung der Persönlichkeit

A - Persönlichkeitsprüfung

Art. IV.6 - Durch die in Artikel IV.I.15 Absatz 1 Nr. 2 RSPol erwähnte Prüfung werden die in Anlage 4 aufgenommenen Kompetenzen beurteilt; sie umfasst mindestens folgende Unterprüfungen:

1. einen biografischen Fragebogen und einen Persönlichkeitstest,
2. ein strukturiertes Interview mit einem qualifizierten Mitglied der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei,
3. andere Auswahltechniken, durch die die Kompetenzen bewertet werden.

Die Einheitlichkeit der Prüfung wird durch ein standardisiertes Protokoll gewährleistet.

Der Inhalt der Unterprüfungen ist je nach Kader, um den der Bewerber sich bewirbt, verschieden.

Am Ende der in Artikel IV.I.15 Absatz 1 Nr. 2 RSPol erwähnten Prüfung gibt ein qualifiziertes Mitglied der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei, das vom Direktor dieser Direktion bestimmt wird, für jeden Bewerber eine der folgenden Bewertungen ab:

1. Der Bewerber besitzt die Persönlichkeitsmerkmale, die es ihm ermöglichen, ein Amt bei der Polizei auszuüben.
2. Der Bewerber besitzt das Potenzial, Persönlichkeitsmerkmale zu entwickeln, die es ihm ermöglichen, ein Amt bei der Polizei auszuüben.
3. Der Bewerber besitzt zurzeit nicht die Persönlichkeitsmerkmale, die es ihm ermöglichen, ein Amt bei der Polizei auszuüben.

B - Auswahlgespräch vor der Auswahlkommission

Art. IV.6bis - Der Direktor der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei plant die Auswahlkommissionen und bestimmt den Ort und die Daten, an denen sie tagen, gegebenenfalls gemäß den Bestimmungen der in Artikel IV.I.28 RSPol erwähnten Verwaltungsverträge.

Art. IV.6ter - Die in Artikel IV.I.15 Absatz 1 Nr. 4 RSPol erwähnte Auswahlkommission, nachstehend Auswahlkommission genannt, setzt sich zusammen aus:

1. einem qualifizierten Personalmitglied der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei, das den Vorsitz wahrnimmt,
2. zwei Personalmitgliedern des Einsatzkaders der Polizeidienste, wobei das eine der föderalen Polizei und das andere einem Korps der lokalen Polizei angehört,
3. einem Personalmitglied der Direktion der Ausbildung der föderalen Polizei oder einem in einer Polizeischule eingesetzten Personalmitglied eines Polizeidienstes, das über besondere Fachkenntnisse im Rahmen der Grundausbildung verfügt.

Die Auswahlkommission ist nur beschlussfähig, wenn mindestens drei Mitglieder, darunter der Vorsitzende und eins der in Absatz 1 Nr. 2 erwähnten Mitglieder, anwesend sind.

Die Auswahlkommission beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit. Bei Stimmgleichheit ist die Stimme des Vorsitzenden ausschlaggebend.

Art. IV.6*quater* - Der Direktor der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei erstellt eine Liste der Personalmitglieder, auf deren Grundlage die verschiedenen in Artikel IV.6*bis* erwähnten Kommissionen zusammengesetzt werden.

In jeder Kommission benennt der Direktor den Vorsitzenden und die Mitglieder, die dort tagen, sowie ihre Stellvertreter.

Jedes Mitglied, für das Elemente vorliegen, die daran zweifeln lassen, dass es seine Berufspflichten einhält oder dass es fähig ist, Bewerber zu bewerten, wird aus der in Absatz 1 erwähnten Liste gestrichen. In einem solchen Fall informiert der Direktor der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei das betreffende Mitglied der Kommission schriftlich über seine mit Gründen versehene Entscheidung.

Art. IV.6*quinquies* - Bevor das Personalmitglied als Mitglied der Auswahlkommission benannt werden kann, muss es an einer Ausbildung teilnehmen, deren Programm von der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei festgelegt wird.

Art. IV.6*sexies* - Die in Artikel IV.I.15 Absatz 1 Nr. 4 RSPol erwähnte Liste der Kompetenzen wird in Anlage 4 festgelegt."

**Art. 5** - Artikel IV.7 AEPol wird durch die Nummern 15 und 16 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"15. Vorliegen oder Abhängigkeit vom Konsum von psychotropen Stoffen und Arzneimitteln,

16. Vorliegen oder Abhängigkeit von Alkoholkonsum."

**Art. 6** - Artikel IV.8 AEPol wird wie folgt ersetzt:

"Art. IV.8 - Die körperliche und medizinische Untersuchung besteht aus:

1. dem körperlichen Teil mit dem Hindernislauf,

2. dem medizinischen Teil mit:

a) der klinischen Untersuchung, der Urinanalyse, der Blutanalyse, gegebenenfalls der Haaranalyse, der Untersuchung der Augen und der Zähne, die von einem oder mehreren untersuchenden Ärzten vorgenommen werden,

b) den Röntgenuntersuchungen, die vom untersuchenden Arzt als notwendig erachtet werden.

Die Kriterien, die der Bewerber im Rahmen des in Absatz 1 Nr. 1 erwähnten Hindernislaufs erfüllen muss, um das in Artikel IV.30 erwähnte Minimum zu erreichen, werden nach Billigung durch den Minister in die Auswahlordnung aufgenommen.

Die Kriterien, die der Bewerber im Rahmen der in Absatz 1 Nr. 2 erwähnten Untersuchungen erfüllen muss, um das in Artikel IV.30 erwähnte Minimum zu erreichen, sind in Anlage 4*bis* aufgeführt.

Die körperliche und medizinische Untersuchung wird so angeordnet, dass es nicht möglich ist, an einem Teil teilzunehmen, ohne das festgelegte Minimum für den vorhergehenden Teil erreicht zu haben."

**Art. 7** - In den AEPol wird ein Artikel IV.8*bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. IV.8*bis* - Der Direktor der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei organisiert den Hindernislauf und bestimmt den Ort und die Daten, an denen die Bewerber daran teilnehmen können, gegebenenfalls gemäß den Bestimmungen der in Artikel IV.I.28 RSPol erwähnten Verwaltungsverträge.

Die diesbezüglichen praktischen Ausführungsmodalitäten werden in die Auswahlordnung aufgenommen."

**Art. 8** - In den AEPol wird ein Artikel IV.8*ter* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. IV.8*ter* - Auf der Grundlage des Hindernislaufs gibt der Direktor der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei für jeden Bewerber eine der folgenden Bewertungen ab:

1. Der Bewerber besitzt die körperlichen Merkmale, die es ihm ermöglichen, eine Grundausbildung bei der Polizei zu beginnen.

2. Der Bewerber besitzt zurzeit nicht die körperlichen Merkmale, die es ihm ermöglichen, eine Grundausbildung bei der Polizei zu beginnen.

