

571

Besluit van 1 november 1983 tot vaststelling van regelen ten aanzien van de bezoldiging van burgerlijke rijksambtenaren (Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Binnenlandse Zaken van 25 mei 1983, nr. AB83/U577, Directoraat-Generaal voor Overheidspersoneelsbeleid, Directie Overheidspersoneelszaken, Hoofdafdeling Financiële Arbeidsvoorwaarden;

Gelet op artikel 125, eerste lid van de Ambtenarenwet 1929 (Stb. 530);

De Raad van State gehoord (advies van 3 augustus 1983, nr.

W04.83.0323(11.3.30);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Binnenlandse Zaken van 21 oktober 1983, nr. AB83/1452, Directoraat-Generaal voor Overheidspersoneelsbeleid, Directie Overheidspersoneelszaken, Hoofdafdeling Financiële Arbeidsvoorwaarden;

Hebben goedgevonden en verstaan:

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

1. Ambtenaar in de zin van dit besluit is hij, die in burgerlijke rijksdienst is aangesteld om tegen bezoldiging arbeid te verrichten.

2. Dit besluit is niet van toepassing op de ambtenaar, wiens bezoldiging is geregeld

a. bij de wet;

b. bij een algemene maatregel van bestuur tot regeling van de bezoldiging van

1°. de ambtenaren van de buitenlandse dienst;

2°. de politie;

3°. de noodwacht;

4°. het personeel van de universiteiten en hogescholen, de academische ziekenhuizen, de interuniversitaire instituten en de organen voor postacademisch onderwijs;

5°. het personeel bij het voortgezet onderwijs;

6°. het personeel bij het kleuter- en lager onderwijs;

7°. leerling-verpleegkundigen en leerling-ziekenverzorgenden;

8°. leden van het korps van deskundigen voor de technische hulp aan ontwikkelingslanden;

9°. leden van raden, besturen en commissies.

3. Wij behouden Ons voor op de gemeenschappelijke voordracht van Onze Minister, hoofd van het desbetreffende departement van algemeen bestuur en Onze Minister van Binnenlandse Zaken, andere dan in het vorige lid bedoelde ambtenaren of groepen van ambtenaren uit te zonderen van de toepassing van dit besluit.

Artikel 2

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. *salaris*: het bedrag, dat met inachtneming van de bepalingen van dit besluit voor de ambtenaar is vastgesteld aan de hand van een der bijlagen van dit besluit;
- b. *salaris per uur*: 1/173 deel van het salaris bij een volledige werktijd;
- c. *salarisschaal*: een als zodanig in een der bijlagen B en C van dit besluit vermelde reeks van genummerde salarissen;
- d. *salarisnummer*: een aanduiding, bestaande uit een getal of uit een letter en een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- e. *maximumsalaris*: het hoogste bedrag van een salarisschaal, waarvan het salarisnummer uitsluitend uit een getal bestaat;
- f. *bezoldiging*: de som van het salaris en de toelagen, waarop de ambtenaar ingevolgt Hoofdstuk III van dit besluit aanspraak heeft;
- g. *volledige werktijd*: een werktijd welke gemiddeld veertig werkuren per week omvat;
- h. *functie*: het samenstel van werkzaamheden door de ambtenaar te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door het daartoe bevoegde gezag is opgedragen.

Artikel 3

1. Het salaris, de toelagen en de vergoedingen voor extra diensten worden maandelijks betaald.
2. Wanneer het salaris, een toelage als bedoeld in de artikelen 13, 14, 16, 18 en 19 of een bedrag, genoemd in de artikelen 15 en 21, tweede lid, moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de desbetreffende kalendermaand.
3. Van het bepaalde in de vorige leden kan worden afgeweken, ingeval daartoe naar het oordeel van het tot het vaststellen van het salaris bevoegde gezag op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.

HOOFDSTUK II. BEPALINGEN BETREFFENDE HET SALARIS

Artikel 4

1. Voor de ambtenaar, wiens ambt is vermeld in de bijlage A van dit besluit, geldt het salaris, dat in die bijlage bij zijn ambt is aangegeven.
2. Indien de ambtenaar bedoeld in het vorige lid anders dan bij wijze van disciplinaire straf als bedoeld in het Algemeen Rijksambtenarenreglement (Stb. 1931, 248) of in een soortgelijke regeling en zonder voorafgaand ontslag wordt belast met een ander ambt, als gevolg waarvan zijn salaris op grond van de overige bepalingen van dit besluit een verlaging zou moeten ondergaan, blijft deze verlaging achterwege.

Artikel 5

1. Voor de ambtenaar, wiens ambt niet is vermeld in de bijlage A van dit besluit, geldt een salarisschaal.
2. De salarisschaal welke voor de ambtenaar geldt wordt, tenzij zijn wijze van functioneren zich nog daartegen verzet, bepaald met inachtneming van

de aard en het niveau van zijn functie en van bijzondere regelingen, als bedoeld in artikel 13 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement of in bepalingen van dezelfde strekking in een soortgelijke regeling.

3. Aard en niveau van de functie worden – in samenhang met de formatie – bepaald binnen het in de bijlagen B en C van dit besluit aangegeven kader, voor wat de bijlage B betreft aan de hand van door Onze Minister van Binnenlandse Zaken vastgestelde karakteristieken en functietyperingen.

4. Indien de ambtenaar bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing.

5. Anders dan bij wijze van disciplinaire straf als bedoeld in het Algemeen Rijksambtenarenreglement of in een soortgelijke regeling kan zonder voorafgaand ontslag voor een ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal.

6. Het vorige lid is niet van toepassing indien bij de bepaling van de salarisschaal als bedoeld in het tweede lid aan de ambtenaar schriftelijk is medegedeeld, dat zijn functie een tijdelijk karakter heeft en de salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden.

Artikel 6

1. Bij aanstelling wordt aan de in artikel 5 bedoelde ambtenaar het salaris toegekend, dat

- a. wanneer hij 21 jaar of ouder is, in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0;
- b. wanneer hij jonger dan 21 jaar is, in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer, bestaande uit de letter J en het getal, dat overeenkomt met zijn leeftijd.

2. Van het bepaalde in het vorige lid kan worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris, ingeval daartoe naar het oordeel van het bevoegde gezag aanleiding bestaat.

3. Onze Minister van Binnenlandse Zaken kan voor de toepassing van het vorige lid nadere regels vaststellen.

Artikel 7

1. Bij voldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver wordt het salaris van de in artikel 5 bedoelde ambtenaar binnen de salarisschaal periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag.

2. De periodieke verhogingen worden toegekend:

- a. wanneer de ambtenaar 21 jaar of ouder is en hij het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van de eerste dag van de maand, waarin sinds zijn aanstelling een jaar is verstreken en nadien telkens na één jaar;
- b. wanneer de ambtenaar jonger dan 21 jaar is, met ingang van de eerste dag van de maand, waarin zijn verjaardag valt.

3. Het tijdstip waarop ingevolge het vorige lid aan de onder a bedoelde ambtenaar voor de eerste maal een periodieke verhoging moet worden toegekend, kan worden vervroegd ingeval daartoe naar het oordeel van het bevoegde gezag aanleiding bestaat.

4. Indien de in het tweede lid onder a bedoelde ambtenaar reeds voor zijn 21e verjaardag was aangesteld, worden hem de periodieke verhogingen toegekend met ingang van de eerste dag van de maand, waarin zijn verjaardag valt.

5. Voor zover de salarisschaal dit aangeeft, wordt het salaris, wanneer het maximumsalaris is bereikt, voor de eerste maal na zes jaar en vervolgens om de twee jaar verhoogd tot het naast hogere bedrag, vermeld achter een salarisnummer beginnende met de letter U.

Artikel 8

1. Aan de ambtenaar, die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van

- a. buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;
- b. andere door het bevoegde gezag van voldoende belang geachte omstandigheden.

2. Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip, waarop ingevolge artikel 7 een salarisverhoging zou moeten worden toegekend, onverlet, tenzij door het bevoegde gezag anders wordt bepaald.

3. Onze Minister van Binnenlandse Zaken kan voor de toepassing van dit artikel nadere regels vaststellen.

Artikel 9

1. Bij onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid of ijver van de ambtenaar kunnen ten aanzien van hem salarisverhogingen als bedoeld in artikel 7 achterwege worden gelaten.

2. Zolang ten aanzien van de ambtenaar het vorige lid toepassing vindt, wordt jaarlijks opnieuw bezien in hoeverre er aanleiding is deze toepassing te bestendigen.

3. Het bevoegde gezag kan nadien bepalen, dat de salarisverhogingen, welke met toepassing van het eerste lid achterwege zijn gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht, alsnog worden toegekend.

4. Van een besluit tot toepassing van het eerste lid en van een besluit tot bestendiging daarvan wordt de ambtenaar zo spoedig mogelijk en in elk geval voor de datum waarop anders de salarisverhoging zou ingaan mededeling gedaan, welke mededeling onder vermelding van de redenen schriftelijk wordt bevestigd.

Artikel 10

1. Wanneer voor de ambtenaar een salarisschaal gaat gelden met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris, dat de ambtenaar in de oude schaal zou hebben genoten, zulks onverminderd het bepaalde in artikel 8.

2. Onverminderd het bepaalde in artikel 7 wordt het salaris in de nieuwe salarisschaal verhoogd tot een bedrag in die schaal, zodra en voor zover zulks nodig is om te bereiken, dat het blijft uitgaan boven het salaris, dat de ambtenaar in de oude schaal zou hebben genoten.

Artikel 11

Het salaris van de ambtenaar met een onvolledige werktijd wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij een volledige werktijd.

Artikel 12

In bijzondere gevallen kan een regeling worden getroffen, waarbij van de overige bepalingen van dit hoofdstuk kan worden afgeweken.

HOOFDSTUK III. BEPALINGEN BETREFFENDE TOELAGEN

Artikel 13

1. Aan de in artikel 5 bedoelde ambtenaar, die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt, kan, wanneer daartoe op

grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver aanleiding bestaat, een toelage worden toegekend.

2. Onze Minister van Binnenlandse Zaken kan voor de toepassing van dit artikel nadere regels vaststellen.

Artikel 14

1. Aan de ambtenaar, die bij wijze van waarneming tijdelijk een functie uitoefent, welke bij toepassing van artikel 5, tweede lid en derde lid, zou leiden tot een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, kan voor de duur van die waarneming een toelage worden toegekend.

2. De toelage wordt, tenzij bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, slechts toegekend wanneer de waarneming tenminste een tijdvak van dertig dagen heeft geduurd.

3. Bij volledige waarneming van de functie bedoeld in het eerste lid is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat hij zou genieten, wanneer de salarisschaal met het hogere maximumsalaris met ingang van de dag waarop de waarneming is begonnen voor hem zou hebben gegolden.

4. Onze Minister van Binnenlandse Zaken stelt voor de toepassing van dit artikel nadere regels vast.

Artikel 15

Gedurende de tijd dat de ambtenaar, die geen ambtenaar is in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet (Stb. 1979, 679), ter zake van zijn bezoldiging premieplichtig is ingevolge de Algemene Ouderdomswet (Stb. 1965, 429) en de Algemene Weduwen- en Wezenwet (Stb. 1965, 429), wordt hem een toelage toegekend van 7,1% van zijn salaris, met een maximum van f 317,43 per maand.

Artikel 16

1. Indien het salaris, vermeerderd met 7,1%, minder is dan het maandbedrag van het minimumloon, dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Stb. 1968, 657) geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de ambtenaar, wordt aan hem een toelage toegekend ten bedrage van het verschil.

2. Voor de ambtenaar met een onvolledige werktijd, 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 17

1. Aan de ambtenaar, voor wie een salarisschaal geldt, welke is opgenomen in de bijlage B van dit besluit met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 11, dan wel een salarisschaal, welke is opgenomen in de bijlage C van dit besluit en die anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur, wordt een toelage toegekend.

2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur en wel

a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur;

b. 30% voor de uren op zaterdag tussen 6 en 22 uur;

c. 40% voor de uren op maandag tot en met zaterdag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur;

d. 45% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 21, derde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement,

met dien verstande, dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer U 15 van salarisschaal 3 van bijlage B.

3. Voor de in het vorige lid onder a genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 7 uur, respectievelijk is beëindigd na 19 uur.

4. In bijzondere gevallen kan een regeling worden getroffen, welke het bepaalde in de vorige leden aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 18

1. Aan de ambtenaar wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 17, een blijvende verlaging ondergaat, welke tenminste 3% bedraagt van de som van het salaris en toelagen als bedoeld in de artikelen 13 en 19, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste 2 jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt aan de ambtenaar van 60 jaar of ouder, wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 17, een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende tenminste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

3. De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de ambtenaar de leeftijd van zestig jaar bereikt en hij, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende tenminste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel 17 heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het vorige lid.

