



## Bezoldigingsregeling Gemeente Nuth

Het College van Burgemeester en Wethouders van de Gemeente Nuth besluit:

- gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet;
- gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;
- gelet op artikel 3:1 van de CAR-UWO;
- gelet op de verkregen overeenstemming van het Georganiseerd Overleg;

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de Gemeente Nuth

### Bezoldigingsregeling Gemeente Nuth. Paragraaf 1 Begripsomschrijving

#### Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

##### Aanloopschaal

De aanloopschaal is de salarisschaal die één schaal onder de feitelijke salarisschaal waarin de betreffende functie is ingeschaald, ligt.

##### Bezoldiging

De bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel c CAR-UWO, zijnde: het salaris vermeerderd met de aan de betreffende medewerker toegekende emolumenten en toelagen voor zover deze van structurele aard zijn, alsmede de waarnemingtoelage en functioneringstoelage.

Er is sprake van structurele toelagen en/of emolumenten wanneer deze voor onbepaalde tijd zijn toegekend of wanneer deze gedurende langere periode in een bepaald patroon zijn te herkennen. De toelagen en/of emolumenten kunnen uitsluitend betrekking hebben op:

- Afbouwtoelage;
- Bereikbaarheids- en beschikbaarheidstoelage;
- Toelage onregelmatige dienst;
- Waarnemingstoelage;
- Toeslag module Coördinator.

##### Conversietabel

Een tabel die een koppeling legt tussen de resultaten van de functiewaardering en de salarisschalen.

##### Dagvenster

De tijdspanne van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 22.00 uur.

##### Functie

Het samenspel van werkzaamheden door de medewerker te verrichten krachtens en in overeenstemming met hetgeen door het daartoe bevoegde gezag is opgedragen. Deze functie is opgenomen in het functieboek van de Gemeente Nuth.

##### Functieschaal

De salarisschaal zoals die volgens de regeling functiewaardering aan een functie is gekoppeld.

##### Maximumsalaris

Het hoogste bedrag van de salarisschaal behorend bij een betreffende functie.

##### Medewerker

De ambtenaar in de zin van artikel 1:1, eerste lid, sub a CAR-UWO.

##### Periodiek

De stappen waaruit een salarisschaal is opgebouwd, waarbij de salarisopbouw tussen het minimum- en maximumbedrag behorend bij de betreffende salarisschaal die in bijlage IIa van de CAR-UWO is opgenomen.

##### Personeelsbeoordeling

De eindbeoordeling voortvloeiende uit de jaarlijkse gesprekscyclus zoals vastgesteld in de regeling "gesprekscyclus Nuth".

##### Salaris

Het salaris als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, sub b CAR-UWO.

##### Salarisschaal

De schaal als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, sub a CAR-UWO.

##### Toelagen

Alle in deze regeling genoemde toelagen waarop aanspraak bestaat.

##### Volledige betrekking

De betrekking als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, 1 sub k CAR-UWO.

Werkgever

Het College van Burgemeester en Wethouders van de Gemeente Nuth

## **Paragraaf 2 Salaris**

### **Artikel 2 Recht op salaris**

Lid 1

Een medewerker heeft recht op salaris vanaf de dag waarop het dienstverband (aanstelling of arbeidsovereenkomst) van de medewerker ingaat. Indien in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst geen ingangsdatum is opgenomen, vangt het recht op salaris aan op de dag waarop de medewerker feitelijk in dienst is getreden.

Lid 2

Het salaris wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsduur per week en uitbetaald per maand.

Lid 3

Wanneer het salaris of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag naar evenredigheid vastgesteld.

Lid 4

Het recht op salaris eindigt in geval van ontslag met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, tenzij er sprake is van een uitzonderingssituatie als gevolg van artikel 16:1:2 CAR-UWO. Een dergelijke situatie wordt altijd voorgelegd aan Het College van Burgemeester en Wethouders van de Gemeente Nuth waarbij er sprake is van onderbouwing van redenen die deze uitzondering rechtvaardigen.

### **Artikel 3 Salaris bij deeltijd**

Het salaris van de medewerker die in deeltijd werkt, wordt vastgesteld naar evenredigheid van het salaris bij een volledige werktijd.

### **Artikel 4 Bepalen salarisschaal**

Lid 1

Het salaris van de medewerkers waarvan het salaris niet bij of krachtens de wet is geregeld, wordt afgeleid van de bedragen volgens de salarisschalen zoals opgenomen in bijlage IIa van de CAR-UWO.