Der Bewerber kann den Hindernislauf innerhalb des Jahres nach Kenntnisnahme der in Absatz 1 Nr. 2 erwähnten Bewertung erneut ablegen. Zwischen dem ersten Versuch und der Wiederholungsprüfung muss eine Wartezeit von zwei Monaten eingehalten werden.

Im Rahmen der in Absatz 2 erwähnten erneuten Ablegung des Hindernislaufs kann der Direktor der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei entweder die in Absatz 1 Nr. 2 erwähnte Bewertung bestätigen oder die in Absatz 1 Nr. 1 erwähnte Bewertung abgeben."

**Art. 9** - Artikel IV.9 AEPol wird wie folgt abgeändert:

a) In Absatz 1 werden die Wörter "ein vom Direktor des medizinischen Dienstes der Polizeidienste bestimmter Arzt" durch die Wörter "ein vom Direktor der Direktion des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz der föderalen Polizei bestimmter Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt" ersetzt.

b) In Absatz 1 Nr. 2 und in Absatz 2 Nr. 2 wird das Wort "ungeeignet" durch die Wörter "zeitweilig ungeeignet" ersetzt.

c) In Absatz 1 Nr. 3 und in Absatz 2 Nr. 3 wird das Wort "definitiv" aufgehoben.

d) In Absatz 3 werden die Wörter "Der vom Direktor des medizinischen Dienstes der Polizeidienste bestimmte Arzt" durch die Wörter "Der vom Direktor der Direktion des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz der föderalen Polizei bestimmte Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt" ersetzt.

e) Absatz 4 wird wie folgt ersetzt:

"Der vom Direktor der Direktion des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz der föderalen Polizei bestimmte Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt schickt dem Bewerber den in Absatz 1 erwähnten Befund binnen zehn Tagen nach dem Datum dieses Befundes. Der Bewerber, der den in Artikel IV.9 Absatz 1 Nr. 2 oder 3 erwähnten Befund erhält, wird schriftlich über die Gründe seiner Untauglichkeit informiert."

f) Absatz 5 wird aufgehoben.

**Art. 10** - Die Artikel IV.10 bis IV.13 AEPol, einschließlich der Überschrift, werden aufgehoben.

**Art. 11** - Artikel IV.14 AEPol wird wie folgt abgeändert:

1. In Absatz 1 werden die Wörter "Artikel IV.I.15 Absatz 2 RSPol" durch die Wörter "Artikel 12 Absatz 2 des Gesetzes vom 26. April 2002" ersetzt.

2. In Absatz 1 werden zwischen den Wörtern "des Wohnsitzes des Bewerbers" und dem Wort "vorgenommen" die Wörter ", das die für die Untersuchung nützlichen Auskünfte sammeln kann, und von der Direktion des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz der föderalen Polizei" eingefügt.

3. Absatz 2 wird aufgehoben.

**Art. 12** - Artikel IV.15 AEPol wird wie folgt abgeändert:

1. Vor Absatz 1 wird ein Absatz mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Der Direktor der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei informiert das Korps der lokalen Polizei des Wohnsitzes des Bewerbers darüber, dass der Bewerber im Besitz eines Auszugs aus dem Strafregister ist, der am Tag der Bewerbung noch nicht drei Monate alt ist, und darüber, ob der Bewerber die in Artikel 14 Absatz 1 des Gesetzes vom 26. April 2002 aufgeführten Bedingungen erfüllt."

2. Die Wörter "in Artikel IV.I.4 Nr. 3 RSPol" werden jedes Mal durch die Wörter "in Artikel 12 Absatz 1 Nr. 3 des Gesetzes vom 26. April 2002" ersetzt.

3. Im früheren Absatz 2, der Absatz 3 wird, werden die Wörter "Absatz 1" durch die Wörter "Absatz 2" ersetzt.

4. Im früheren Absatz 3, der Absatz 4 wird, werden die Wörter "Absatz 2" durch die Wörter "Absatz 3" ersetzt.

**Art. 13** - Artikel IV.16 AEPol wird wie folgt abgeändert:

1. In Absatz 1 werden zwischen den Wörtern "erreicht hat," und den Wörtern "das Korps der lokalen Polizei des Wohnsitzes des Bewerbers" die Wörter "die Direktion des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz der föderalen Polizei und gegebenenfalls" eingefügt.

2. In Absatz 2 werden die Wörter "die in Absatz 1 erwähnte Untersuchung" durch die Wörter "die Untersuchung der Umgebung und des Vorlebens" ersetzt.

3. In Absatz 2 werden zwischen dem Wort "informiert" und den Wörtern "das Korps der lokalen Polizei des Wohnsitzes des Bewerbers" die Wörter "die Direktion des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz der föderalen Polizei und" eingefügt.

**Art. 14** - Artikel IV.17 AEPol wird wie folgt abgeändert:

a) Die Wörter "Das Korps der lokalen Polizei des Wohnsitzes des Bewerbers sammelt" werden durch die Wörter "Die Direktion des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz der föderalen Polizei und gegebenenfalls das Korps der lokalen Polizei des Wohnsitzes des Bewerbers sammeln" ersetzt.

b) Zwischen dem Wort "folgende" und dem Wort "Daten" wird das Wort "aktualisierte" eingefügt.

c) In Nr. 2 werden die Wörter "aus den Informationsblättern" durch die Wörter "aus dem zentralen Strafregister" ersetzt.

d) Der Artikel wird durch drei Absätze mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"Die Direktion des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz der föderalen Polizei überprüft die in Absatz 1 Nr. 1, 2 und 4 erwähnten Daten.

Das Korps der lokalen Polizei des Wohnsitzes des Bewerbers überprüft die in Absatz 1 Nr. 3 erwähnten Daten.

Die Direktion des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz der föderalen Polizei und gegebenenfalls das Korps der lokalen Polizei des Wohnsitzes des Bewerbers leiten die Ergebnisse der in Absatz 1 erwähnten Abfragen an den Direktor der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei weiter."

**Art. 15** - In Artikel IV.18 Absatz 1 AEPol wird im niederländischen Text das Wort "strafblad" jedes Mal durch das Wort "strafregister" ersetzt.

**Art. 16** - In Artikel IV.19 AEPol werden die Wörter "den in Artikel IV.17 erwähnten Daten" durch die Wörter "den in Artikel IV.17 Absatz 1 erwähnten Daten" ersetzt.

**Art. 17** - Artikel IV.20 AEPol, wieder aufgenommen durch den Ministeriellen Erlass vom 24. Oktober 2008, wird wie folgt abgeändert:

a) Im einzigen Absatz werden die Wörter "den in Artikel IV.17 erwähnten Daten" durch die Wörter "den in Artikel IV.17 Absatz 1 erwähnten Daten" ersetzt.

b) In Nr. 1 werden die Wörter "Artikel IV.17 Nr. 2" durch die Wörter "Artikel IV.17 Absatz 1 Nr. 2" ersetzt.

c) In Nr. 2 werden die Wörter "stattfinden kann" durch das Wort "stattfindet" ersetzt.