4. Voor de toepassing van de vorige leden wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.

5. Onze Minister van Binnenlandse Zaken stelt voor de toepassing van dit artikel nadere regels vast.

Artikel 19

In uitzonderlijke gevallen kan aan de ambtenaar of aan een groep ambtenaren een toelage worden toegekend op andere gronden dan die vermeld in de artikelen 13 tot en met 18.

Artikel 20

Een krachtens artikel 13 of 19 toegekende toelage wordt ingetrokken, indien de gronden, waarop de toelage werd toegekend, niet meer aanwezig zijn, tenzij het bevoegde gezag van oordeel is, dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

HOOFDSTUK IV. BEPALINGEN BETREFFENDE DE VAKANTIE-UITKERING

Artikel 21

1. De ambtenaar heeft recht op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van de door hem genoten bezoldiging.

2. Voor de ambtenaar, die 23 jaar of ouder is, of jonger dan 23 jaar zijnde voor de heffing van de loonbelasting is ingedeeld in een der tariefgroepen 1, 3 of 4, bedraagt de vakantie-uitkering tenminste f 174,37 per maand, met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.

3. Wanneer de ambtenaar op grond van de artikelen 17 t/m 20d of van artikel 39 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement of op grond van bepalingen van dezelfde strekking in een soortgelijke regeling slechts een gedeelte van zijn bezoldiging geniet, wordt hij voor de toepassing van het eerste lid geacht in het genot van zijn volle bezoldiging te zijn, met dien verstande dat wanneer het feitelijke genot van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op de ambtenaar te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, hij voor de toepassing van het eerste lid wordt geacht geen bezoldiging te genieten.

Artikel 22

1. De vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar betaald over de periode van twaalf maanden, die is aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.

2. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode, waarover de vakantie-uitkering is betaald en de datum van het ontslag.

HOOFDSTUK V. BEPALINGEN BETREFFENDE VERGOEDINGEN VOOR EXTRA DIENSTEN

Artikel 23

1. Aan de ambtenaar, voor wie een salarisschaal geldt, welke is opgenomen in de bijlage B van dit besluit met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 11, dan wel een salarisschaal welke is opgenomen in de bijlage C van dit besluit en die in opdracht van het bevoegde gezag overwerk verricht, wordt, behoudens het bepaalde in het derde lid, een vergoeding toegekend.

2. Onder overwerk wordt verstaan arbeid buiten de werktijden geldende voor de ambtenaar krachtens een werktijdregeling als bedoeld in artikel 21 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement of in bepalingen van dezelfde strekking in een soortgelijke regeling, voor zover daardoor het per werkperiode vastgestelde aantal arbeidsuren wordt overschreden.

3. Voor overwerk dat gedurende korter dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.

4. De werkperiode bedoeld in het tweede lid wordt gesteld op:

a. één dag, indien aanvang en einde van de werktijd in de regel niet aan wisselingen onderhevig zijn;

b. een tijdvak van tenminste zeven dagen, indien de tijdstippen van aanvang en einde van de werktijd volgens een tevoren vastgesteld rooster wisselen.

5. De vergoeding voor overwerk bestaat uit:

a. verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van het per werkperiode vastgestelde aantal arbeidsuren, en

b. een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur bedraagt, met dien verstande dat het bedrag in geld slechts wordt toegekend indien en voor zover door het verrichten van overwerk de arbeidsduur geldende bij een volledige werktijd is overschreden.

6. De vergoeding in verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op die, waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de ambtenaar.

7. Indien naar het oordeel van het bevoegde gezag het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt in plaats van verlof voor ieder uur een bedrag in geld toegekend gelijk aan het voor de ambtenaar geldende salaris per uur.

8. Indien de werkperiode één dag omvat, bedraagt het in het vijfde lid, onder b, bedoelde percentage:

a. behoudens het gestelde onder b en c, het getal, vermeld in de onderstaande tabel

Overwerk verricht				
	op zon- dag	op maan- dag	op dinsdag woensdag, donderdag of vrijdag	op zaterdag
tussen 0 en 6 uur		100	50	
tussen 6 en 18 uur	100	25	25	50
tussen 18 en 20 uur				
tussen 20 en 24 uur		50	50	75

b. 50, indien gedurende langer dan twee uur overwerk is verricht, voor zover het overwerk betreft, dat na de eerste twee uur is verricht op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6 en 20 uur, behoudens het gestelde onder c;

c. 100, indien het overwerk is verricht op een der feestdagen, genoemd in artikel 21, derde lid van het Algemeen Rijksambtenarenreglement dan wel op de daarop volgende dag tussen 0 en 6 uur.

9. Indien de werkperiode een tijdvak van tenminste zeven dagen omvat, bedraagt het in het vijfde lid, onder b, bedoelde percentage:

a. 50, behoudens het gestelde onder b;

b. 100, indien het overwerk is verricht op zondag, op maandag tussen 0 en 6 uur, op een der feestdagen, genoemd in artikel 21, derde lid van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, dan wel op de dag, volgende op de laatstbedoelde dag, tussen 0 en 6 uur.

10. Voor het vaststellen van de duur van de overschrijding gelden de uren waarop krachtens het vijfde lid onder a, of krachtens het Algemeen Rijksambtenarenreglement dan wel een overeenkomstige regeling vakantie of verlof is genoten, als uren waarop is gewerkt.

11. Aan ambtenaren voor wie verschillende salarisschalen gelden, die ingevolge een opdracht als bedoeld in het eerste lid gelijke werkzaamheden verrichten kan, in afwijking van het in voorgaande leden bepaalde, naar billijkheid een voor alle betrokken ambtenaren gelijke vergoeding worden toegekend. Onze Minister van Binnenlandse Zaken kan voor de toepassing hiervan nadere regels vaststellen.

12. In bijzondere gevallen kan een regeling worden getroffen, welke het bepaalde in de vorige leden aanvult of daarvan afwijkt.

HOOFDSTUK VI. BEPALINGEN BETREFFENDE HET BEVOEGDE GEZAG

Artikel 24

1. Het bepalen van de salarisschaal geschiedt

a. voor wat betreft ambtenaren werkzaam bij de Eerste en Tweede Kamer der Staten-Generaal, bij de Raad van State, bij de Algemene Rekenkamer, bij de Hoge Raad van Adel en bij het Bureau van de Nationale Ombudsman door het in de desbetreffende schaal tot aanstellen bevoegde gezag;

b. voor wat betreft de overige ambtenaren door of vanwege Onze Minister, hoofd van het desbetreffende departement van algemeen bestuur.

2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid, geschiedt het bepalen van de salarisschaal voor wat betreft de in dat lid onder b bedoelde ambtenaren door Ons, op de voordracht van Onze Minister, hoofd van het desbetreffende departement van algemeen bestuur, indien het maximumsalaris van die schaal gelijk is aan of hoger is dan het maximumsalaris van schaal 12 van bijlage B van dit besluit.

3. Het toekennen van het salaris, van een toelage als bedoeld in de artikelen 13 tot en met 18, van de vakantie-uitkering en van de vergoeding voor extra diensten geschiedt

a. voor wat betreft de ambtenaren bedoeld in het eerste lid onder a, door het tot aanstellen bevoegde gezag dan wel de door dit gezag daartoe aangewezen autoriteiten en colleges;

b. voor wat betreft de ambtenaren bedoeld in het eerste lid onder b, door Onze Minister, hoofd van het desbetreffende departement van algemeen bestuur, dan wel de door hem daartoe aangewezen autoriteiten en colleges.

4. Wij kunnen bepalingen vaststellen die afwijken van het bepaalde in de vorige leden.

Artikel 25

1. Het vaststellen van een regeling als bedoeld in de artikelen 12, 17, vierde lid, en 23, twaalfde lid, geschiedt

a. voor wat betreft ambtenaren bij de Eerste en de Tweede Kamer der Staten-Generaal, bij de Raad van State, bij de Algemene Rekenkamer, bij de Hoge Raad van Adel en bij het Bureau van de Nationale Ombudsman door Ons op de voordracht van Onze Minister van Binnenlandse Zaken, gehoord het bij het desbetreffende College ter zake bevoegde gezag;

b. voor wat betreft de overige ambtenaren bij gemeenschappelijk besluit van Onze Minister, hoofd van het desbetreffende departement van algemeen bestuur en van Onze Minister van Binnenlandse Zaken.

2. Het toekennen van een toelage als bedoeld in artikel 19 geschiedt door Ons op de gemeenschappelijke voordracht van Onze Minister-President, Onze Minister, hoofd van het desbetreffende departement van algemeen bestuur en Onze Minister van Binnenlandse Zaken.

3. Het intrekken ingevolge artikel 20 van een toelage als bedoeld in de artikelen 13 en 19 geschiedt door het gezag dat bevoegd is deze toelage toe te kennen.

HOOFDSTUK VII. SLOTBEPALINGEN

Artikel 26

Voor gevallen, waarin dit besluit niet of niet naar billijkheid voorziet, wordt door Ons een bijzondere regeling getroffen op de gemeenschappelijke voordracht van Onze Minister-President, Onze Minister, hoofd van het desbetreffende departement van algemeen bestuur en Onze Minister van Binnenlandse Zaken.

Artikel 27

Dit besluit kan worden aangehaald als Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984.

Artikel 28

Bij algemene maatregel van bestuur, regelende het overgangsrecht, wordt het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit vastgesteld, waarbij kan worden bepaald dat toepassing van een of meer artikelen of onderdelen daarvan met ingang van verschillende tijdstippen zal geschieden.

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken.
Tevens zal het advies met de daarbij terinzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant van 13 december 1983 nr. 242.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat daarvan afschrift zal worden gezonden aan de Raad van State en aan de Algemene Rekenkamer.

's-Gravenhage, 1 november 1983

Beatrix

De Minister van Binnenlandse Zaken,
Rietkerk

Uitgegeven de *negenentwintigste* november 1983

De Minister van Justitie,
F. Korthals Altes

Behoort bij Koninklijk besluit van 1 november 1983, Stb. 571

Mij bekend,

De Minister van Binnenlandse Zaken,
Rietkerk

ADDENDUM

**bevattende de bijlagen A, B en C van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke
Rijksambtenaren 1984**

bevattende een aantal ambten en het daaraan verbonden salaris

	(maandbedragen in gulden)
Departementen van Algemeen bestuur	
Minister	14 313
Staatssecretaris	13 135
Secretaris-Generaal	12 052
Directeur-Generaal	12 052
Hoge Colleges van Staat	
<i>Tweede Kamer der Staten-Generaal</i>	
Griffier	12 052
Algemene Zaken	
<i>Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid</i>	
Voorzitter	12 052
Justitie	
<i>Verzekeringskamer</i>	
Voorzitter	12 052
Binnenlandse Zaken	
<i>Binnenlands Bestuur</i>	
Commissaris der Koningin	14 313
<i>Algemeen burgerlijk pensioenfonds</i>	
Hoofddirecteur	12 052
Onderwijs en Wetenschappen	
<i>Departement</i>	
Inspecteur-Generaal van het Onderwijs	12 052
<i>Academische Raad</i>	
Voorzitter	12 052
<i>Raad van advies voor het wetenschapsbeleid</i>	
Voorzitter	12 052
<i>Wetenschappelijke raad voor de kernenergie</i>	
Voorzitter	12 052
Financiën	
<i>Departement</i>	
Thesaurier-generaal	12 052
Verkeer en Waterstaat	
<i>Rijksdienst voor de IJsselmeerpolders</i>	
Hoofddirecteur	12 052
<i>Staatsbedrijf der Posterijen, Telegrafie en Telefonie</i>	
Directeur-generaal	14 313
Economische Zaken	
<i>Bureau voor de industriële eigendom</i>	
Voorzitter van de Octrooiraad	12 052
<i>Centraal Planbureau</i>	
Directeur	12 052

bevattende het kader (hoofd- en niveaugroepen) waarbinnen aard en niveau van de functies worden bepaald, alsmede de daarbij behorende salarisschalen voor de ambtenaren, met uitzondering van die, welke gelden voor vliegeekkundigen

HOOFDGROEP I

Niveaugroep Ia	Niveaugroep Ib	Niveaugroep Ic
schaal 1	schaal 2	schaal 3

(maandbedragen in guldens)

			U 15	2629
			U 13	2554
U 13	2190	U 14	2406	
U 11	2130	U 12	2331	
		U 10	2256	
U 9	2083		4	2190
			3	2130
3	2038		2	2038
			1	1954
2	1997		0	1870
				1807
1	1913	J 20	1730	
		J 19	1590	
0	1828	J 18	1449	
J 20	1691	J 17	1309	
J 19	1554	J 16	1169	
J 18	1417	J 15	1029	
J 17	1280			
J 16	1143			
J 15	1005			

HOOFDGROEP II

Niveaugroep IIa	Niveaugroep IIb	Niveaugroep IIc	Niveaugroep IId
schaal 3	schaal 4	schaal 5	schaal 6

(maandbedragen in guldens)