Lid 2

De werkgever bepaalt de voor de betreffende functie geldende salarisschaal. Dit vindt plaats aan de hand van de functiebeschrijvingen, het functiewaarderingsonderzoek en de vastgestelde conversietabel.

Lid 3

De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot de uitvoering van een functiewaarderingsonderzoek en de daarbij te hanteren methode.

Lid 4

Indien de medewerker (nog) niet volledig voldoet aan de eisen die aan de functie worden gesteld, kan het salaris bepaald worden aan de hand van de aanloopschaal, welke één schaal lager ligt dan de functieschaal behorend bij de functie die de medewerker uitoefent.

Lid 5

Zonder voorafgaand ontslag kan in principe voor een medewerker geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan het salaris van de reeds voor hem geldende salarisschaal.

Lid 6

Een verlaging van het salaris kan wel plaatsvinden:

- bij definitieve herplaatsing van een medewerker van 55 jaar of ouder in het kader van seniorenbeleid als bedoeld in artikel 3:1, zevende lid CAR-UWO rekening houdend met artikel 5a:9 CAR-UWO;
- bij definitieve herplaatsing van een arbeidsongeschikte medewerker als bedoeld in artikel 7:16, tweede lid CAR-UWO;
- bij herplaatsing wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de eigen functie als bedoeld in artikel 8:6 CAR-UWO en
- bij het opleggen van een disciplinaire straf, als bedoeld in hoofdstuk 16 van de CAR-UWO.
- Bij een vrijwillige sollicitatie naar een functie met een lagere inschaling.

### **Artikel 5 Salaris bij indiensttreding**

Lid 1

Bij indiensttreding kent de werkgever de medewerker het salaris toe, dat in de op zijn functie betrekking hebbende salarisschaal is vermeld bij periodiek 0.

Lid 2

Indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat, kan van het bepaalde in het vorige lid worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris, niet zijnde hoger dan het maximum-salaris van de betreffende salarisschaal. Argumenten hiervoor zijn gelegen in:

- het hebben van aantoonbare relevante werkervaring;
- de aansluiting van het aangetoonde salaris van de vorige dienstbetrekking ten opzichte van de huidige dienstbetrekking.

Lid 3

Indien de medewerker bij indiensttreding naar verwachting nog niet volledig voldoet aan de eisen die de functie stelt, wordt hij ingeschaald in de aanloopschaal. Inschaling in de aanloopschaal is alleen mogelijk indien de verwachting bestaat dat er binnen afzienbare tijd wordt voldaan aan de gestelde eisen.

Lid 4

De medewerker blijft in de aanloopschaal ingeschaald tot hij aan de voorwaarden voldoet waarbij recht ontstaat op inschaling in de functieschaal. Deze voorwaarden zijn opgenomen in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 6 Salarisverhoging bij bevordering naar een hogere schaal**

Lid 1

Wanneer voor de medewerker een salarisschaal gaat gelden met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op een bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris, dat de medewerker in de oude schaal zou hebben genoten. Indien deze bevordering tegelijkertijd plaatsvindt met een periodieke verhoging vindt eerst de periodieke verhoging plaats en vervolgens de inschaling vanwege de bevordering.

Lid 2

Indien bij toepassing van het eerste lid van dit artikel het verschil tussen het oude salaris en het salaris in de nieuwe schaal minder dan 75% bedraagt van het verschil tussen het bedrag dat de medewerker laatstelijk genoot en het naast hogere bedrag in de oude schaal dan volgt een extra periodieke verhoging.

Lid 3

Wanneer de in het tweede lid benoemde vergelijkingsystematiek niet mogelijk is omdat de medewerker het maximum van de salarisschaal behorende bij zijn oude functie reeds had bereikt, dient te worden vergeleken met het verschil tussen het bedrag behorende bij periodiek 10 en 11 in de oude schaal.

### **Paragraaf 3 Periodieke verhoging**

### **Artikel 7 Toekenning periodieke verhoging**

Lid 1

Het salaris van de medewerker wordt bij voldoende functioneren binnen de voor hem geldende salarisschaal jaarlijks periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag. Dit geldt niet voor de medewerker die het maximum van de voor hem geldende schaal reeds heeft bereikt. Een beoordeling van het functioneren gebeurt gemotiveerd volgens de geldende beoordelingsregeling.