**Art. 18** - Artikel IV.21 AEPol wird wie folgt abgeändert:

1. In Absatz 1 werden zwischen den Wörtern "Sobald die" und den Wörtern "Untersuchung der Umgebung und des Vorlebens" die Wörter "in Artikel IV.20 erwähnte" eingefügt.

2. In Absatz 1 werden die Wörter "Artikel IV.I.4 Nr. 3 RSPol" durch die Wörter "Artikel 12 Absatz 1 Nr. 3 des Gesetzes vom 26. April 2002" ersetzt.

**Art. 19** - Im Titel IV Kapitel I AEPol wird Abschnitt 4, der die Artikel IV.22 bis IV.27 umfasst, wie folgt ersetzt:  
"Abschnitt 4 - Prüfungsberatungskommission

Art. IV.22 - Die in Artikel IV.I.17 RSPol erwähnte Prüfungsberatungskommission setzt sich zusammen aus:

1. dem Direktor der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei oder dem von ihm bestimmten Personalmitglied, der beziehungsweise das den Vorsitz führt,
2. einem vom Ständigen Ausschuss für die lokale Polizei bestimmten Personalmitglied der lokalen Polizei,
3. einem vom Generaldirektor der Generaldirektion der Unterstützung und der Verwaltung bestimmten Personalmitglied der föderalen Polizei.

Die Prüfungsberatungskommission ist nur beschlussfähig, wenn alle Mitglieder anwesend sind.

Die Prüfungsberatungskommission beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit.

Art. IV.23 - Nachdem die Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei den in Artikel IV.I.24 Absatz 1 RSPol erwähnten Befund abgegeben hat, erstellt sie einen Bewertungsbericht über die in Anlage 4 aufgeführten Kompetenzen des Bewerbers.

Der in Absatz 1 erwähnte Bewertungsbericht wird dem in Artikel 42 Absatz 1 des Königlichen Erlasses vom 20. November 2001 über die Grundausbildungen der Personalmitglieder des Einsatzkaders der Polizeidienste und zur Festlegung verschiedener Übergangsbestimmungen erwähnten Prüfungsausschuss auf dessen Antrag hin zur Verfügung gestellt.

**Art. 20** - Artikel IV.28 AEPol wird wie folgt ersetzt:

"Art. IV.28 - Bewerber, die entweder weniger als eine Standardabweichung unter dem Mittelwert der Bezugsbevölkerung liegen oder das vorher festgelegte und dem Bewerber angekündigte Minimum erreichen, erreichen das Minimum für die in Artikel IV.I.15 Absatz 1 Nr. 1 RSPol erwähnte Prüfung.

**Art. 21** - In Artikel IV.29 AEPol werden die Wörter "Artikel IV.6 Absatz 3 Nr. 1 oder 2" durch die Wörter "Artikel IV.6 Absatz 4 Nr. 1 oder 2" ersetzt.

**Art. 22** - In Artikel IV.30 AEPol werden die Wörter "für die der untersuchende Arzt oder gegebenenfalls die Kommission für medizinische Eignung die in Artikel IV.9 Absatz 1 Nr. 1 beziehungsweise in Artikel IV.11 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a) erwähnte Entscheidung trifft" durch die Wörter "für die der Direktor der Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei die in Artikel IV.8ter Absatz 1 Nr. 1 erwähnte Bewertung abgibt und der untersuchende Arzt den in Artikel IV.9 Absatz 1 Nr. 1 erwähnten Befund abgibt" ersetzt.

**Art. 23** - In Titel IV Kapitel I AEPol wird Abschnitt 6, der den Artikel IV.31 umfasst, aufgehoben.

**Art. 24** - Artikel IV.32 Absatz 2 AEPol wird wie folgt abgeändert:

1. Die Wörter "IV.I.49 Absatz 1 und 2" werden durch die Wörter "IV.I.49 Absatz 2" ersetzt.
2. Zwischen den Wörtern "Der in" und den Wörtern "den Artikeln" werden die Wörter "Artikel 25 des Gesetzes vom 26. April 2002 und in" eingefügt.

**Art. 25** - In Artikel V.7 Nr. 4 AEPol werden im französischen Text die Wörter "un an" durch die Wörter "deux ans" ersetzt.

**Art. 26** - Artikel VII.8 AEPol wird wie folgt ersetzt:

"Art. VII.8 - Nachdem die Direktion der Anwerbung und der Auswahl der föderalen Polizei den in Artikel VII.II.20 RSPol erwähnten Befund abgegeben hat, erstellt sie einen Bewertungsbericht über die in Anlage 4 aufgeführten Kompetenzen des Bewerbers.

Der in Absatz 1 erwähnte Bewertungsbericht wird in die Personalakte aufgenommen und eine Kopie wird dem in Artikel 42 Absatz 1 des Königlichen Erlasses vom 20. November 2001 über die Grundausbildungen der Personalmitglieder des Einsatzkaders der Polizeidienste und zur Festlegung verschiedener Übergangsbestimmungen erwähnten Prüfungsausschuss auf seinen Antrag hin zur Verfügung gestellt.

**Art. 27** - In den AEPol wird ein Artikel VII.16bis mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. VII.16bis - In Bezug auf die in Artikel VII.16 erwähnte Persönlichkeitsprüfung wird für Mitglieder der lokalen Polizei die Stellungnahme des Korpschefs beziehungsweise für Mitglieder der föderalen Polizei die Stellungnahme des betreffenden Direktors berücksichtigt. Bewerber, für die eine negative Stellungnahme vorliegt und die bei dieser Prüfung ein negatives Ergebnis erreicht haben, werden nicht zu der nächsten Prüfung zugelassen."

**Art. 28** - Artikel XII.3 AEPol wird wie folgt abgeändert:

1. Die Wörter "Artikel IV.8 Nr. 1 und 2" werden jedes Mal durch die Wörter "Artikel IV.8 Nr. 2" ersetzt.
2. In § 1 Absatz 2 werden die Wörter "Artikel IV.I.30 RSPol" durch die Wörter "Artikel IV.I.30 § 2 Absatz 1 RSPol" ersetzt.

**Art. 29** - Im AEPol wird die Anlage 4 durch die Anlage 1 ersetzt, die vorliegendem Erlass beigefügt ist.

**Art. 30** - In den AEPol wird eine Anlage 4bis eingefügt, die vorliegendem Erlass als Anlage 2 beigefügt ist.

**Art. 31** - Die Artikel 5 und 6 und Anlage 2 finden Anwendung auf den medizinischen Teil der körperlichen und medizinischen Untersuchungen, die ab dem 15. Mai 2009 durchgeführt worden sind.