			U 16	2922		
			U 14	2848		9 3066
U 15	2629	U 16	2774			
U 13	2554	U 14	2702	8	2774	8 2995
U 11	2477	U 12	2629	7	2702	7 2922
			6	2554	6	2629
5	2406		5	2477	5	2554
			4	2406	4	2477
4	2331		3	2331	3	2406
			2	2190	2	2256
3	2256		1	2083	1	2130
			0	1997	0	2038
2	2130			1847		1885
		J 20	1847	J 20	1885	
1	2038	J 19	1697	J 19	1732	
		J 18	1548	J 18	1579	
0	1954	J 17	1398	J 17	1427	
J 20	1807	J 16	1248			
J 19	1661					
J 18	1514					
J 17	1368					
J 16	1221					

HOOFDGROEP III

Niveaugroep IIIa	Niveaugroep IIIb	Niveaugroep IIIc	Niveaugroep IIId	Niveaugroep IIIe	
schaal 5	schaal 6	schaal 7	schaal 8	schaal 9	
(maandbedragen in guldens)					
U 16	2922				
U 14	2848	9 3066	9 3375	9 3841	
8	2774	8 2995	8 3298	8 3765	
7	2702	7 2922	7 3218	7 3688	
6	2629	6 2848	6 3140	6 3610	6 4409
5	2554	5 2774	5 3066	5 3532	5 4242
4	2477	4 2702	4 2995	4 3454	4 4073
3	2406	3 2629	3 2922	3 3375	3 3919
2	2256	2 2554	2 2848	2 3298	2 3765
1	2130	1 2406	1 2702	1 3140	1 3610
0	2038	0 2256	0 2554	0 2995	0 3454
J 20	1885				
J 19	1732				
J 18	1579				
J 17	1427				

HOOFDGROEP IV

Niveaugroep IVa	Niveaugroep IVb	Niveaugroep IVc	Niveaugroep IVd	Niveaugroep IVe	Niveaugroep IVf	Niveaugroep IVg
schaal 6	schaal 7	schaal 8	schaal 9	schaal 10	schaal 11	schaal 12
(maandbedragen in guldens)						
				10 4893		
9 3066	9 3375	9 3841		9 4732		
8 2995	8 3298	8 3765		8 4572	8 5705	
7 2922	7 3218	7 3688		7 4409	7 5542	7 6561
6 2848	6 3140	6 3610	6 4409	6 4242	6 5379	6 6357
5 2774	5 3066	5 3532	5 4242	5 4073	5 5216	5 6194
4 2702	4 2995	4 3454	4 4073	4 3919	4 5053	4 6031
3 2629	3 2922	3 3375	3 3919	3 3765	3 4893	3 5868
2 2554	2 2848	2 3298	2 3765	2 3610	2 4732	2 5705
1 2406	1 2702	1 3140	1 3610	1 3454	1 4572	1 5542
0 2256	0 2554	0 2995	0 3454	0 3298	0 4409	0 5379

HOOFDGROEP V

Niveaugroep Va	Niveaugroep Vb	Niveaugroep Vc	Niveaugroep Vd	Niveaugroep Ve
schaal 10	schaal 11	schaal 12	schaal 13	schaal 14
(maandbedragen in guldens)				
10 4893				
9 4732				
8 4572	8 5705			8 7798
7 4409	7 5542	7 6561	7 7174	7 7582
6 4242	6 5379	6 6357	6 6969	6 7378
5 4073	5 5216	5 6194	5 6765	5 7174
4 3919	4 5053	4 6031	4 6561	4 6969
3 3765	3 4893	3 5868	3 6357	3 6765
2 3610	2 4732	2 5705	2 6194	2 6561
1 3454	1 4572	1 5542	1 6031	1 6357
0 3298	0 4409	0 5379	0 5868	0 6194

 HOOFDGROEP VI

Niveaugroep VIa		Niveaugroep VIb		Niveaugroep VIc		Niveaugroep VI d	
schaal 15		schaal 16		schaal 17		schaal 18	
(maandbedragen in guldens)							
8	8482	8	9283	8	10 084	8	11 052
7	8254	7	9016	7	9 817	7	10 729
6	8026	6	8750	6	9 550	6	10 407
5	7798	5	8482	5	9 283	5	10 084
4	7582	4	8254	4	9 016	4	9 817
3	7378	3	8026	3	8 750	3	9 550
2	7174	2	7798	2	8 482	2	9 283
1	6969	1	7582	1	8 254	1	9 016
0	6765	0	7378	0	8 026	0	8 750

BIJLAGE C

van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984

bevattende het kader waarbinnen aard en niveau van de functies van verpleegkundigen worden bepaald, alsmede de daarbij behorende salarisschalen

Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6
(maandbedragen in guldens)					
8 2774					
7 2702	7 2922	7 3066	7 3375	7 3688	7 3997
6 2629	6 2848	6 2995	6 3298	6 3610	6 3919
5 2554	5 2774	5 2922	5 3218	5 3532	5 3841
4 2477	4 2702	4 2848	4 3140	4 3454	4 3765
3 2406	3 2629	3 2774	3 3066	3 3375	3 3688
2 2331	2 2554	2 2702	2 2995	2 3298	2 3610
1 2256	1 2477	1 2629	1 2922	1 3218	1 3532
0 2130	0 2406	0 2554	0 2848	0 3140	0 3454
J 20 1970					
J 19 1811					

NOTA VAN TOELICHTING

A. Algemeen

Reeds geruime tijd bestaat er voor de ontwikkeling en de uitoefening van het overheidspersoneelsbeleid behoefte aan een structurele herziening van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1948 (B.B.R.A. 1948).

Met het bezoldigingspatroon dat in dit besluit is vervat wordt in beginsel nog steeds voortgeborduurd op het patroon van 1918 toen de verschillende ambtelijke salarisregelingen van het Rijk voor het eerst werden samengevat in één bezoldigingsbesluit voor alle burgerlijke rijksambtenaren. In de loop der jaren zijn in het B.B.R.A. 1948 weliswaar vele wijzigingen aangebracht, maar dit waren veelal in feite slechts mutaties van incidentele aard en in sterke mate ontleend aan en afgesteld op de eigen situatie van bepaalde dienstonderdelen.

Als gevolg van de wijze van ontstaan en van de vele incidentele ingrepen en aanpassingen is de structuur van het tegenwoordige bezoldigingsbesluit te zeer verbrokkeld en is een weinig overzichtelijk geheel ontstaan. Duidelijk is dit te zien aan de huidige indeling van de verschillende rangen en functies, die in de bijlage A zijn vermeld. Zo staan er bij voorbeeld naast de zes «algemeen beschikbare» opzichtersrangens ook nog elf rangen van opzichters voor afzonderlijke departementen.

Soortgelijke voorbeelden zijn te geven voor bij voorbeeld de technici, machinisten, bouwkundigen, controleurs, assistenten en inspecteurs.

Door het grote aantal rang- en functiebenamingen is er weinig systeem in deze inschrijvingen te ontdekken, waardoor het beeld zeer onduidelijk is geworden. Een ander bezwaar is, dat er teveel salarisschalen zijn en dat de opbouw van die schalen onevenwichtig is. Dit betreft de periodieken in de schalen zelf. Deze bestaan hetzij alleen uit zogenaamde «kleine» of «enkele» periodieken, hetzij alleen uit «grote» of «dubbele» periodieken, hetzij uit enige combinatie van die twee soorten periodieken.

Van de salarisschalen heeft een aantal een zelfde maximumsalaris, bij anderen zijn de verschillen tussen de maximumbedragen zeer klein, bij voorbeeld slechts één of twee periodieken. Deze kleine afstanden suggereren een onderscheidingsmogelijkheid van de desbetreffende functies, die echter door middel van functiewaardering niet is waar te maken.

De bijlagen van het bezoldigingsbesluit hebben door hun schijnbare verfijning dikwijls een stimulans gevormd om op grond van alle mogelijke zogenaamde taakverzwarende omstandigheden salarisverhogingen voor te stellen.

Door de ondoorzichtigheid van de structuur van de functie-indeling en door de onevenwichtigheid in de opbouw van de salarisschalen (zowel voor wat betreft het salarisverloop in de schalen als voor wat betreft de onderlinge verhouding van de maximumbedragen) voldoet het B.B.R.A. 1948 niet meer aan de eisen, welke aan een bezoldigingsbesluit moeten worden gesteld ten behoeve van een gericht en gecoördineerd personeelsbeleid. Dit is des te bezwaarlijker, omdat het B.B.R.A. niet alleen betekenis heeft als bezoldigingsregeling voor het burgerlijke rijkspersoneel, maar tevens fungeert en naar het oordeel van het kabinet moet fungeren, als richtsnoer voor de bezoldiging van bijzondere groepen van functionarissen (bij voorbeeld militair en onderwijzend personeel) alsmede voor de bezoldiging van het personeel van de lagere publiekrechtelijke lichamen. In het bijzonder met het oog op de noodzakelijke coördinatie van het bezoldigingsbeleid tussen de verschillende overheidslichamen is het van groot belang dat het Rijk voor zijn personeel een regeling hanteert, welke niet alleen maar verantwoorde bezoldigingsnormen bevat, maar door zijn duidelijkheid ook als voorbeeld en richtsnoer kan worden gebruikt.

Ten einde hiertoe te komen wordt voorgesteld om een nieuw bezoldigingsbesluit voor de burgerlijke rijksambtenaren vast te stellen (een B.B.R.A. 1984) en hierbij de huidige structuur te vervangen door een

overzichtelijker geheel, waarin de rijksfuncties beneden het niveau van secretaris-generaal aan de hand van zo goed mogelijk geformuleerde normen kunnen worden ingedeeld in achttien salarisschalen. De functies zullen daartoe worden gegroepeerd in zes elkaar gedeeltelijk overlappende hoofdgroepen. Elke hoofdgroep heeft een eigen karakteristiek, waarin de gemeenschappelijke kenmerken van de betreffende functies worden opgesomd.

Basis voor de onderscheiding naar hoofdgroepen is het algemeen werken denkniveau, dat voorwaarde is voor de functievervulling.

De zes hoofdgroepen zijn onderverdeeld in niveaugroepen, waarvoor eveneens kenmerkende omschrijvingen zullen worden gegeven, de zogenaamde niveaugroepkarakteristieken. Tussen de niveaugroepen en de salarisschalen zal een duidelijke relatie worden gelegd. De geformuleerde karakteristieken van de hoofdgroepen en van de niveaugroepen zullen, aangevuld met functietyperingen per vakgebied of per dienstonderdeel, de mogelijkheid openen om meer dan tot dusver een duidelijk beeld te geven van de salarisnormen van de overheid. Basis voor de salariëring van de ambtenaren blijft het gehalte van de door hen te verrichten werkzaamheden, dat zal kunnen worden bepaald met behulp van de bedoelde niveau-karakteristieken en functietyperingen. Voorgesteld wordt in het bezoldigingsbesluit vast te leggen het beginsel, dat de salarisschaal moet worden bepaald met inachtneming van de aard (waarmede wordt gedoeld op de onderscheiding naar hoofdgroep) en van het niveau (waarmee wordt gedoeld op de onderverdeling naar niveaugroep) van de functie. Men zie hiervoor artikel 5 van het ontwerp-besluit. Hoewel dit beginsel in het B.B.R.A. 1948 wel is verwerkt in het patroon van de indeling der ambten komt het daarin gaandeweg minder tot uiting en is het in elk geval niet met zoveel woorden vermeld.

Krachtens het derde lid van artikel 5 van het ontwerp-besluit zullen de bovenbedoelde karakteristieken en functietyperingen bij besluit van de Minister van Binnenlandse Zaken moeten worden vastgesteld. Aangezien met name de functietyperingen in de tijd moeten worden aangepast, lijkt het niet aan te bevelen deze in het bezoldigingsbesluit zelf of in een bijlage daarvan op te nemen. Ook bestaat het voornemen bij ministerieel besluit een voorlopige regeling houdende een bezwarenprocedure met betrekking tot de functiewaardering vast te stellen. Daarin zullen regels worden gegeven voor de wijze waarop de ambtenaar heroverweging en herziening kan vragen van de uitkomst van de waardering van zijn functie.

Bij de keuze van de achttien nieuwe salarisschalen is de huidige situatie als uitgangspunt genomen in die zin dat in beginsel die salarisschalen gekozen zijn, waarin de dichtste personeelsbezetting voorkomt. Deze schalen zijn vervat in de bijlage B van het ontwerp-besluit. De overige schalen vervallen.

Ook de onderlinge verhoudingen tussen de maximumbedragen van de achttien schalen die gehandhaafd blijven laten in de eerder aangeduide zin te wensen over, doch het kabinet is van oordeel dat het gezien de noodzaak tot beperking van de collectieve uitgaven thans niet mogelijk is de gewenste salarisopbouw te realiseren. In punt C, onder bijlage B, van deze nota zal ik op deze problematiek nader ingaan.