Lid 2

Een mogelijke salarisverhoging wordt voor de eerste maal met ingang van 1 januari na de datum van indiensttreding toegekend.

Lid 3

Het tijdstip waarop ingevolge het tweede lid van dit artikel een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.

Lid 4

In afwijking van het gestelde in het tweede lid vindt bij indiensttreding of bevordering op of na 1 oktober, per 1 januari daaropvolgend geen periodieke verhoging plaats.

Lid 5

De diensttijd die als medewerker in tijdelijke dienst wordt doorgebracht en die onmiddellijk gevolgd wordt door een aanstelling of arbeidsovereenkomst, komt in aanmerking voor een beoordeling en de daaruit voortvloeiende salarisconsequentie als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.

### **Artikel 8 Niet toekennen periodieke verhoging**

Lid 1. Bij onvoldoende functioneren vindt er geen periodieke verhoging plaats. Een beoordeling van het functioneren gebeurt gemotiveerd volgens de geldende beoordelingsregeling.

Lid 2.

Als er een besluit wordt genomen dat er geen periodieke salarisverhoging wordt toegekend, dan zal de medewerker daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte worden gesteld. Dit besluit bevat tevens de redenen die aan dit besluit ten grondslag liggen.

### **Artikel 9 Periodieke salarisverhoging bij langdurige afwezigheid**

Als er in een betreffend jaar niet meer dan zes maanden arbeid is verricht, kunnen burgemeester en wethouders bepalen, dat niet kan worden vastgesteld of sprake is van voldoende functioneren. De volgende tijd kan aangemerkt worden als het niet verrichten van arbeid:

- a. tijd doorgebracht met verlof zonder bezoldiging, indien het verlof is verleend uitsluitend in het belang van de medewerker, dan wel is verleend onder voorwaarde, dat bedoelde tijd niet zal meetellen voor de vaststelling van de diensttijd;
- b. tijd doorgebracht met verlof zonder bezoldiging, voor zover deze een tijdvak van een half jaar te boven gaat;
- c. tijd gedurende welke de ambtenaar in de uitoefening van zijn functie is geschorst:  
bij wijze van disciplinaire straf;  
van rechtswege, behoudens in geval van plaatsing of in bewaringstelling in een inrichting;  
op grond van het feit, dat een strafrechtelijke vervolging terzake een misdrijf tegen hem is ingesteld, of hem het voornemen tot oplegging van de straf is aangezegd, dan wel hem een straf is opgelegd; omdat het belang van de dienst de schorsing vorderde, tenzij het tot schorsen bevoegd gezag het tegendeel bepaalt;
- d. tijd doorgebracht wegens al dan niet verwijtbare arbeidsongeschiktheid.

### **Artikel 10 Extra periodieke verhoging**

Lid 1

Aan de medewerker, die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra periodieke verhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van buitengewone bekwaamheid. Een medewerker is buitengewoon bekwaam als deze twee jaar achtereenvolgens (op alle onderdelen) de hoogst mogelijke beoordeling heeft gekregen.

Lid 2

De toepassing van het vorige lid laat het tijdstip, waarop als gevolg van artikel 7, tweede lid van deze regeling een salarisverhoging zou moeten worden toegekend, onverlet, tenzij door de werkgever anders wordt bepaald.

### **Paragraaf 4 Toelagen, gratificaties en vergoedingen**

#### **Artikel 11 Persoonlijke toelage**

Lid 1

Aan de medewerker die het maximum van de voor hem geldende schaal heeft bereikt en die naar het oordeel van de werkgever blijf heeft gegeven van langdurig zeer goed functioneren, kan een persoonlijke toelage als bedoeld in artikel 3:7:8 CAR-UWO worden toegekend. Een medewerker heeft zeer lang goed gefunctioneerd als deze twee jaar achtereenvolgens (op alle onderdelen) de hoogst mogelijke beoordeling heeft gekregen.

De toelage bedraagt maximaal 9% van het maandsalaris, met een opbouw van 3% per jaar.

Met dien verstande dat de som van dat salaris en die toelage het hoogste bedrag van de naast hogere salarisschaal niet overschrijdt.

Lid 2

De toelage dient vergezeld te gaan van schriftelijk vastgelegde afspraken over de duur, de aanleiding, de hoogte en de ingangs- en einddatum van deze toelage.

Lid 3

De maximale toelage van 9% kan verlengd worden tot een maximumduur van twee jaar.