**Art. 32** - Die Artikel 6, 7 und 8 finden Anwendung auf den körperlichen Teil der körperlichen und medizinischen Untersuchungen, die ab dem 1. Januar 2010 durchgeführt worden sind.

**Art. 33** - Bis zu dem gemäß Artikel 70 Absatz 2 des Königlichen Erlasses vom 7. Juni 2009 zur Abänderung verschiedener Texte über die Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste festgelegten Datum findet Artikel 23 keine Anwendung auf die Anwerbung von Polizeihauptinspektoren mit Sonderspezialisierung oder mit Spezialisierung als Polizeiassistent. Diese Anwerbungen unterliegen weiterhin Artikel IV.31 AEPol, so wie er vor Inkrafttreten des vorliegenden Erlasses in Kraft war.

**Art. 34** - Artikel 9 Buchstabe b) und c) tritt an dem gemäß Artikel 70 Absatz 2 des Königlichen Erlasses vom 7. Juni 2009 zur Abänderung verschiedener Texte über die Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste festgelegten Datum in Kraft.

Brüssel, den 30. April 2010

Frau A. TURTELBOOM

Anlage 1 zum Ministeriellen Erlass vom 30. April 2010 zur Abänderung des Ministeriellen Erlasses vom 28. Dezember 2001 zur Ausführung bestimmter Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 30. März 2001 zur Festlegung der Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste

Anlage 4 zum Ministeriellen Erlass vom 28. Dezember 2001 zur Ausführung bestimmter Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 30. März 2001 zur Festlegung der Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste

### **KADER DER POLIZEIBEDIENSTETEN: KOMPETENZMUSTER**

#### **Informationsverwaltung**

##### *Information verstehen*

Anweisungen, Verfahren und Daten richtig verstehen und einschätzen. Das Wie und Warum der Dinge erkennen und unklare Informationen richtig auslegen. Die eigenen Grenzen kennen und sich eingestehen, dass man nicht alles wissen kann.

#### **Aufgabenmanagement**

##### *Aufgaben ausführen*

Ausführungsaufgaben selbstständig, richtig und systematisch gemäß den geltenden Bestimmungen und Normen ausführen. Eine Reihe von Aufgaben binnen der gegebenen Zeit ausführen und dabei eine Prioritätenliste erstellen.

#### **Management der zwischenmenschlichen Beziehungen**

##### *(Intern) zusammenarbeiten*

Teamgeist schaffen und fördern, dabei die eigene Meinung und Ideen teilen, sich mit den gemeinsamen Zielen identifizieren und Konflikte mit den Kollegen beilegen.

##### *(Externe) Kundenorientierung*

Partnern (Bürger und Behörde) durch die Pflege konstruktiver Kontakte bestmögliche Leistungen anbieten und sie zur geeignetsten Lösung führen.

#### **Selbstmanagement**

##### *Einsatz zeigen*

Sich voll in die Arbeit einbringen, dabei stets sein Bestes geben und hohe Qualität anstreben.

##### *Situationsbewältigung*

Auf Frustrationen, Hürden und Widerstand reagieren, sich dabei das Ergebnis vor Augen führen, ruhig bleiben, seine Emotionen kontrollieren und konstruktiv mit Kritik umgehen.

#### **Werte**

##### *Involviertheit-Motivation*

Intrinsische Motivation aufweisen, dabei Interesse für die Funktion zeigen und Berufsbewusstsein entwickeln.

##### *Einhaltung der Normen-Integrität*

An Glaubwürdigkeit gewinnen, dabei mit Disziplin arbeiten und die eigenen Ansichten den Normen und Erwartungen der Organisation anpassen.

##### *Kein Extremismus*

Die Rechte und Freiheiten der Personen beachten. Personen nicht aufgrund von Geschlecht, Überzeugungen, ethnischer Herkunft usw. diskriminieren. Verhaltensweisen, die von den eigenen Werten abweichen, nicht verurteilen und Personen mit solchen Verhaltensweisen nicht zurückweisen.

##### *Keine Psychopathologie*

Emotionale Stabilität zeigen, d.h. sich beherrschen und emotionale Impulse unterdrücken können. Man spricht von Psychopathologie, wenn das Verhalten von einer gesellschaftlichen Norm abweicht und dieses Verhalten dem Betroffenen oder seinem Umfeld schadet oder Unbehagen verursacht und auf diese Weise sein Leben in der Gesellschaft und im Beruf beeinträchtigt.

### **KADER DES PERSONALS IM EINFACHEN DIENST: KOMPETENZMUSTER**

#### **Informationsverwaltung**

##### *Informationen verarbeiten*

Binnen der verfügbaren Frist Informationen effizient sammeln, entziffern und verarbeiten. Die Daten strukturieren, verarbeiten und darlegen. Gegebenenfalls Lücken in diesen Informationen erkennen.

#### **Aufgabenmanagement**

##### *Arbeit strukturieren*

Eine Vielzahl verschiedener Aufgaben strukturieren, dabei eine Prioritätenliste erstellen und sie systematisch und logisch in der festgelegten Zeit ausführen.

#### **Management der zwischenmenschlichen Beziehungen**

##### *(Intern) zusammenarbeiten*

Teamgeist schaffen und fördern, dabei die eigene Meinung und Ideen teilen, sich mit den gemeinsamen Zielen identifizieren und Konflikte mit den Kollegen beilegen.

##### *(Externe) Kundenorientierung*

Partnern (Bürger und Behörde) durch die Pflege konstruktiver Kontakte bestmögliche Leistungen anbieten und sie zur geeignetsten Lösung führen.

#### **Selbstmanagement**

##### *Einsatz zeigen*

Sich voll in die Arbeit einbringen, dabei stets sein Bestes geben und hohe Qualität anstreben.

*Situationsbewältigung*

Auf Frustrationen, Hürden und Widerstand reagieren, sich dabei das Ergebnis vor Augen führen, ruhig bleiben, seine Emotionen kontrollieren und konstruktiv mit Kritik umgehen.

**Werte***Involviertheit-Motivation*

Intrinsische Motivation aufweisen, dabei Interesse für die Funktion zeigen und Berufsbewusstsein entwickeln.

*Einhaltung der Normen-Integrität*

An Glaubwürdigkeit gewinnen, dabei mit Disziplin arbeiten und die eigenen Ansichten den Normen und Erwartungen der Organisation anpassen.

*Kein Extremismus*

Die Rechte und Freiheiten der Personen beachten. Personen nicht aufgrund von Geschlecht, Überzeugungen, ethnischer Herkunft usw. diskriminieren. Verhaltensweisen, die von den eigenen Werten abweichen, nicht verurteilen und Personen mit solchen Verhaltensweisen nicht zurückweisen.

*Keine Psychopathologie*

Emotionale Stabilität zeigen, d.h. sich beherrschen und emotionale Impulse unterdrücken können. Man spricht von Psychopathologie, wenn das Verhalten von einer gesellschaftlichen Norm abweicht und dieses Verhalten dem Betreffenden oder seinem Umfeld schadet oder Unbehagen verursacht und auf diese Weise sein Leben in der Gesellschaft und im Beruf beeinträchtigt.