Hier wordt nog slechts opgemerkt, dat de salarisschalen voor het (gediplomeerd) verplegend personeel, welke onder het B.B.R.A. 1948 waren opgenomen in de bijlage B, ook in het ontwerp voor het nieuwe B.B.R.A. voorlopig nog in een afzonderlijke bijlage zijn opgenomen, namelijk de bijlage C. Het feit, dat deze schalen nog niet zijn geïntegreerd in de schalen van de bijlage B vindt zijn verklaring in de relatie, welke er bestaat tussen de salariëring van het verplegend personeel bij de overheid en die van het verplegend personeel bij particuliere verplegingsinrichtingen.

Tegelijk met een nieuwe indelingsstructuur voor de functies en met de vermindering van het aantal schalen is ook een vernieuwing van de tekst van het B.B.R.A. 1948 voorbereid. In algemene zin kan hierover worden

vermeld dat deze vernieuwing drie doelstellingen heeft, te weten:

- a. het aanpassen van de tekst aan de nieuwe indelingsstructuur en de vermindering van het aantal schalen;
- b. het overbrengen van enkele bepalingen uit het Algemeen Rijksambtenarenreglement (A.R.A.R.) naar het B.B.R.A., nl. die welke betrekking hebben op de overwerkvergoeding, op de beloning voor tijdelijke waarneming van een ander ambt en op de vakantie-uitkering;
- c. het vereenvoudigen en moderniseren van de regeling.

Het nieuwe B.B.R.A. zal zijn onderverdeeld in zes hoofdstukken.

Hoofdstuk I, «Algemene Bepalingen», bevat voornamelijk een aantal definities. Tevens wordt in dit hoofdstuk bepaald, dat het salaris, de toelagen en de vergoedingen voor extra diensten, maandelijks worden betaald.

Hoofdstuk II, «Bepalingen betreffende het salaris», geeft bepalingen over de vaststelling van het salaris bij de aanstelling van de ambtenaar en daarna.

Hoofdstuk III, «Bepalingen betreffende toelagen», bevat bepalingen betreffende het toekennen en het intrekken van toelagen van uiteenlopende aard. Zo kunnen bij voorbeeld de bijzondere prestaties van de ambtenaar in bepaalde gevallen aanleiding zijn voor het toekennen van toelagen.

Hoofdstuk IV, «Bepalingen betreffende de vakantie-uitkering», bevat de regeling van de vakantie-uitkering die tot dusver is opgenomen in het Algemeen Rijksambtenarenreglement. Hoewel de vakantie-uitkering nog steeds het karakter heeft van een doeluitkering, wordt zij in het algemeen geleidelijk meer met de bezoldiging meegeteld als uitkeringsbasis voor andere uitkeringen (bij voorbeeld pensioenen en verhuiskostenvergoedingen) en als basis voor inkomensvergelijkingen. Nu zij daardoor materieel tot op zekere hoogte het karakter van bezoldiging begint te krijgen, wordt voorgesteld de regeling van de vakantie-uitkering over te brengen van het A.R.A.R. naar het B.B.R.A. De vakantie-uitkering is door haar plaatsing in hoofdstuk IV uiteraard geen toelage ingevolge hoofdstuk III. Dit betekent dat de vakantie-uitkering niet valt onder het begrip bezoldiging, zoals deze in artikel 2 van het eerste hoofdstuk is gedefinieerd.

Hoofdstuk V, «Bepalingen betreffende vergoedingen voor extra diensten», handelt over de vergoeding voor overwerk. De regeling van de vergoeding voor het verrichten van overwerk is tot dusver opgenomen in het A.R.A.R. Aangezien er een nauwe samenhang bestaat tussen de regeling van de overwerkvergoeding en de regeling voor de toelage voor het werken op ongebruikelijke uren (veelal onregelmatige dienst genoemd), wordt voorgesteld de regeling van de overwerkvergoeding van het A.R.A.R. over te brengen naar het B.B.R.A. Hiermede komt het karakter van honorering van de overwerkvergoeding, althans wat betreft het deel dat in de vorm van een geldelijke beloning wordt toegekend, meer tot uiting. Er wordt op gewezen dat de vergoedingen eveneens moeten worden onderscheiden van de toelagen ingevolge hoofdstuk III. Dit brengt met zich mee dat deze vergoedingen buiten het begrip bezoldiging vallen zoals dit in artikel 2 van het eerste hoofdstuk is gedefinieerd.

Hoofdstuk VI, «Bepalingen betreffende het bevoegde gezag», stelt vast welk gezag bevoegd is tot het bepalen van de salarisschaal en tot het toekennen van het salaris, van een toelage, van de vakantie-uitkering en van een vergoeding voor extra diensten.

Hoofdstuk VII, «Slotbepalingen», bevat onder andere een artikel waarin de mogelijkheid wordt geopend bijzondere voorzieningen te treffen ingeval het besluit niet of niet naar billijkheid in een bepaalde situatie voorziet. Tevens wordt in dit hoofdstuk bepaald dat door middel van een algemene maatregel van bestuur het tijdstip zal worden vastgesteld, waarop het nieuwe bezoldigingsbesluit in werking zal treden. In de desbetreffende algemene maatregel van bestuur zal tevens het overgangsrecht worden geregeld.

Naast de vernieuwing van de indelingsstructuur der functies en de vermindering van het aantal salarisschalen zullen onder andere de volgende wijzigingen in de bezoldigingsregeling worden aangebracht.

a. Omdat de rangsbenamingen veelal zijn verouderd en niet meer goed de inhoud van de functie aanduiden (afgezien van de vraag of in de huidige burgermaatschappij het gebruik van rangen nog wel past) zullen ter vereenvoudiging en modernisering van het bezoldigingsbesluit geen ambten (althans geen ambten in de zin van rangen) meer worden vermeld. Aangezien er echter enige functies zijn die (althans voorlopig) niet in het gewone kader kunnen worden ingepast, zullen voor deze gevallen de ambten nog genoemd blijven, maar dan uitsluitend in de zin van aanduiding van de functie en in een afzonderlijke bijlage, waaruit het salaris direct kan worden afgelezen. Te denken valt hier bij voorbeeld aan het ambt van Commissaris der Koningin.

b. In het B.B.R.A. 1948 is als ambtenaar aangemerkt hij, die door het daartoe bevoegde gezag is aangesteld om werkzaam te zijn in een ambt, voorkomende in een der bijlagen van dat besluit. Aangezien in het nieuwe B.B.R.A. geen ambten meer worden vermeld (behoudens enkele uitzonderingen) wordt voorgesteld in beginsel als ambtenaar te beschouwen ieder die in burgerlijke rijksdienst is aangesteld om tegen bezoldiging arbeid te verrichten.

c. Het begrip «salarisanciënniteit», dat in het huidige besluit een hulpmiddel is voor het vaststellen van het salaris (de salarisanciënniteit bepaalt het salarisverloop in de salarisschaal) is in het ontwerp niet overgenomen. In het belang van eenvoud en overzichtelijkheid is besloten in het nieuwe besluit de bepalingen betreffende het salarisverloop rechtstreeks te richten op het salaris. Hantering van het begrip salarisanciënniteit kan dan achterwege blijven.

d. Zoals in het voorafgaande reeds is opgemerkt zal in het nieuwe besluit het beginsel worden vastgelegd, dat de salarisschaal van de ambtenaar afhankelijk is van de aard en het niveau van zijn functie.

e. Voorgesteld wordt om de ambten, die in het B.B.R.A. 1948 in de bijlage C zijn genoemd en waaraan een vast salaris (eventueel een «ten hoogste» salaris) is verbonden, dat niet boven het maximum van schaal 154 uitgaat door middel van functiewaardering in een salarisschaal onder te brengen. Deze ambten behoeven dan niet opnieuw in een aparte bijlage te worden genoemd. Veel van deze in de huidige bijlage C genoemde functies bestaan uit een niet-volledige dagtaak. In het ontwerp-besluit (artikel 11) is het beginsel vastgelegd dat het salaris in dat geval naar evenredigheid moet worden vastgesteld. De functies van de huidige bijlage C met een hoger salaris dan het maximum van schaal 154 zullen te zamen met de functies genoemd in de bijlage D worden vermeld in de nieuwe bijlage A. Voor deze functies blijft vooralsnog slechts één salarisbedrag vermeld. De overige ambtenaren, wier ambt niet wordt vermeld in de bijlage A, zullen worden gesalarieerd volgens een der salarisschalen opgenomen in de bijlagen B en C. De bijlage B geeft salarisschalen voor het merendeel der rijksambtenaren. De bijlage C is slechts bestemd voor ambtenaren in de verpleegsector.

f. Een artikel over het toekennen van een zgn. ambtstoelage is in het ontwerp-besluit niet opgenomen. De nieuwe structuur met zes hoofdgroepen, onderverdeeld in achttien salarisniveaus, betekent in feite een vergroving van de indeling. De honderdvierenvijftig schalen met – gezien de maxima – ± vijftig werkelijk te onderscheiden salarisniveaus, worden in de nieuwe opzet beperkt tot achttien. Ervan uitgaande dat er in de nieuwe opzet slechts achttien waarderingsniveaus bestaan is er in beginsel geen plaats meer voor het toekennen van ambtstoelagen waardoor immers weer tussenniveaus zouden worden gevormd.

g. De regeling van de vakantie-uitkering en die van de overwerkvergoeding worden uit het A.R.A.R. gehaald en opgenomen in het nieuwe bezoldigingsbesluit.

h. Nieuw is een artikel over het verlenen van een toelage bij tijdelijke waarneming van een hogere functie. In de huidige situatie zijn met toepassing van de artikelen 15 en 132 A.R.A.R. bij een aantal dienstonderdelen voor deze waarneming van een ander ambt richtlijnen gesteld die onderling nogal verschillen. In de praktijk is echter gebleken, dat er een behoefte bestaat dat deze richtlijnen meer centraal worden gegeven. Hiertoe is in het ontwerp-besluit (artikel 14) een raamregeling opgenomen, waarin enkele normen worden gegeven voor het toekennen van een toelage in geval van waarneming van een hogere functie.

i. In het nieuwe besluit zijn niet overgenomen de artikelen met kortingsregelen, aangezien deze bepalingen in feite niet een deel van de bezoldiging regelen, maar betrekking hebben op vergoedingen door de ambtenaar te betalen voor voordelen welke hem van rijkswege (niet als beloning) toekomen.

j. Tevens zijn de in het B.B.R.A. 1948 vermelde zgn. voetnoottoelagen niet in het ontwerp-besluit opgenomen. Een aantal van deze voetnoottoelagen bestaat al niet meer doordat de desbetreffende regelingen zijn uitgewerkt en daardoor overbodig geworden. Andere, bij voorbeeld die, welke het karakter van een ambtstoelage hebben zijn «opgeruimd» in het kader van de vergroving van de niveaus.

B. Artikelsgewijze toelichting

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Artikel 1 beperkt zich tot de aanduiding wie moet worden beschouwd als ambtenaar in de zin van het herziene bezoldigingsbesluit. Anders dan in het besluit van 1948 volgens welk besluit ambtenaar is hij, die door het daartoe bevoegde gezag is aangesteld om werkzaam te zijn in een ambt, voorkomende in een der bijlagen van dat besluit, worden in het nieuwe besluit bijna geen «ambten» meer vermeld (en zeker geen ambten in de zin van rangen). Dit brengt met zich mee, dat een nieuwe omschrijving moet worden vastgesteld. Op het eerste gezicht lijkt het wenselijk daarbij te streven naar zoveel mogelijk overeenstemming met het Algemeen Rijksambtenarenreglement (A.R.A.R.). Bij nadere beschouwing is echter één iets andere omschrijving gekozen. Het overnemen van de omschrijving van het A.R.A.R. zou nl. ten opzichte van de huidige werkings sfeer van het bezoldigingsbesluit een beperking betekenen, omdat volgens het A.R.A.R. slechts ambtenaar is hij, die door het Rijk is aangesteld om hier te lande in burgerlijke openbare dienst werkzaam te zijn. De ambtenaren, aangesteld om dienst te doen in het buitenland (zonder dat zij tot het korps ambtenaren van de buitenlandse dienst behoren), zouden dan niet meer ambtenaar in de zin van het B.B.R.A. zijn. Voor hen zouden dus andere regelingen moeten worden getroffen. Als voorbeelden van deze categorie van ambtenaren worden genoemd: verkeersattachés, landbou wattachés en personeel van het Nederlands Instituut te Rome.

In de nieuwe tekst wordt als ambtenaar aangemerkt degene die in burgerlijke rijksdienst is aangesteld om tegen bezoldiging arbeid te verrichten. Hiermede wordt uitgegaan van de gedachte dat het B.B.R.A. voor zover mogelijk als enige bezoldigingsregeling voor de ambtenaren in de burgerlijke rijksdienst behoort te gelden. Er dienen echter uitzonderingen te worden gemaakt voor bepaalde groepen.