Lid 4

Het recht op de persoonlijke toelage eindigt van rechtswege, indien de schriftelijk vastgelegde gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn.

**Artikel 12 Arbeidsmarkttoelage****Lid 1**

Aan de medewerker kan een arbeidsmarkttoelage worden toegekend.

**Lid 2**

Mogelijke redenen om de in het voornoemde lid bedoelde toelage toe te kennen zijn:

- het voorkomen van uitstroom van de betreffende medewerker;
- het aantrekken van potentiële medewerkers, die zonder een dergelijke toelage niet in dienst zouden treden.

**Lid 3**

De arbeidsmarkttoelage wordt toegekend voor een tijdvak van minimaal één jaar en maximaal drie jaar.

**Lid 4**

De hoogte van de arbeidsmarkttoelage bedraagt maximaal het verschil tussen het huidige schaalbedrag en het maximum van de naast hogere salarisschaal.

**Lid 5**

De arbeidsmarkttoelage eindigt in ieder geval op de in het derde lid vastgestelde vervaldatum.

**Lid 6**

Wanneer de situatie van de arbeidsmarkt waarop de toelage is gebaseerd nog steeds bestaat, kan opnieuw een toelage als bedoeld in het eerste lid worden toegekend.

**Lid 7**

Het recht op de arbeidsmarkttoelage eindigt van rechtswege, indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

**Artikel 13 Individuele gratificatie****Lid 1**

Indien een medewerker een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie heeft geleverd, kan de werkgever een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 CAR-UWO toekennen.

**Lid 2**

De hoogte van de gratificatie is afhankelijk van de geleverde prestatie en de mate en/of de tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is maar bedraagt maximaal Netto € 1500.

**Artikel 14 Groepsgratificatie****Lid 1**

Indien een groep medewerkers als collectief een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie heeft geleverd, kan de werkgever een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 CAR-UWO toekennen.

**Lid 2**

De Gratificatie vertegenwoordigt een geldbedrag wat gebruikt kan worden voor een teamactiviteit met de betreffende medewerkers.

De hoogte, en daarmee de waarde, is afhankelijk van de geleverde prestatie en de mate en/of de tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is maar bedraagt maximaal Netto € 2000 euro per groep.

**Artikel 15 Toelage in verband met minimumloon****Lid 1**

Indien het salaris van een medewerker buiten zijn toedoen minder bedraagt dan het maandbedrag van het minimumloon dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML) geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de medewerker, wordt hem een toelage toegekend ten bedrage van het verschil.

**Lid 2**

Voor de medewerker die in deeltijd werkt wordt het voor werknemers van dezelfde leeftijd geldende minimumloon geacht te zijn vastgesteld op een evenredig deel van het minimumloon bij een volledige werktijd.

**Artikel 16 Waarnemingstoelage**

De medewerker die tijdelijk een functie waarneemt waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie, kan recht hebben op een toelage conform het bepaalde in artikel 3:1:2 CAR-UWO.

**Artikel 17 Buitendagvenstervergoeding**

Lid 1

De medewerker die onder de standaardregeling aangaande de werktijden valt, kan in aanmerking komen voor de buitendagvenstervergoeding zoals beschreven in artikel 3:8 CAR-UWO. Deze vergoeding bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uurloon. De gewerkte uren buiten het dagvenster worden in principe in tijd gecompenseerd. De medewerker maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende.

Lid 2

De medewerker die een functie bekleedt waaraan een functieschaal 11 of hoger verbonden is, heeft conform het bepaalde in artikel 3:8 CAR-UWO geen recht op een buitendagvenstervergoeding.

**Artikel 18 Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst**

Lid 1

Behoudens de uitzondering in artikel 3:3A, eerste lid, tweede volzin CAR-UWO, wordt aan de medewerker voor wie een functieschaal van 10a of lager geldt en die buiten de afgesproken werktijden als gevolg van een schriftelijke aanwijzing van de werkgever zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden teneinde bij oproep arbeid te verrichten, een toelage toegekend.

Lid 2

Er is sprake van vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar houden, wanneer deze diensten ten minste op gemiddeld 60 kalenderdagen in een periode van 12 maanden zullen moeten worden verricht.

Lid 3

De toelage zoals bedoeld in het eerste lid bedraagt bruto € 270,00 Euro per week of een bedrag naar rato van dienstverband.

Lid 4.

De toelage is niet van toepassing op medewerkers die feitelijk in salarisschaal 11 of hoger zitten.