**KADER DES PERSONALS IM MITTLEREN DIENST: KOMPETENZMUSTER****Informationsverwaltung***Analysieren*

Indem man sich auf der Grundlage der verfügbaren Informationen ein rationelles und kritisches Urteil bildet und man das Wesentliche vom Unwesentlichen unterscheidet, Einsicht in die Ursachen und Folgen einer Problematik gewinnen.

**Aufgabenmanagement***Probleme lösen*

Unerwarteten Situationen die Stirn bieten und sie bewältigen, dabei auf der Grundlage seiner Erfahrungen und Kenntnisse mögliche Lösungen abwägen. Aus eigener Initiative handeln, um die geeignetste Lösung umzusetzen.

**Personenverwaltung***Personen leiten*

Dafür sorgen, dass sich jeder angemessen verhält, dabei klare Anweisungen erteilen, die Leistungen verfolgen und den Zielen und Mitteln anpassen.

**Management der zwischenmenschlichen Beziehungen***(Intern) zusammenarbeiten*

Teamgeist schaffen und fördern, dabei die eigene Meinung und Ideen teilen, sich mit den gemeinsamen Zielen identifizieren und Konflikte mit den Kollegen beilegen.

*(Externe) Kundenorientierung*

Partnern (Bürger und Behörde) durch die Pflege konstruktiver Kontakte bestmögliche Leistungen anbieten und sie zur geeignetsten Lösung führen.

**Selbstmanagement***Einsatz zeigen*

Sich voll in die Arbeit einbringen, dabei stets sein Bestes geben und hohe Qualität anstreben.

*Situationsbewältigung*

Auf Frustrationen, Hürden und Widerstand reagieren, sich dabei das Ergebnis vor Augen führen, ruhig bleiben, seine Emotionen kontrollieren und konstruktiv mit Kritik umgehen.

**Werte***Involviertheit-Motivation*

Intrinsische Motivation aufweisen, dabei Interesse für die Funktion zeigen und Berufsbewusstsein entwickeln.

*Einhaltung der Normen-Integrität*

An Glaubwürdigkeit gewinnen, dabei mit Disziplin arbeiten und die eigenen Ansichten den Normen und Erwartungen der Organisation anpassen.

*Kein Extremismus*

Die Rechte und Freiheiten der Personen beachten. Personen nicht aufgrund von Geschlecht, Überzeugungen, ethnischer Herkunft usw. diskriminieren. Verhaltensweisen, die von den eigenen Werten abweichen, nicht verurteilen und Personen mit solchen Verhaltensweisen nicht zurückweisen.

*Keine Psychopathologie*

Emotionale Stabilität zeigen, d.h. sich beherrschen und emotionale Impulse unterdrücken können. Man spricht von Psychopathologie, wenn das Verhalten von einer gesellschaftlichen Norm abweicht und dieses Verhalten dem Betreffenden oder seinem Umfeld schadet oder Unbehagen verursacht und auf diese Weise sein Leben in der Gesellschaft und im Beruf beeinträchtigt.

**OFFIZIERSKADER: KOMPETENZMUSTER****Informationsverwaltung***Integrieren*

Relevante Zusammenhänge zwischen verschiedenen Daten herstellen, um sie auf übersichtliche Weise in ein kohärentes Ganzes zu integrieren. Alternativen schaffen und diese sowie die Übersicht in Form von angemessenen Schlussfolgerungen weiter ausarbeiten.

**Aufgabenmanagement***Entscheiden*

Entscheidungen auf der Grundlage von (un)vollständigen Informationen treffen und die nötigen Maßnahmen ergreifen, damit diese Entscheidungen in die Praxis umgesetzt werden.

**Personenverwaltung***Personen leiten*

Dafür sorgen, dass sich jeder angemessen verhält, dabei klare Anweisungen erteilen, die Leistungen verfolgen und den Zielen und Mitteln anpassen.

*Motivieren*

Andere anerkennen und ihren Einsatz würdigen, den eigenen Führungsstil nach ihnen richten und im Hinblick auf eine bessere Arbeitsweise jedem die richtigen Aufgaben anvertrauen.

**Management der zwischenmenschlichen Beziehungen***(Externe) Kundenorientierung*

Partnern (Bürger und Behörde) durch die Pflege konstruktiver Kontakte bestmögliche Leistungen anbieten und sie zur geeignetsten Lösung führen.

*Beraten*

Andere innerhalb und außerhalb der Organisation effizient beraten und auf der Grundlage der eigenen Glaubwürdigkeit und Fachkompetenz ein Vertrauensverhältnis zu ihnen aufbauen.

**Selbstmanagement***Situationsbewältigung*

Auf Frustrationen, Hürden und Widerstand reagieren, sich dabei das Ergebnis vor Augen führen, ruhig bleiben, seine Emotionen kontrollieren und konstruktiv mit Kritik umgehen.

*Sich selbst entwickeln*

Die eigene Weiterentwicklung entsprechend den Möglichkeiten, den Interessen und dem Ehrgeiz planen und gestalten, dabei die eigene Arbeitsweise kritisch in Frage stellen und sich unaufhaltsam neue Kenntnisse aneignen.

**Werte***Involviertheit-Motivation*

Intrinsische Motivation aufweisen, dabei Interesse für die Funktion zeigen und Berufsbewusstsein entwickeln.

*Einhaltung der Normen-Integrität*

An Glaubwürdigkeit gewinnen, dabei mit Disziplin arbeiten und die eigenen Ansichten den Normen und Erwartungen der Organisation anpassen.

*Kein Extremismus*

Die Rechte und Freiheiten der Personen beachten. Personen nicht aufgrund von Geschlecht, Überzeugungen, ethnischer Herkunft usw. diskriminieren. Verhaltensweisen, die von den eigenen Werten abweichen, nicht verurteilen und Personen mit solchen Verhaltensweisen nicht zurückweisen.

*Keine Psychopathologie*

Emotionale Stabilität zeigen, d.h. sich beherrschen und emotionale Impulse unterdrücken können. Man spricht von Psychopathologie, wenn das Verhalten von einer gesellschaftlichen Norm abweicht und dieses Verhalten dem Betroffenen oder seinem Umfeld schadet oder Unbehagen verursacht und auf diese Weise sein Leben in der Gesellschaft und im Beruf beeinträchtigt.