Door de omschrijving in het eerste lid worden al direct van het ambtenaarschap uitgesloten personen die voor hun werkzaamheden (bij voorbeeld als lid van een raad, bestuur of commissie) geen bezoldiging ontvangen. Daarnaast worden ook andere uitzonderingen gemaakt, zoals voor de leden van de rechterlijke macht, van de Raad van State en van de Algemene Rekenkamer, voor wie de bezoldiging bij wet is geregeld.

In het tweede lid van artikel 1 worden de in dit verband noodzakelijk of wenselijk geachte uitzonderingen gemaakt. De wenselijkheid van een uitzondering ligt veelal in een combinatie van factoren, zoals de eigensoortigheid van de groep en het feit, dat de groep als eenheid zich ook uitstrekt over andere diensten dan de rijksdienst. Dit betekent echter niet, dat andere normen worden gehanteerd voor de vaststelling van de salarissen van deze categorieën van personeel. Wat betreft het tweede lid valt nog op te merken, dat het voornemen bestaat voor het personeel van de rijksuniversiteiten en -hogescholen, de rijksacademische ziekenhuizen, de interuniversitaire instituten en de organen voor postacademisch onderwijs de bezoldiging te regelen bij of krachtens een algemene maatregel van bestuur gebaseerd op een aantal artikelen van de Wet op het wetenschappelijk onderwijs. Met het personeel bij het kleuter-, lager- en voortgezet onderwijs is bedoeld zowel het administratief, technisch en bedienend personeel als het onderwijzend personeel. Gezien de inhoud van het eerste lid gaat het in het tweede lid uiteraard slechts om personeel, dat in rijksdienst is aangesteld, derhalve om personeel bij rijksinrichtingen voor onderwijs. Het ligt in het voornemen om, voor zover dit nog niet is geschied, de bezoldiging van het administratief, technisch en bedienend personeel gemeenschappelijk met die van het onderwijzend personeel elders te regelen. Het derde lid biedt de mogelijkheid nog andere ambtenaren of groepen van ambtenaren uit te zonderen. Hierbij ware onder meer te denken aan de ambtenaren, bedoeld in het derde lid van artikel 2 van het A.R.A.R., dat wil zeggen ambtenaren met een gedeeltelijke dag-, week- of jaartaak, die niet regelmatig dienst doen. In het ontwerp-besluit worden de begrippen «volwassene» en «niet-volwassene» niet gehanteerd. In artikel 1 is daarom geen definitie van «volwassene» opgenomen. Er zij nog op gewezen, dat hoewel in artikel 1 geen leeftijds grens wordt gesteld, het bezoldigingsbesluit in het algemeen toch slechts rechtstreeks van toepassing kan zijn op personen voor wie geen volledige of gedeeltelijke leerplicht geldt (artikel 5, derde lid van het A.R.A.R.).

Artikel 2

Artikel 2 bevat de definities van een aantal begrippen. Hoewel de betekenis van het begrip «salaris» in vergelijking met het huidige besluit inhoudelijk niet is gewijzigd, is de omschrijving ervan eenvoudiger geworden. Dit hangt samen met het feit dat de leeftijdssalarissen van het jeugdig personeel, waarvan de salarisschalen zijn opgenomen in de bijlagen B en C, niet meer apart staan vermeld, maar in het nieuwe besluit direct zijn opgenomen in de salarisschalen, waarin jeugdig personeel wordt aangesteld.

In het voorgaande is er reeds op gewezen, dat de bijlage A van het ontwerp-besluit de salarissen gaat bevatten, die in het huidige bezoldigingsbesluit in de bijlagen C en D als vaste bedragen zijn vermeld.

De bijlagen B en C van het ontwerp-besluit bevatten de salarisschalen voor hen, wier ambt in het huidige bezoldigingsbesluit is ingedeeld in de bijlagen A en B.

Toegevoegd is het begrip «salaris per uur». In de artikelen 17 en 23 worden respectievelijk de toelage voor het werken op ongebruikelijke uren en de vergoeding voor overwerk, voor zover bestaande uit geld, berekend over het «salaris per uur». De in de definitie vermelde breuk is gebaseerd op een 40-urige werkweek.

Ook verdient het aanbeveling om in het nieuwe besluit een definitie te geven van het begrip «salarisschaal», omdat de salarisschaal in verschillende bepalingen een rol speelt.

Het begrip «salarisanciënniteit», dat in het huidige besluit een hulpmiddel is voor het vaststellen van het salaris (de salarisanciënniteit bepaalt het salarisverloop in de salarisschaal) is zoals hiervoor reeds is uiteengezet, in het ontwerp niet overgenomen. In de plaats van de salarisanciënniteit is nu opgenomen het begrip «salarisnummer». Dit heeft betrekking op de

nummering van de salarissen in een schaal. De nummers geven in beginsel aan, welk salaris bij een bepaalde diensttijd (al of niet fictief) in de salarisschaal geldt. Het nummer 0 is vermeld bij het normale beginsalaris. Het verschil tussen twee opeenvolgende salarisnummers duidt aan, hoeveel jaren (dit is normaliter één jaar) er dienen te liggen tussen twee opeenvolgende periodieke verhogingen in de schaal. De periodieke verhogingen van de zogenaamde dienstjuitloop in de lagere schalen zijn geen jaarlijkse verhogingen. De desbetreffende salarissen zijn voorzien van een nummer, bestaande uit de letter U en het getal, dat het aantal «dienstjaren in de schaal» aangeeft. In de salarisschalen, waarin jeugdig personeel wordt aangesteld (dat is personeel, jonger dan 21 jaar), zijn verder nog specifieke nummers opgenomen, bestaande uit de letter J en een getal. Dit getal heeft dan niet betrekking op de diensttijd van de ambtenaar, maar op zijn leeftijd. Voor jeugdig personeel wordt in het ontwerp namelijk vastgehouden aan het principe dat het salaris in de schaal afhankelijk is van de leeftijd.

Onder het «maximumsalaris» wordt verstaan het hoogste bedrag van een salarisschaal, waarvan het salarisnummer uitsluitend uit een getal bestaat. Dit betekent, dat de uitlooperperiodieken boven het maximumsalaris liggen. Het maximumsalaris is van belang onder meer voor de toepassing van de artikelen 8 (extra salarisverhoging) en 13 (toelage wegens buitengewone bekwaamheid enz.).

De definitie «bezoldiging» is met behoud van haar betekenis uit artikel 1 van het B.B.R.A. 1948 overgenomen. Onder dit begrip vallen, behalve het salaris, alle toelagen, waarop de ambtenaar ingevolge hoofdstuk III aanspraak heeft. Dit houdt in, dat bij voorbeeld ook de toelage voor het werken op ongebruikelijke uren tot de bezoldiging behoort, dit in tegenstelling tot de overwerkvergoeding, welke in hoofdstuk V is geregeld. De vakantie-uitkering, geregeld in hoofdstuk IV, is evenmin bezoldiging in de zin van het ontwerp-besluit.

In het ontwerp-besluit wordt niet meer gesproken van «wedde».

In het B.B.R.A. 1948 was het begrip «wedde» bedoeld als algemene berekeningsbasis voor afgeleide uitkeringen. Geleidelijk is echter deze betekenis in verval geraakt. De «wedde» heeft daardoor naast «bezoldiging» en «salaris» nauwelijks meer een eigen functie. Voorgesteld wordt het begrip «wedde» te laten vervallen. Zoals uit de artikelen 17 en 23 blijkt zal volgens de nieuwe regeling de toelage voor het werken op ongebruikelijke uren en de vergoeding voor overwerk worden berekend over het salaris. Volgens artikel 20 zal de vakantie-uitkering worden berekend over de bezoldiging.

In sommige artikelen (11 en 21) is sprake van een onvolledige werktijd. Met het oog hierop is in het ontwerp-besluit een definitie opgenomen van het begrip «volledige werktijd». Hierbij is uitgegaan van een gemiddelde werktijd van 40 uur per week.

Nieuw is ten slotte de omschrijving van het begrip «functie». Aan deze omschrijving bestaat behoefte nu in het bezoldigingsbesluit (artikel 5) het beginsel wordt vastgelegd, dat de salarisschaal, volgens welke de ambtenaar zal worden gesalarieerd, afhankelijk is van de aard en het niveau van zijn functie (zie hiervoor ook onder Algemeen). Dit beginsel is in het B.B.R.A. 1948 wel verwerkt in het patroon van de indeling der ambten, maar komt daarin niet voldoende tot uiting en is in elk geval niet met zoveel woorden vermeld. Dit laatste moet als een gemis worden beschouwd.

Het begrip «functie» veronderstelt gebondenheid aan een gegeven, door het bevoegd gezag gekozen, organisatiestructuur en samenwerkingsverband. Die gebondenheid betreft de inhoud van de te verrichten werkzaamheden en de te volgen werkwijzen en procedures. Daarbij verdient aandacht dat de te verrichten werkzaamheden en het samenwerkingspatroon waarbinnen zij plaatsvinden tijdgebonden zijn. Hun inhoud en vorm kunnen in belangrijke mate beïnvloed zijn door omgevende functionarissen en door organisatorische en persoonlijke groeiprocessen. Ook kan het zijn dat de taakstelling en taakverdeling van een dienstonderdeel slechts globaal kunnen worden aangegeven, en dat reeds daarom niet strak is bepaald, wat van de ambtenaren bij dat dienstonderdeel wordt verwacht.

Uit het voorgaande volgt, dat een functie niet een onveranderlijk gegeven is, maar door verschillende oorzaken wijzigingen kan ondergaan. Wat op een gegeven tijdstip de functie van de ambtenaar is, wordt bepaald door wat het bevoegd gezag op dat tijdstip, ten aanzien van de door de ambtenaar verrichte werkzaamheden als passend en verantwoord aanmerkt dit in het licht van de taakstelling en het functioneren van het betreffende dienstonderdeel, mede in acht genomen de voor dit dienstonderdeel vastgestelde formatie, alsook uit een oogpunt van personeelsbeleid. Hier volgen enkele voorbeelden.

1. Als gevolg van maatschappelijke of andere ontwikkelingen voltrekken zich groeiprocessen in de taakstelling van dienstonderdelen. Dit kan gepaard gaan met een uitbouw van door bepaalde ambtenaren te verrichten werkzaamheden. Het inhoudelijk gewijzigde werkpakket van deze ambtenaren kan, tegen de achtergrond van de genoemde ontwikkelings- en groeiprocessen, bij een goede functionering van het betreffende dienstonderdeel, als verantwoord en passend – en derhalve als «te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen is opgedragen» – worden beschouwd. De betreffende functies zullen, indien het gehalte van de werkzaamheden daartoe aanleiding geeft, voor herwaardering worden voorgedragen.

2. Bij reorganisaties of instelling van nieuwe dienstonderdelen wordt een organiek model ontworpen waarbij de organisatiestructuur en (evt. globaal) de taakverdeling alsook de daarmee samenhangende kwalitatieve en kwantitatieve bezetting van deze dienstonderdelen worden vastgesteld. Na verloop van tijd blijkt – afgezien van mogelijke andere ontwikkelingen – de taakverdeling te zijn aangepast aan de feitelijke kwalitatieve personeelsbezetting en bepaalde eisen van personeelsbeleid. In afwijking van het aanvankelijke model zal de alsdan ontstane werkverdeling, indien deze naar het oordeel van het bevoegde gezag uit een oogpunt van organisatie aanvaardbaar is en een goede functionering van de dienst waarborgt, als verantwoord en passend worden beschouwd. De «te verrichten werkzaamheden» zullen in dat geval worden bepaald door de ontstane werkverdeling en als «functie» worden aangemerkt.

3. Een ambtenaar is aangetrokken ter vervulling van een vacature, waarvan in aanleg vaststaat, welke werkzaamheden zij betreft en welke salarisschaal aan deze werkzaamheden, gezien hun aard en niveau, in beginsel is verbonden. Voor de bepaling van het salaris van de aangetrokken ambtenaar kan dit slechts maatgevend zijn, als hij de betreffende werkzaamheden in werkelijkheid verricht. Indien de ambtenaar die werkzaamheden echter nog niet alle (of nog niet met alle zelfstandigheidsaspecten daarvan) verricht, zijn – evenals in voorbeeld 2 – zijn feitelijke werkzaamheden bepalend. En wel voor zover deze – in het licht van wat voorhands van de ambtenaar wordt verwacht – door het bevoegd gezag als verantwoord en passend, en derhalve als «te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen is opgedragen», worden beschouwd. (Met betrekking tot dit voorbeeld zij een voorbehoud gemaakt voor wat betreft eventueel ten aanzien van de salariering van betrokkene van toepassing zijnde bijzondere regelingen – in het kader van een bepaald loopbaanbeleid – of met betrekking tot abituriënten van bepaalde onderwijsinstellingen. Zie toelichting op artikel 5.)