**Artikel 19 Verrichten bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst medewerkers onder de standaardregeling van de werktijden**

Lid 1

De medewerker die onder de standaardregeling aangaande de werktijden valt en in het kader van de bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst werkzaamheden verricht, komt voor de uren buiten het dagvenster (maandag tot en met vrijdag van 7:00 tot 22:00) in aanmerking voor een buitendagvenstervergoeding zoals bepaald in 3:8 van de CAR-UWO.

Lid 2

Verricht de in het voornoemde lid genoemde medewerker werkzaamheden op uren binnen het dagvenster dan kan hij die uren in overleg met zijn leidinggevende op een ander moment in tijd laten compenseren of uitbetalen.

**Artikel 20 Overwerkvergoeding**

Lid 1

Onder overwerk wordt verstaan hetgeen in artikel 1:1 eerste lid, sub I CAR-UWO is bepaald.

**Artikel 21 Toelage module coördinator**

Lid 1.

Deze module kan aan functies gekoppeld worden waarbij sprake is van functioneel leidinggeven. Functioneel leidinggeven is de dagelijkse aansturing van medewerkers, waarbij er geen sprake is van een hiërarchische bevoegdheid. Is er sprake van hiërarchisch leidinggeven dan worden alle PIOFAH-taken (Personeel, Informatievoorziening, Organisatie, Financiën, Automatisering en Huisvesting) uitgevoerd, waarbij beslissingen mogen worden genomen. Is er binnen een functie sprake van hiërarchische bevoegdheden, dan wordt de functie ingedeeld in de functiereeks Management. Is er daarentegen sprake van functioneel leidinggeven dan kan een module coördinatie van toepassing zijn.

Lid 2.

De module wordt alleen beloond bij functies tot schaal 10.

Lid 3.

De toelage voor de coördinator module bedraagt 250 Euro Bruto per maand. of een bedrag naar rato van dienstverband. Bij het wegvallen of opheffen van de module is de afbouwregeling persoonlijke toelage van toepassing.

Lid 4.

De toelage is niet van toepassing op medewerkers die feitelijk in salarisschaal 10 of hoger zitten.

### **Artikel 22 Inconveniëntentoeelage**

Lid1

Aan de ambtenaar aan wie het verrichten van zware onaangename of gevaarlijke arbeid wordt opgedragen, wordt naar evenredigheid van het aantal uren gedurende welke per kalenderjaar die arbeid is verricht een toelage toegekend.

Lid2.

Burgemeester en wethouders kunnen nader bepalen welke arbeidsomstandigheden als zwaar, onaangenaam of gevaarlijk aangemerkt moeten worden en in welke mate.

Lid 3.

De in het eerste lid genoemde toelage wordt bepaald aan de hand van de "Inconveniëntenregeling gemeente Nuth".

### **Paragraaf 5 Garantie en afbouw**

### **Artikel 23 Garantieregeling**

Lid 1

De medewerker die een toelage ontvangt, die niet in deze regeling is opgenomen, blijft deze toelage ontvangen, zolang de grond hiervoor aanwezig is.

Lid 2

Bij bevordering naar een hogere salarisschaal wordt het bedrag van de garantietoelage geïncorporeerd in het toe te kennen salarisbedrag en vervalt gelijktijdig de garantietoelage. Wanneer de garantietoelage hoger is dan de maximum periodiek van de betreffende schaal dan blijft het deel wat hierboven uitkomt bestaan als garantietoelage.

### **Artikel 24 Afbouwtoelage**

Lid 1

Aan de medewerker wiens bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat van ten minste 3% van de som van het salaris, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in de artikelen 18 en 21 van deze regeling wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij de betreffende toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering daarvan, gedurende ten minste twee jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.

Lid 2

De afbouw van de in het voornoemde lid bedoelde toelagen kent het volgende verloop:

- het eerste jaar ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelage(n).
- het tweede jaar ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelage(n);
- het derde jaar ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelage.

### **Paragraaf 6 Slotbepalingen**

### **Artikel 25 Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

### **Artikel 26 Citeertitel en inwerkingtreding**

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Bezoldigingsregeling Nuth" en treedt in werking met ingang van 1-1-2015. Vanaf de inwerkingtredingsdatum van deze regeling vervallen de Bezoldigingsverordening gemeente Nuth 2005 en de nota Beloningsbeleid gemeente Nuth 2005.