Gesehen, um dem Ministeriellen Erlass vom 30. April 2010 zur Abänderung des Ministeriellen Erlasses vom 28. Dezember 2001 zur Ausführung bestimmter Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 30. März 2001 zur Festlegung der Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste beigefügt zu werden

Anlage 2 zum Ministeriellen Erlass vom 30. April 2010 zur Abänderung des Ministeriellen Erlasses vom 28. Dezember 2001 zur Ausführung bestimmter Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 30. März 2001 zur Festlegung der Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste

Anlage 4bis zum Ministeriellen Erlass vom 28. Dezember 2001 zur Ausführung bestimmter Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 30. März 2001 zur Festlegung der Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste

### LISTE DER MEDIZINISCHEN KRITERIEN

#### **Biometrie - äußerlich**

##### *Größe*

- Die erforderliche Mindestgröße beträgt 152 Zentimeter.
- Diese Größe wird barfuß auf dem Boden stehend und mit offenem Haar gemessen.

##### *Gewicht*

- Der Körpermaßindex (KMI = das Körpergewicht in Kilogramm geteilt durch die Größe in Metern zum Quadrat) liegt vorzugsweise zwischen 17 und 30.
- Ein Körpermaßindex, der nicht zwischen 17 und 30 liegt, führt nicht notgedrungen zur Untauglichkeit des Bewerbers, wenn dieser den körperlichen Teil der körperlichen und medizinischen Untersuchung bestanden hat.
- Um zugrunde liegende Pathologien auszuschließen, können zusätzliche Untersuchungen durchgeführt werden.

##### *Anatomische Anomalien*

- Missbildungen, anatomische Anomalien oder der Verlust von Gliedmaßen können zur Untauglichkeit führen, wenn sie mit dem operativen Einsatz oder dem Tragen der Uniform unvereinbar sind.
- Jeder Fall wird individuell bewertet.

##### *Haut*

- Narben oder chronische Hauterkrankungen können zur Untauglichkeit führen, wenn sie aufgrund ihrer Art oder ihres Umfangs die normale Ausübung der Aufträge beeinträchtigen.
- Jeder Fall wird individuell bewertet.

##### *Tätowierungen*

- Tätowierungen auf dem Hals und im Gesicht führen zur Untauglichkeit.
- Tätowierungen auf sichtbaren Körperteilen können zur Untauglichkeit führen, insbesondere wenn sie einen rassistischen oder diskriminierenden Charakter haben.

#### **Herz-Kreislauf-System**

##### *Blutdruck*

- Der systolische Blutdruck sollte vorzugsweise nicht höher als 150 mmHg und der diastolische Blutdruck nicht höher als 90 mmHg liegen.
- Die Einnahme von blutdrucksenkenden Medikamenten ist zugelassen.
- Ein Blutdruck, der trotz blutdrucksenkender Medikamente höher als 150/90 mmHg ist, kann nach gründlicheren Untersuchung zur Untauglichkeit führen.

Zu niedriger Blutdruck oder Bluttiefdruck kann zur Untauglichkeit führen, wenn er von Synkopen begleitet wird.

##### *Venenerkrankungen*

- Symptome, die auf eine venöse Insuffizienz (Bildung von Krampfadern, Dermatitis hypostatica, positives Trendelenburg-Zeichen, Venenentzündung usw.) hindeuten, können zur Untauglichkeit führen.

##### *Arterienerkrankungen*

- Arterielle Insuffizienz und bekannte Aneurysmen können zur Untauglichkeit führen.

##### *Lymphkrankungen*

- Symptome, die auf eine Insuffizienz des Lymphsystems (Lymphödem usw.) hindeuten, können zur Untauglichkeit führen.

##### *Herzkrankungen*

- Der Bewerber gilt als ungeeignet:
  - wenn er an einer Erkrankung mit erhöhter Gefahr einer plötzlichen Bewusstlosigkeit oder eines plötzlichen Funktionsverlustes leidet,
  - wenn er Beschwerden aufweist infolge chronischer Herzinsuffizienz nur bei normaler körperlicher Belastung (NYHA Klasse 2), einer Kardiomyopathie, einer angeborenen Schwäche des Herzens und der Hauptarterien, eines angeborenen oder erworbenen Herzklappenfehlers (mit oder ohne Prothese), einer durch eine Erkrankung der Koronargefäße bedingten ischämischen Herzkrankheit,
  - wenn er schwere Herzrhythmus- oder atrioventrikulären Reizleitungsstörungen hat,
  - wenn ihm ein Herzschrittmacher implantiert worden ist,
  - wenn ihm ein automatischer Defibrillator implantiert worden ist,
  - wenn er an Angina Pectoris leidet, die im Ruhezustand, bei der geringsten Erregung oder aufgrund eines anderen relevanten auslösenden Faktors auftritt,
  - wenn er an schweren Herzmuskelschäden, deutlich nachgewiesenen Schäden durch einen früheren Herzinfarkt, offenkundigen Anzeichen von Koronarerkrankungen und Herzinsuffizienz leidet.
- Angeborene oder erworbene Fehlbildungen des Herzens, die eine Verringerung der Leistungsfähigkeit oder eine erhöhte Gefahr einer Herzrhythmusstörung oder einer vorzeitigen schweren Herzkrankung verursachen, führen wahrscheinlich zur Untauglichkeit.
- Ab dem Alter von 35 Jahren wird dem kardiovaskulären Risikoprofil besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Ein eventuell erhöhtes kardiovaskuläres Risiko wird wahrscheinlich durch einen Leistungstest bewertet. Der Leistungstest wird systematisch bei männlichen Bewerbern ab einem Alter von 40 Jahren und bei weiblichen Bewerbern ab einem Alter von 45 Jahren durchgeführt.

### Lungen-System

- Der Gebrauch von Standardmedikamenten ist zugelassen (z.B. Sympathomimetika, inhalative Corticoide, Chromoglykat, Leukotrienantagonisten, Theophyllin oder Anticholinergica).
  - Folgendes führt zur Untauglichkeit:
    - aktive Lungentuberkulose,
    - die orale Einnahme von Corticoiden oder IgE-Antikörpern.
  - Erkrankungen des Lungen-Systems mit Auswirkungen auf die Lungenfunktionsparameter können zur Untauglichkeit führen, wenn die Einsekundenkapazität (FEV 1 = Forced Expiratory Volume) und/oder der expiratorische Spitzenfluss (PEF = Peak Expiratory Flow) 20% oder mehr unter den für das Alter, die Größe und das Geschlecht erwarteten theoretischen Mittelwerten liegen.
    - Jeder Fall wird individuell bewertet, unter Berücksichtigung der beim körperlichen Teil der körperlichen und medizinischen Untersuchung erzielten Ergebnisse.

### Magen-Darm-System

- Folgendes führt zur Untauglichkeit:
  - jede Form von künstlichem Darmausgang oder
  - schwere Leberinsuffizienz.
- Wichtige Anomalien, Missbildungen oder Erkrankungen des Oropharynx, der Speiseröhre, des Magens, des Dünndarms, des Dickdarms, des Anus, der Leber, der Gallenblase und der Bauchspeicheldrüse, die eine Funktionseinschränkung verursachen können, können zur Untauglichkeit führen.
 

Eine Missbildung des Magen-Darm-Systems, die eine Arzneimittelbehandlung erfordert, führt nicht automatisch zur Untauglichkeit.