4. Een ambtenaar heeft een samenstel van werkzaamheden waarvan – vergelijk voorbeeld 3 – de inhoud in aanleg vaststaat, alsook de salarisschaal die in beginsel daarvoor geldt. Betrokkene heeft deze werkzaamheden evenwel – door persoonlijke kwaliteiten – op hoger plan gebracht. Hier geldt eenzelfde benadering als in voorbeeld 3.

De voor de betrokken ambtenaar geldende salarisschaal wordt bepaald met inachtneming van aard en niveau der werkzaamheden naar de feitelijke inhoud die de ambtenaar aan deze heeft gegeven. En wel in zoverre die werkzaamheden naar het oordeel van het bevoegde gezag als verantwoord en passend, en derhalve als «te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen is opgedragen» zijn aan te merken. Voorwaarde daartoe

behoeft niet te zijn, dat van een eventuele opvolger hetzelfde wordt verwacht. (Indien dit laatste niet het geval is – en bij werving en selectie dan ook niet van dienovereenkomstige eisen wordt uitgegaan – zal zulks overigens duidelijk gesteld moeten zijn, willen mogelijke misvattingen worden voorkomen.)

In aansluiting aan het in deze voorbeelden gestelde, moge nog het volgende worden opgemerkt. Onder meer in het kader van de formatiebepaling (betrekking hebbend op de personeelsbezetting in aantallen en salarisniveaus, waarover een dienstonderdeel, gegeven zijn taak en organisatie, ten hoogste kan beschikken) wordt wel gebruik gemaakt van het begrip «organieke functie». In het algemeen wordt daarbij bedoeld op een in de gegeven organisatie voor ogen staand samenstel van werkzaamheden. Voor de salariëring van de ambtenaar zal dikwijls indicatief zijn, welke salarisschaal voor de «organieke functie» is aangegeven, omdat diens functie – in de zin van dit besluit – inhoudelijk, naar aard en niveau, vaak zal overeenkomen met wat als «organieke functie» wordt aangemerkt.

Artikel 3

Het eerste lid van artikel 3, dat maandelijks betalingen van salaris, toelagen en vergoedingen voorschrijft, komt in de plaats van artikel 22, tweede lid, van het B.B.R.A. 1948. De overige leden van het huidige artikel 22 zijn naar het oordeel van de ondergetekende overbodig en daarom niet overgenomen. Zo lijkt het bij voorbeeld onnodig te bepalen, dat het recht op salaris aanvangt met de dag, waarop de aanstelling ingaat. Evenmin is het nodig te bepalen, dat het genot van de bezoldiging aanvangt met de dag, waarop het ambt is aanvaard, wanneer in het besluit van benoeming geen datum van ingang zou zijn vermeld, aangezien krachtens artikel 12 van het A.R.A.R. in de akte van aanstelling de datum van ingang van de aanstelling moet worden vermeld. Overigens ligt het niet voor de hand iemand aan te stellen zonder dat een datum van ingang wordt genoemd.

Het tweede lid van het nieuwe artikel 3 geeft aan, dat het salaris, een toelage of enkele in het besluit genoemde bedragen over gedeelten van een kalendermaand worden berekend door van de volle maandbedragen dat deel te nemen dat overeenkomt met het aantal dagen van het desbetreffende gedeelte van de maand. Deze situatie kan zich bij voorbeeld voordoen, wanneer iemand halverwege de maand in dienst treedt of de dienst verlaat, bij overgang in de loop van een kalendermaand van de ene rijksdienst naar de andere of in geval van buitengewoon verlof van korte duur zonder behoud van bezoldiging. Materieel komt het tweede lid overeen met artikel 27 van het B.B.R.A. 1948.

Er wordt op gewezen, dat het in artikel 3, tweede lid niet gaat om het vaststellen van het salaris voor een onvolledige werktijd (deelbetrekking). Daarvoor is artikel 11 geschreven.

In het derde lid van artikel 3 is voorzien in de mogelijkheid om van de voorgaande leden af te wijken wanneer bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

HOOFDSTUK II. BEPALINGEN BETREFFENDE HET SALARIS

Het tweede hoofdstuk bevat een aantal bepalingen over het salaris.

Nu in het ontwerp-besluit het begrip salarisanciënniteit niet meer wordt gehanteerd zijn de desbetreffende bepalingen direct gericht op de vaststelling en op de groei van het salaris. Dit in tegenstelling tot het huidige besluit, waarin door middel van bepalingen over de groei van de salarisanciënniteit indirect de stijging van het salaris wordt geregeld.

Artikel 4

Dit artikel heeft betrekking op de ambtenaren voor wie het salaris regelrecht kan worden afgelezen uit de bijlage A.

In de bijlage zijn nog slechts opgenomen de ambten, waaraan een salaris is verbonden, dat uitgaat boven het maximum van schaal 18 (schaal 154 van het B.B.R.A. 1948).

De andere ambten, welke in de bijlage C van het B.B.R.A. 1948 zijn ingeschreven, zijn in de nieuwe bijlage A niet overgenomen. Voor de desbetreffende ambtenaren dient met inachtneming van aard en niveau van de functie een salarisschaal te worden bepaald (artikel 5). Voor zover het daarbij om deelbetrekkingen of nevenfuncties gaat, zal daarna het salaris in evenredigheid met de werktijd moeten worden vastgesteld (artikel 11).

Het tweede lid van artikel 4 en het vijfde lid van artikel 5 komen in de plaats van de zogenaamde garantietoelage van het huidige bezoldigingsbesluit (artikel 17, vijfde lid). Bij overgang naar een ander ambt wordt deze garantietoelage toegekend tot het bedrag waarmee de tot dusver genoten bezoldiging de in het nieuwe ambt te genieten bezoldiging te boven gaat.

De twee nieuwe bepalingen zijn bedoeld om de ambtenaren het geldende vaste salarisbedrag (artikel 4, tweede lid) of de eenmaal verworven salarisschaal (artikel 5, vijfde lid) te laten behouden, waardoor een aparte garantietoelage met de daaraan verbonden complicaties achterwege kan blijven. De te geven garantie kan uiteraard niet zo ver gaan dat, wanneer een ambtenaar na ontslag weer in de rijksdienst wordt aangesteld, zijn nieuwe «werkgever» verplicht zou zijn hem tenminste een zelfde salaris (respectievelijk salarisschaal) te geven, als hij in zijn vorige functie ook had. Evenzeer blijft het mogelijk een ambtenaar na zijn «tijdelijke bevordering» of vanwege een disciplinaire straf in zijn salaris(schaal) terug te zetten.

Artikel 5

Artikel 5 en de daarop volgende artikelen hebben betrekking op de ambtenaren, voor wie het salaris niet kan worden afgelezen uit de bijlage A.

Zij zullen worden gesalarieerd volgens een der salarisschalen opgenomen in de bijlagen B en C. Zoals in het algemeen deel van deze toelichting reeds is opgemerkt geeft de bijlage B salarisschalen voor het merendeel der rijksambtenaren en is de bijlage C slechts bestemd voor ambtenaren in de verpleegsector.

In het tweede lid wordt (zie de toelichting onder A. Algemeen) de relatie tussen salarisschaal en aard en niveau van de functie vastgelegd. Voor wat in dit verband onder functie moet worden verstaan wordt verwezen naar de desbetreffende definitie in artikel 2 en naar de daarbij gegeven toelichting. In verband met het feit, dat de bevordering als zodanig verdwijnt en dientengevolge de bevorderingsparagraaf van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (hoofdstuk II, paragraaf 4) komt te vervallen is de strekking van het daarmee eveneens vervallen artikel 13a van het A.R.A.R. – bevordering slechts indien de ambtenaar bekwaam en geschikt is voor het ambt, waartoe het voornemen bestaat hem te bevorderen – in artikel 5 overgenomen. Dit is geschied door in het tweede lid te bepalen, dat de salarisschaal welke voor de ambtenaar geldt wordt bepaald met inachtneming van de aard en het niveau van zijn functie, tenzij de wijze van functioneren van de ambtenaar zich nog daartegen verzet. Door het woord «nog» is beoogd aan te geven, dat het vooral om die gevallen gaat waarin het bepalen van een lagere salarisschaal (dan op grond van het functieniveau gewettigd is) in principe van tijdelijke aard is. Het gaat erom, dat het voorhands gezien de wijze waarop de ambtenaar zijn functie uitoefent uit een oogpunt van personeelsbeleid nog bezwaren ontmoet de hogere schaal toe te kennen.

Uit het voorgaande vloeit voort, dat de onderhavige beperkende zinsnede («tenzij verzet») niet op grote schaal kan worden toegepast, doch slechts in bijzondere situaties.

Bij bepaalde dienstonderdelen zijn zogenaamde bijzondere regelingen van toepassing.

Het betreft hier in de loop der jaren tot stand gekomen regelingen op het gebied van aanstelling en bevordering, in het kader waarvan bij voorbeeld een bepaalde wachttijd een rol speelt. In het nieuwe artikel 13 van het A.R.A.R. worden die bijzondere regelingen thans verankerd. Uit dat artikel blijkt, dat de bijzondere regelingen verband dienen te houden met loopbaanvorming in het algemeen en vastgesteld worden door de Kroon dan wel de Minister van Binnenlandse Zaken dan wel (door of vanwege) de ministers voor hun eigen dienstonderdelen (mits passend in het door de Minister van Binnenlandse Zaken gecoördineerde beleid). De bijzondere regelingen zijn in het tweede lid van artikel 5 genoemd als factoren, welke naast aard en niveau van de functie bij het bepalen van de salarisschaal moeten worden in acht genomen. Uiteraard vinden deze regelingen zelf een grondslag in eerdervermelde relatie tussen salarisschaal en aard en niveau van de functie en zij mogen dan ook niet in strijd zijn met deze twee elementen van de functie. Voor wat betreft door de Minister van Binnenlandse Zaken vast te stellen bijzondere regelingen moet worden gedacht aan algemene regelen inzake de aanvangssalariëring (salarisschaal en salarisbedrag) voor abiturienten van verschillende soorten scholen, enerzijds om onderlinge concurrentie in de rijksdienst zoveel mogelijk te vermijden, anderzijds omdat deze abiturienten soms gemeenschappelijk en in groepen voor uiteenlopende functies worden aangetrokken.

Met betrekking tot het derde lid wordt het volgende opgemerkt.

De aard der functies, te toetsen aan de «algemene karakteristieken per hoofdgroep», is bepalend voor hun indeling in de hoofdgroepen. Hun niveau, te toetsen aan de «algemene karakteristieken per niveaugroep», is bepalend voor hun indeling in de niveaugroepen der desbetreffende hoofdgroep. Ten dienste van de hierbedoelde indeling der functies wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van nadere typering van werkzaamheden (als in de z.g. «reeksen van functietypen») voor onderscheiden vakgebieden, c.q. sectoren der burgerlijke rijksdienst.

De hiervoor bedoelde karakteristieken en typering behoren tot de aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren en daarover zal als zodanig met de Centrale Commissie voor Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken overleg moeten worden gepleegd.

Aangezien met name in de typering vermoedelijk vrij dikwijls aanpassingen zullen moeten plaatsvinden aan de maatschappelijke ontwikkelingen, lijkt het niet aan te bevelen, deze in het B.B.R.A. zelf of in een bijlage daarvan op te nemen.

Aan een ministerieel besluit wordt uit dien hoofde de voorkeur gegeven. Overigens wordt erop gewezen, dat het bepalen van aard en niveau van de functies van verpleegkundigen voorshands niet kan geschieden aan de hand van bedoelde karakteristieken en functietyperingen. Het in bijlage C aangegeven kader bevat dan ook geen indeling in hoofd- en niveaugroepen.

Zoals in de toelichting op het begrip functie in artikel 2 met betrekking tot de door de ambtenaren te verrichten werkzaamheden reeds werd uiteengezet is het functiebegrip geplaatst in het kader van hetgeen in het licht van de taakstelling en het functioneren van het betreffende dienstonderdeel, mede in acht genomen de voor dat onderdeel vastgestelde formatie, als passend en verantwoord wordt aangemerkt. De bepaling van aard en niveau van de functie zal derhalve moeten plaatsvinden in samenhang met de formatie. (Onder formatie te verstaan: het geheel van functies met de daarvoor beschikbare waarderingsniveaus, de daarvoor vastgestelde arbeidstijd en hun plaats in de organisatorische structuur van het betreffende onderdeel). De formatie van een desbetreffend onderdeel vormt geen onveranderlijk gegeven en houdt, op zich genomen, geen belemmering in om op enig

moment te komen tot een andere uitkomst van de functiewaardering dan voordien het geval was. De plaatsing van de functiewaardering tegen de achtergrond van de formatie brengt tot uitdrukking dat de waardering van een functie nimmer een van de formatie geïsoleerd gebeuren kan zijn.

In het vierde lid wordt tot uitdrukking gebracht dat in geval de ambtenaar een andere functie bij wijze van tijdelijke waarneming uitoefent de voordien, dat wil zeggen de vóór de aanvang van de tijdelijke waarneming, voor hem geldende salarisschaal van toepassing blijft. Indien sprake is van de tijdelijke waarneming van een functie, waaraan bij toepassing van de leden twee en drie van artikel 5 een salarisschaal met een hoger maximumsalaris zou worden verbonden, dan kan voor de duur van die waarneming op grond van artikel 14 een toelage worden toegekend. Voor het vijfde lid van artikel 5 wordt verwezen naar de toelichting op het tweede lid van artikel 4.

Artikel 6

Dit artikel betreft het salaris dat bij aanstelling aan de in artikel 5 bedoelde ambtenaren wordt toegekend. Het beginsel om bij aanstelling de ambtenaren van 21 jaar of ouder te benoemen op het beginsalaris van de schaal blijft ook in het nieuwe bezoldigingsbesluit gehandhaafd.

Omdat in de nieuwe opzet van de salarisschalen de salarissen voor ambtenaren van 20 jaar en jonger in de schaal zelf zijn opgenomen, is het niet meer nodig de salarissen voor de jeugdige ambtenaren in een aparte bijlage op te nemen. Bij de berekening van deze jeugdlonen is uitgegaan van het systeem dat sinds 1 augustus 1975 wordt gehanteerd, nl. dat van een procentuele aftrek per leeftijdsjaar, uitgaande van het salarisbedrag voor een 21-jarige in de van toepassing zijnde salarisschaal.

Het tweede lid van artikel 6 biedt de mogelijkheid om van het in het eerste lid genoemde beginsel af te wijken door toekenning van een hoger salaris dan met toepassing van het eerste lid kan worden toegekend. Voor het toekennen van een hoger salaris moet naar het oordeel van het bevoegde gezag aanleiding bestaan. Een dergelijke aanleiding kan bij voorbeeld bestaan ingeval de aan te stellen ambtenaar reeds elders ervaring heeft opgedaan.

In het derde lid wordt aan de Minister van Binnenlandse Zaken de bevoegdheid gegeven ter zake nadere regels vast te stellen, hetgeen van belang kan zijn wanneer er als gevolg van het ontbreken daarvan willekeur zou dreigen te ontstaan. In het kader van de voorbereiding van deze nadere regels – en die als bedoeld in de artikelen 8, derde lid, 13, tweede lid, 14, vierde lid, 18, vijfde lid en 23, elfde lid – zal interdepartementaal overleg plaatshebben.

Artikel 7

In artikel 7 worden de periodieke verhogingen van het salaris geregeld. De strekking van de eerste twee leden komt geheel met de huidige regeling overeen.

Op grond van het derde lid kan de ambtenaar die 21 jaar of ouder is reeds bij de aanstelling een vervroegde periodieke verhoging in uitzicht worden gesteld (conform artikel 17, tweede lid van het huidige bezoldigingsbesluit).

Het vierde lid brengt tot uitdrukking, dat, wanneer de ambtenaar voor zijn 21e verjaardag was aangesteld, de eerste dag van de maand, waarin zijn verjaardag valt, bepalend is voor de periodieke verhogingen, ook na zijn 21e jaar. Daarmee wordt voorkomen dat iemand, die bij voorbeeld elf maanden na zijn aanstelling 21 jaar oud wordt en op grond van het tweede lid, onder b, een salarisverhoging ontvangt, een maand later weer een periodiek zou ontvangen op grond van het tweede lid onder a.

Het vijfde lid handelt over de z.g. diensttjuiduitloop. De schalen 1 tot en met 5 worden verlengd met uitlooperperiodieken. Deze worden voor de

eerste en voor de tweede keer respectievelijk 6 en 8 jaren na het bereiken van het maximumsalaris toegekend. Voor zover de salarisschaal nog een derde uitlooperperiodiek kent wordt deze toegekend twee jaren na de tweede.

Aangezien krachtens artikel 7 na elk jaar dat de ambtenaar in dienst is een salarisverhoging wordt toegekend, bestaat geen behoefte meer aan een aparte bepaling voor de tijd die in militaire dienst wordt doorgebracht. De ambtenaar, die als militair in werkelijke dienst is, wordt immers geacht in zijn burgerlijke betrekking met verlof te zijn. Deze tijd telt dus voor artikel 7 eveneens als diensttijd mee. Hetzelfde geldt in de nieuwe opzet voor de tijd doorgebracht met verlof buiten genot van bezoldiging en voor de tijd dat de ambtenaar is geschorst. Voor wat betreft de tijd doorgebracht met verlof wordt ervan uitgegaan dat deze tijd in het algemeen de ervaring van de ambtenaar zal doen toenemen. Dit zal later van nut kunnen zijn voor de eigen functie ook al wordt ervaring opgedaan op een ander terrein.

Aangezien schorsing in het algemeen van korte duur zal zijn en bovendien in bepaalde gevallen slechts de betekenis heeft van een voorlopige maatregel wordt het, mede in het belang van de eenvoud van de regeling, verantwoord geacht ook de tijd gedurende welke de ambtenaar is geschorst, te laten meetellen als diensttijd.

Artikel 8

Wordt in artikel 7 in feite de hoofdregel gegeven dat jaarlijks aan de ambtenaar een salarisverhoging wordt toegekend, in de artikelen 8 en 9 worden de mogelijkheden geopend om van deze hoofdregel af te wijken. Artikel 8 regelt in de eerste plaats het toekennen van een extra salarisverhoging wegens buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver.

Ingevolge artikel 9 kunnen aan een ambtenaar salarisverhogingen worden onthouden op grond van onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid of ijver. Indien dus één der in artikel 9 genoemde voorwaarden op de ambtenaar van toepassing is dan kan dit reeds voldoende zijn om aan hem een periodieke salarisverhoging te onthouden. Artikel 8 daarentegen bepaalt dat aan alle drie genoemde voorwaarden moet worden voldaan alvorens een ambtenaar in aanmerking kan worden gebracht voor een extra salarisverhoging. Omdat het toekennen van een extra salarisverhoging iets bijzonders moet zijn, wordt het juist geacht iemand eerst dan hiervan in aanmerking te laten komen als deze aan alle drie voorwaarden voldoet. Wanneer bij voorbeeld een ambtenaar wel bekwaam is, maar niet de nodige ijver betoont, dan is er geen aanleiding hem een extra salarisverhoging te geven.

In vergelijking met de huidige regeling betekent het een belangrijke uitbreiding, dat het bevoegde gezag ook extra salarisverhogingen kan toekennen, indien daarvoor andere voldoende sterke redenen aanwezig zijn. De praktijk heeft uitgewezen, dat door verschillende oorzaken de interne salarisverhoudingen bij een dienstonderdeel wel eens erg scheef kunnen komen te liggen. Uit een oogpunt van personeelsbeleid kan dan dringende behoefte ontstaan om iets aan die interne salarisverhoudingen te verbeteren.

Er wordt nog de aandacht op gevestigd, dat de extra salarisverhogingen niet mogen uitgaan boven het maximumsalaris van de salarisschaal, die voor de ambtenaar geldt.

In dit verband is het ook van belang erop te wijzen dat het doen vervallen van het begrip salarisanciënniteit niet betekent, dat bij het toekennen van een salarisverhoging niet meer met maanden kan worden gewerkt. Dit kan geschieden op basis van artikel 8, tweede lid, waarin staat dat bij toepassing van het eerste lid (het toekennen van een extra salarisverhoging) het tijdstip waarop een gewone salarisverhoging zou moeten worden toegekend onverlet blijft, tenzij door het bevoegde gezag anders wordt bepaald. Dit betekent dus dat het bevoegde gezag de mogelijkheid heeft om in de loop

van het jaar een extra salarisverhoging toe te kennen en daarbij te bepalen, dat de datum van de gewone periodieke verhoging een aantal maanden verschuift.

Ook kan nog worden gewezen op artikel 10, tweede lid, dat bepaalt dat het salaris in de nieuwe salarisschaal wordt verhoogd «zodra etc.». Dit «zodra» houdt in dat niet altijd een vol jaar behoeft te worden gewacht alvorens een salarisverhoging kan worden toegekend. In de administratie zal dan moeten worden aangegeven op welke datum de betrokken ambtenaar opnieuw een salarisverhoging krijgt. In het derde lid wordt aan de Minister van Binnenlandse Zaken de bevoegdheid gegeven nadere regels te geven, ten behoeve van de coördinatie bij de toepassing van artikel 8.

Artikel 9

Hoewel van de overeenkomstige mogelijkheid in het huidige besluit slechts sporadisch gebruik wordt gemaakt blijft niettemin ook aan een bepaling als artikel 9 behoefte bestaan. Dit geldt zeker zolang er in de bezoldigingssystematiek weinig andere mogelijkheden zijn om in de bezoldiging verschillen aan te brengen op basis van datgene wat de ambtenaar persoonlijk aan inbreng toont bij het uitoefenen van zijn functie.

De toepassing van artikel 9 mag niet worden beschouwd als een strafmaatregel, maar is meer bedoeld om iemand te stimuleren tot een betere prestatie.

De krachtens het eerste en tweede lid genomen besluiten kunnen met zich meebrengen, dat de ambtenaar meerdere jaren hieraan vastzit, totdat het bevoegde gezag van oordeel is, dat de grond voor het achterwege laten van een salarisverhoging is komen te vervallen. Op dat moment zal bezien moeten worden of de ingehouden salarisverhogingen al dan niet met terugwerkende kracht kunnen worden toegekend.

Artikel 10

Artikel 10 geeft aan wat er met het salaris gebeurt indien voor de ambtenaar een salarisschaal gaat gelden waaraan een hoger maximumsalaris is verbonden dan dat van de oude schaal.

Het salaris in de nieuwe schaal moet het naasthogere zijn van het salaris in de oude schaal. Dit artikel geeft derhalve minder vrijheid dan het overeenkomstige artikel van het B.B.R.A. 1948, dat geen maximumgrens aangeeft. Wil men toch aan de ambtenaar bij zijn bevordering boven zijn z.g. bevorderingsperiodiek nog een extra salarisverhoging toekennen dan bestaat daartoe de mogelijkheid op grond van artikel 8.

In artikel 10, tweede lid is het beginsel gehandhaafd, dat de ambtenaar in zijn nieuwe schaal een salaris krijgt toegekend, dat te allen tijde moet blijven uitgaan boven het salaris, dat hij in de oude schaal zou hebben genoten.

Het tweede lid heeft in de eerste plaats betrekking op het geval, waarin de ambtenaar in zijn oude schaal binnen een jaar een periodieke verhoging zou hebben ontvangen. Op dat tijdstip wordt hem zonedig ook in de nieuwe schaal eerder dan na één jaar een salarisverhoging toegekend. Verder kan het tweede lid van belang zijn ingeval de ambtenaar in zijn nieuwe schaal (als dit één van de lagere schalen is) voor de termijn van zes jaar komt te staan, welke ligt tussen het maximumsalaris en de eerste uitlooperperiodiek. Het «zodra etc.» in het nieuwe lid houdt in dat niet altijd een vol jaar behoeft te worden gewacht alvorens een salarisverhoging kan worden toegekend. In de administratie zal dan moeten worden aangegeven op welke datum de betrokken ambtenaar opnieuw een salarisverhoging krijgt.

Artikel 11

Krachtens artikel 8 van het B.B.R.A. 1948 kan het bevoegde gezag het salaris van de ambtenaar op een lager bedrag vaststellen dan ingevolge de overige bepalingen van het besluit voor hem zou gelden. Een van de in het eerste lid van bedoeld artikel genoemde gronden betreft een onvolledige werktijd. In artikel 11 wordt eenvoudig bepaald, dat het salaris in geval van een onvolledige werktijd (deelbetrekking) dient te worden vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij een volledige werktijd. Wanneer sprake is van onvolledige werktijd kan worden afgeleid van de in artikel 2 gegeven definitie van volledige werktijd.

Artikel 12

Artikel 12 maakt het mogelijk in bijzondere gevallen – ten aanzien van het departementale personeel in de vorm van een gemeenschappelijk besluit van de desbetreffende minister en de Minister van Binnenlandse Zaken – van de bepalingen van hoofdstuk II van het besluit af te wijken. Dit artikel kan worden gezien als in de plaats komend voor artikel 8 van het B.B.R.A. 1948. In het belang van de eenvoud worden de in het eerste lid van het oude artikel 8 genoemde gronden waarvan inhoud en terminologie enigszins zijn verouderd of achterhaald, niet overgenomen, maar is de bepaling algemener gesteld. Voor wat de toepassing van dit artikel betreft dient met name te worden gedacht aan situaties als bedoeld in het eerste lid van artikel 7 van de (ontwerp-)Wet arbeid gehandicapte werknemers (mindere arbeidsprestaties ten gevolge van ziekte of gebreken) en aan soortgelijke omstandigheden.

HOOFDSTUK III. BEPALINGEN BETREFFENDE TOELAGEN

Het derde hoofdstuk bevat bepalingen betreffende het toekennen en intrekken van toelagen. De mogelijkheid tot het geven van toelagen wordt nodig geacht, omdat in bepaalde situaties het salaris niet altijd voldoende wordt geoordeeld als honorering van de functie, gezien bij voorbeeld de bijzondere prestaties van de ambtenaar en andere omstandigheden.