Bariatrische Chirurgie führt nicht automatisch zur Untauglichkeit. Bei der Bewertung dieses chirurgischen Eingriffs wird den psychischen Faktoren, die möglicherweise der Grund des Eingriffs sind, und den Folgen des chirurgischen Eingriffs besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

  - Jeder Fall wird individuell bewertet.

### Infektionskrankheiten und Störungen des Immunsystems

- Der Bewerber, der an einer akuten Infektionskrankheit leidet, die chronisch werden kann, wird zeitweilig für ungeeignet erklärt. Diese zeitweilige Untauglichkeit wird je nach Entwicklung der neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse neu bewertet.
  - Störungen des Immunsystems können zur Untauglichkeit führen.

### Vorliegen von Tumoren

- Das Vorliegen bösartiger Tumore führt immer zur zeitweiligen Untauglichkeit. Diese zeitweilige Untauglichkeit kann nach Ablauf von 2 Jahren nach der letzten Behandlung revidiert werden. Jeder Fall wird je nach Entwicklung der derzeitigen wissenschaftlichen Erkenntnisse individuell bewertet.
  - Das Vorliegen gutartiger Tumore kann zur Untauglichkeit führen.

### Hormonelle Erkrankungen und Stoffwechselerkrankungen

#### *Allgemeines*

- Die Behandlung dieser Erkrankungen mit Arzneimitteln führt nicht automatisch zur Untauglichkeit.
- Jeder Fall wird individuell bewertet.

#### *Diabetes mellitus*

- Der an Diabetes mellitus leidende Bewerber gilt als ungeeignet:
  - wenn bei ihm die Gefahr einer plötzlichen Bewusstlosigkeit aufgrund einer Hypo- oder Hyperglykämie besteht,
  - wenn seine Erkrankung mit schweren Komplikationen im Bereich der Augen oder des Nerven-, Herz- oder Kreislaufsystems einhergeht,
  - wenn er mit Insulin oder blutzuckersenkenden Tabletten behandelt wird, die in therapeutischer Dosis eine Hypoglykämie verursachen können.
- Der an Diabetes mellitus leidende Bewerber, der mit einer Diät oder mit blutzuckersenkenden Tabletten behandelt wird, die in therapeutischer Dosis keine Hypoglykämie verursachen können, kann für geeignet erklärt werden. Beim Bewerber darf keine der oben genannten Komplikationen eingetreten sein, sein Diabetes muss stabilisiert sein, er muss unter regelmäßiger ärztlicher Aufsicht stehen, sich seiner Krankheit voll bewusst sein und seine Behandlung genau befolgen.

### Urogenitalsystem

- Schwere Niereninsuffizienz führt zur Untauglichkeit.
- (Angeborene oder erworbene) Anomalien des Urogenitalsystems mit funktioneller Auswirkung auf die Einsatzfähigkeit des Bewerbers können zur Untauglichkeit führen.
  - Jeder Fall wird individuell bewertet.

### Sehvermögen

#### *Sehschärfe*

- Die erforderliche Mindestsehschärfe - nötigenfalls mit Sehhilfe - beträgt 8/10 für jedes Auge. Diese Mindestsehschärfe kann durch Brillengläser erreicht werden, sofern sie eine Stärke von nicht mehr als plus oder minus 8 Dioptrien haben. Kontaktlinsen sind bis zu gleich welcher Stärke zugelassen, unter der Bedingung, dass sie gut verträglich sind.
 

Ohne Sehhilfe muss die Mindestsehschärfe 1/10 für jedes Auge betragen.

  - Refraktive Chirurgie führt zu einer zeitweiligen Untauglichkeit von drei Monaten. Der Bewerber muss einen augenärztlichen Bericht vorlegen, durch den das gute Ergebnis des Eingriffs und die Qualität des Heilungsprozesses bestätigt werden.
  - Die Sehschärfe wird anhand einer Skala von Optotypen (Snellen-Tafeln) aus einer Entfernung von 5 Metern gemessen.

*Gesichtsfeld*

- Das Gesichtsfeld darf weder einen Defekt noch eine Verengung aufweisen.

Das binokulare Gesichtsfeld muss in der horizontalen Achse (0°-180°) mindestens 140°, in der vertikalen Achse (90°-270°) mindestens 60° und in den beiden Zwischenachsen (45°-225° und 135°-315°) mindestens 100° erreichen.

Wenn das weniger gute Auge eine korrigierte Sehschärfe von weniger als 8/10 hat, muss dieses Auge ein Gesichtsfeld haben, das sich mindestens 80° nach temporal und 60° nach nasal in horizontaler Achse erstreckt.

- Die Messung des Gesichtsfeldes erfolgt für jedes Auge getrennt mit Hilfe einer Reizmarke (Reizmarke V/4 des Goldmann-Perimeters oder ähnliche Reizmarke). Für Bewerber, die an Strabismus leiden, erfolgt die Untersuchung für beide Augen gleichzeitig. Ist ein Bewerber gezwungen, eine Sehhilfe zu tragen, um die erforderliche Sehschärfe zu erreichen, wird die Messung des Gesichtsfeldes mit dieser Sehhilfe durchgeführt.

*Dämmerungssehvermögen*

- Der Bewerber muss nach fünf Minuten der Anpassung an die Dämmerung - nötigenfalls mit Sehhilfe - eine Sehschärfe von 2/10 haben.

- Die Sehschärfe wird für beide Augen gleichzeitig gemessen anhand einer Skala von Optotypen, die aus schwarzen Buchstaben auf weißem Grund bestehen, mit 1 Lux beleuchtet und fünf Meter vom Bewerber angebracht werden.

Im Zweifelsfall wird eine gründlichere Untersuchung mit einem Adaptometer vorgenommen. Die höchstzulässige Abweichung beträgt eine log-Einheit.

*Grundfarben*

- Der Bewerber muss die Grundfarben (Rot, Grün [*sic*, zu lesen ist: *Blau*] und Gelb) wahrnehmen und unterscheiden können.

**Hals-Nasen-Ohren-System**

- Der mittlere Gehörverlust für die Frequenzen 500, 1000 und 2000 Hertz, ohne Hörhilfe und für jedes Ohr getrennt gemessen, darf nicht mehr als 30 dBA betragen.

- Folgendes kann zur Untauglichkeit führen:

- Fehlen des normalen Gebrauchs der Stimme,
- Erkrankungen, die akute, chronische oder wiederkehrende Gleichgewichtsstörungen oder Schwindelanfälle verursachen.

**Muskel-Skelett-System***Allgemeines*

- Das Vorliegen von Osteosynthesematerial führt nicht automatisch zur Untauglichkeit.
- Jede Erkrankung des Muskel-Skelett-Systems wird individuell bewertet. Bei dieser Bewertung werden unter anderem die Ergebnisse des körperlichen und medizinischen Untersuchung und die Ergebnisse der klinischen Untersuchung, eventuell ergänzt durch die Ergebnisse der technischen Untersuchungen oder Begutachtungen, berücksichtigt.

*Wirbelsäule*

- Folgendes kann zur Untauglichkeit führen:

- schwere Schäden durch Wirbelerkrankungen oder Wirbelfrakturen, die Auswirkungen auf die Stabilität der Wirbelsäule haben,
- ernste Kyphosen, Skoliosen und Hyperlordosen, die eine Funktionseinschränkung verursachen,
- bilaterale Spondylolyse mit Antero- oder Retrolisthesis.

*Schädelhöhle*

- Erkrankungen der Schädelhöhle, die neurologische Störungen verursachen oder die ernsthafte Anomalien des Kopfes oder Gesichts zur Folge haben, führen zur Untauglichkeit.

*Schultergürtel und obere Gliedmaße*

- Folgendes führt zur Untauglichkeit:

- der anatomische oder funktionelle Verlust eines oberen Gliedmaßes oder eines Teils davon,
- der anatomische oder funktionelle Verlust eines oder mehrerer Finger oder eines Teils davon, wenn dieser Verlust das Greifvermögen mit Daumen und Fingern beeinträchtigt,
- die gestörte Beweglichkeit der Gelenke der oberen Gliedmaße, wenn diese Einschränkung die normale Ausführung der Aufgaben unmöglich macht.

*Beckengürtel und untere Gliedmaße*

- Folgendes führt zur Untauglichkeit:

- der anatomische oder funktionelle Verlust eines unteren Gliedmaßes oder eines Teils davon,
- degenerative Muskel- oder Sehnenkrankungen, die eine funktionelle Auswirkung haben oder es unmöglich machen, die normalen funktionalen Anforderungen des Berufs zu erfüllen.

- Folgendes kann zur Untauglichkeit führen:

- die gestörte Beweglichkeit der Gelenke der unteren Gliedmaße, wenn diese Einschränkung die normale Ausführung der Aufgaben unmöglich macht,
- die Instabilität eines Knies oder Knöchels.

*Degenerative Erkrankungen*

- Folgendes kann zur Untauglichkeit führen:

- degenerative Knochen- und Gelenkerkrankungen oder rheumatische Erkrankungen,
- konstitutionelle Knochen- und Gelenkerkrankungen oder Erkrankungen des Bewegungsapparats, die die normale Ausübung der Berufstätigkeiten behindern.

## Neuropsychiatrisches System

### *Neurologische Erkrankungen*

- Der Bewerber kann für geeignet erklärt werden, wenn bei ihm seit mindestens einem Jahr keine schweren neurologischen Störungen mehr aufgetreten sind.
- Folgendes führt zur Untauglichkeit:
  - eine Schwäche des zentralen oder peripheren Nervensystems, die zu einer akuten Störung der Hirnfunktionen mit plötzlichem Bewusstseinsverlust oder plötzlicher Bewusstseinsstörung führen kann,
  - die Vorgeschichte der Chirurgie des zentralen Nervensystems, wenn die vollständige Unversehrtheit des Großhirns, des Kleinhirns und anderer intrakranieller Strukturen nicht wiedererlangt wurde oder ein erhöhtes Risiko eines Ausbruchs einer Epilepsie besteht.

### *Epilepsie*

- Der an Epilepsie leidende Bewerber ist ungeeignet.
- Ausnahmen:
- Der Bewerber, der ohne spezifische Behandlung seit dem Alter von 15 Jahren keinen epileptischen Anfall mehr hatte, kann für geeignet erklärt werden, wenn bei einer gründlichen neurologischen Untersuchung keine Hirnpathologie festgestellt wird.
  - Der Bewerber, der einen einmaligen epileptischen Anfall mit nachweisbarer Ursache hatte, oder der Bewerber mit posttraumatischer Epilepsie kann für geeignet erklärt werden, wenn er seit zwei Jahren anfallfrei ist, einer gründlichen neurologischen Untersuchung unterzogen worden ist und sein EEG keine epileptischen Anomalien aufweist und eine bleibende Hirnpathologie ausschließt.

### *Krankhafte Schläfrigkeit*

- Der Bewerber, der an krankhafter Schläfrigkeit oder an Bewusstseinsstörungen infolge des Narkolepsie/Kataplexie-Syndroms oder des Schlafapnoe-Syndroms leidet, ist ungeeignet.

### *Psychologische Erkrankungen*

- Folgendes führt zur Untauglichkeit:
  - psychologische Erkrankungen, die plötzliche Bewusstseinsstörungen, dissoziative oder akute Störungen der Gehirnfunktionen verursachen können, die sich durch schwere Verhaltensstörungen, einen plötzlichen Verlust der Funktionen, Störungen des Urteils-, Anpassungs- und Wahrnehmungsvermögens oder gestörte psychomotorische Reaktionen äußern,
  - Schizophrenie, manisch-depressives Syndrom, Persönlichkeitsstörungen.

## Erkrankungen des blutbildenden und des Lymphsystems

- Erkrankungen der blutbildenden Organe: Blutgerinnungsstörung, schwere Anämie, Thrombopenie usw. können zur Untauglichkeit führen.

## Normen mit Bezug auf die Einnahme von Alkohol, psychotropen Stoffen und Medikamenten

### *Psychotrope Stoffe und Arzneimittel*

- Der Bewerber ist ungeeignet:
  - wenn er von psychotropen Stoffen abhängig ist oder, auch ohne abhängig zu sein, davon übermäßig Gebrauch macht,
  - wenn er regelmäßig in irgendeiner Form psychotrope Stoffe einnimmt, die die Ausübung seiner Funktion beeinträchtigen können, oder er eine solche Menge davon einnimmt, dass das Verhalten negativ beeinflusst wird,
  - wenn er andere Medikamente oder andere Medikamentenkombinationen einnimmt, die einen negativen Einfluss auf Wahrnehmung, Stimmung, Aufmerksamkeit, Psychomotorik und Urteilsvermögen ausüben.
- Der Bewerber, der von psychotropen Stoffen abhängig war oder davon übermäßig Gebrauch gemacht hat, kann jedoch nach Ablauf eines mindestens zweijährigen Zeitraums nachgewiesener Abstinenz für geeignet erklärt werden.

### *Alkohol*

- Der Bewerber, der alkoholabhängig ist oder den Alkoholenuss nicht lassen kann, ist ungeeignet.
- Der Bewerber, der alkoholabhängig war, kann jedoch nach Ablauf eines mindestens zweijährigen Zeitraums nachgewiesener Abstinenz für geeignet erklärt werden.

Gesehen, um dem Ministeriellen Erlass vom 30. April 2010 zur Abänderung des Ministeriellen Erlasses vom 28. Dezember 2001 zur Ausführung bestimmter Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 30. März 2001 zur Festlegung der Rechtsstellung des Personals der Polizeidienste beigefügt zu werden