De toelagen moeten worden onderscheiden van de vergoedingen, welke in hoofdstuk V worden vermeld.

Artikel 13

Dit artikel komt in de plaats van het huidige artikel 18, dat spreekt van voor de vervulling van het ambt van belang zijnde persoonlijke eigenschappen, die de ambtenaar naar het oordeel van het bevoegde gezag moet bezitten om voor een persoonlijke toelage in aanmerking te komen. Over welke eigenschappen het gaat blijkt uit dit artikel niet concreet.

Artikel 8 bevat de mogelijkheid om een extra salarisverhoging binnen de schaal toe te kennen op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver. Deze kwaliteiten worden eveneens in het nieuwe artikel 13 vermeld. Het hanteren van dezelfde formulering in de artikelen 8 en 13 betekent echter niet, dat aan de ambtenaar die wegens buitengewone bekwaamheid enz. eens of enkele malen een extra salarisverhoging heeft ontvangen, bij het bereiken van het maximum van zijn salarisschaal automatisch een toelage krachtens artikel 13 moet worden toegekend. Als iemand zich in zijn functie snel ontplooit kan dit reden zijn om hem vervroegd het maximum van de voor hem geldende salarisschaal te laten bereiken.

Tot toepassing van artikel 13 kan niet worden geconcludeerd op grond van de hiervoor bedoelde snelle ontplooiing. Een en ander moet op eigen merites worden beoordeeld. In dit verband is het van belang dat zowel artikel 8 als artikel 13 facultatief zijn gesteld en dat de toepassing van beide artikelen is gebonden aan nadere richtlijnen, waarin de criteria voor de toepassing verder kunnen worden omschreven.

Genoemde artikelen vinden een tegenhanger in artikel 9 dat voorziet in een vertraagd bereiken van het maximumsalaris bij onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid of ijver, respectievelijk het niet bereiken van dat maximum op dezelfde grond.

Artikel 14

In artikel 15 van het A.R.A.R. is bepaald, dat voor de tijdelijke waarneming door een ambtenaar van een ander ambt regelen zullen worden vastgesteld. Met toepassing van artikel 132 van het A.R.A.R. zijn er voor deze waarneming voor een aantal dienstonderdelen richtlijnen gesteld, die onderling nogal verschillen. In de praktijk is echter gebleken, dat er een behoefte bestaat dat deze richtlijnen centraal worden gegeven. Hiertoe is in artikel 14 een raamregeling opgenomen, waarin een paar algemene normen worden gegeven voor het toekennen van een waarnemingstoelage. Met deze basisregeling wordt beoogd een waarborg te bieden dat in de rijksdienst een enigszins gecoördineerd beleid ter zake kan worden gevoerd. Hiermede kan artikel 15 van het A.R.A.R. dan vervallen.

In artikel 14 wordt de mogelijkheid tot het verlenen van een toelage beperkt tot gevallen, waarin een functie wordt waargenomen welke gewaardeerd is met een salarisschaal met een hoger maximumbedrag dan de eigen functie. Dit houdt hiermee verband dat in het nieuwe bezoldigingsbesluit ervan wordt uitgegaan dat een ambtenaar wordt bezoldigd op basis van de aard en het niveau van zijn functie.

Voor het waarnemen van een functie met een zelfde (of lagere) salarisschaal als die van de eigen functie is er dan in beginsel geen aanleiding een toelage te geven. Wel zijn er nog andere mogelijkheden om de ambtenaar te belonen als hij een extra prestatie heeft verricht, zoals bij voorbeeld het toekennen van een overwerkvergoeding of een gratificatie.

Het tweede lid zegt dat in het algemeen de waarneming tenminste dertig dagen moet hebben geduurd alvorens de waarnemer voor een toelage in aanmerking komt. In dat geval wordt de toelage wel berekend vanaf de eerste dag dat de waarneming is begonnen.

Het derde lid geeft een norm voor de hoogte van de toelage indien er sprake is van een volledige waarneming.

In de nadere regels krachtens het vierde lid zal het begrip volledige waarneming moeten worden uitgewerkt. Op voorhand kan echter reeds worden opgemerkt, dat volledige waarneming moeilijk denkbaar is zonder volledige ontheffing van de waarnemer uit zijn eigenlijke functie en zonder het volledig dragen van de verantwoordelijkheid in de waargenomen functie.

Voor de bepaling van de hoogte van de toelage bij volledige waarneming is gekozen voor het verschil tussen het salaris dat de vervanger in de hogere salarisschaal zou verkrijgen en het door hem genoten salaris. Dit wordt een goede maatstaf geacht, die ook als uitgangspunt kan worden gehanteerd ingeval bij onvoldoende waarneming een (verminderde) toelage wordt toegekend. De nadere regels van de Minister van Binnenlandse Zaken zullen ook in gevallen van onvolledige waarneming voorzien.

Artikel 15

Hoewel de premie, welke de ambtenaar ingevolge de AOW en de AWW verschuldigd is, normaliter voor hem van rijkswege wordt voldaan (zulks in verband met de inbouw van de AOW-uitkeringen in de ambtelijke pensioenen), komt het in een aantal gevallen voor dat hij deze premie zelf moet betalen. Er is dan sprake van een dienstverband op grond waarvan hij nimmer aanspraak kan maken op het ambtenaarschap in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet. Dit kan zich met name voordoen wanneer het salaris minder bedraagt dan een derde deel (per 1 juli 1982 f 8486,67 per jaar) van het in artikel J 12 van genoemde wet aangegeven

bedrag. Voldoet de ambtenaar zelf zijn premie dan wordt hem de in dit artikel geregelde compensatietoelage verleend.

De situatie kan zich voordoen, dat het orgaan dat de Algemene burgerlijke pensioenwet uitvoert voor de ambtenaar geen premie voldoet hoewel laatstgenoemde in beginsel wel premieplichtig is en er wel uitzicht is op A.b.p.-pensioen. Dit kan het geval zijn wanneer het maximum premiebedrag in de loop van het jaar is bereikt, zodat in de resterende maanden van het jaar geen premie door het orgaan op het salaris wordt ingehouden en vervolgens afgedragen. Het is duidelijk dat in dat geval de betrokkene geen aanspraak heeft op de toelage van artikel 15, aangezien hij ambtenaar in de zin van de pensioenwet is.

Artikel 16

In dit artikel wordt aanspraak gegeven op een toelage indien en voor zover het salaris, vermeerderd met 7,1%, minder zou bedragen dan het minimumloon, zoals dat krachtens de wet is vastgesteld voor werknemers in het bedrijfsleven.

Het artikel onderscheidt zich vooral in die zin van de huidige redactie van artikel 20a. B.B.R.A. 1948, dat ter bepaling van de hoogte van de toelage niet alleen bij de belanghebbende, die geen ambtenaar is in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet de compensatietoelage als bedoeld in artikel 15 (7,1% van het salaris) bij het salaris dient te worden opgeteld, doch thans ook bij de belanghebbende die wel aanspraak kan maken op het ambtenaarschap in de zin van die wet met een verhogingspercentage van 7,1% op het salaris dient te worden gewerkt. Eén en ander houdt verband met het feit, dat de ambtenaar in de zin van de pensioenwet, die in het genot is van een garantietoelage tot het minimumloon zich bij toepassing van het huidige artikel 20a B.B.R.A. 1948 in een bevoorrechte positie bevindt ten opzichte van werknemers in het bedrijfsleven in soortgelijke omstandigheden. Voor zowel bedoelde ambtenaar als zijn collega in het bedrijfsleven geldt immers hetzelfde (bruto-)bedrag van het minimumloon.

De ambtenaar betaalt echter zelf geen premie AOW/AWW – en ontvangt daarom ook geen compensatie –, terwijl de particuliere werknemer wel premie AOW/AWW betaalt, waarbij de compensatie in het loon is geïncorporeerd. Door bij deze categorie ambtenaren een als het ware fictief genoten compensatietoelage bij het salaris op te tellen wordt het gesignaleerde verschil in uitkomsten voor een belangrijk deel opgeheven.

Artikel 17

Dit artikel heeft betrekking op de toekenning van een toelage voor het verrichten van arbeid op andere dan de gebruikelijke werkuren. Deze toelage berust op de overweging, dat het werken op ongebruikelijke werktijden veelal duidelijk ongerief voor het privé-leven veroorzaakt. Zij dient te worden onderscheiden van de vergoeding, welke wordt verleend voor het verrichten van overwerk (zie artikel 23).

Onder overwerk wordt verstaan arbeid, waarmee de arbeidsduur wordt overschreden welke ingevolge een werktijdregeling als bedoeld in met name artikel 21 van het A.R.A.R. voor de ambtenaar geldt.

In het eerste lid van artikel 17 wordt gesproken van «arbeid verrichten» en in het tweede lid van een toelage «per gewerkt uur». Deze terminologie is gekozen om het duidelijk te laten zijn dat tevens onderscheid moet worden gemaakt tussen de toelage voor het werken op ongebruikelijke uren en de vergoeding voor consignatiediensten op «gevoelige» tijden.

In tegenstelling tot het huidige artikel 22a wordt in artikel 17 de toelage voor het werken op ongebruikelijke uren berekend over het salaris, en dus niet meer over de «wedde». Het begrip «wedde» wordt in het nieuwe besluit niet meer gehanteerd (zie de toelichting op artikel 2).

Voor een krachtens het vierde lid te treffen regeling wordt verwezen naar artikel 25, eerste lid. In dat artikel wordt bepaald welke gezag bevoegd is tot het vaststellen van de regeling als bedoeld in dat lid. Voor het overige komt artikel 17 inhoudelijk met het huidige artikel 22a van het B.B.R.A. 1948 overeen.

Artikel 18

In dit artikel is de regeling van het huidige artikel 22b overgenomen. Het gaat om de situatie dat een ambtenaar blijvend aanzienlijk in inkomsten achteruitgaat door het buiten zijn toedoen wegvallen of verminderen van de toelage voor het verrichten van arbeid op andere dan de gebruikelijke werkuren (artikel 17). Deze voorziening heeft niet het karakter van een garantieregeling, maar van een overgangsregeling, dat wil zeggen dat wordt beoogd een aanzienlijke vermindering van inkomsten minder abrupt te doen verlopen. Alleen voor een ambtenaar van 60 jaar of ouder die de toelage van artikel 16 langdurig heeft genoten geldt een verdergaande voorziening. Aangezien het voorgestelde nieuwe bezoldigingsbesluit het begrip «wedde» niet meer kent, is in het eerste lid het criterium voor de aanspraak op de overgangstoelage in die zin gewijzigd, dat de blijvende vermindering van inkomsten tenminste 3% van de som van het salaris en toelagen als bedoeld in de artikelen 13 en 19 (in plaats van de wedde) moet bedragen.

Het vijfde lid bepaalt dat voor de toepassing van dit artikel nadere regels worden vastgesteld. Het betreft hier onder meer bepalingen omtrent de omvang en de duur van de toelage, de invloed welke bepaalde veranderingen in de bezoldiging van belanghebbende op de toelage hebben, hoe moet worden gehandeld in geval van langdurige ziekte, bij wachtgeld enz. Het verdient de voorkeur deze bepalingen vooralsnog bij ministerieel besluit vast te stellen. Het voordeel hiervan is dat, zo dit in de praktijk nodig mocht blijken, deze bepalingen op eenvoudige wijze kunnen worden bijgesteld.

Artikel 19

Artikel 19 komt in de plaats van de huidige artikelen 19 en 19a. Het artikel beoogt de mogelijkheid te handhaven om aan de ambtenaar een toelage toe te kennen op andere gronden dan in de voorgaande artikelen vermeld. Hiermee verkrijgt artikel 19 het karakter van een rest-artikel.

Ook het huidige artikel 19a bezit qua formulering reeds dit karakter door te spreken van andere gronden dan die vermeld in de artikelen 18 en 19. In de praktijk echter blijkt artikel 19a vrijwel uitsluitend te worden gebruikt om voor de rijksdienst bijzonder gekwalificeerd personeel te behouden of aan te trekken. Artikel 19 geeft de mogelijkheid tot het verlenen van ambtstoelagen.

In de nieuwe conceptie is er eigenlijk geen ruimte meer voor een ambts-toelage in het nieuwe patroon van 18 waarderingniveaus. Deze 18 niveaus beslaan ieder voor zich een zodanige «bandbreedte», dat de ruimte tussen het laagste niveau en het hoogste niveau voor zover bestreken door deze 18 niveaus is opgevuld. In verband met het vorenstaande is het huidige artikel 19 niet meer in het nieuwe besluit overgenomen. Niettemin is het denkbaar, dat in bijzondere situaties de onderlinge verhoudingen er sterk voor pleiten om aan een bepaalde ambtenaar een toelage te geven (vergelijkbaar met de «oude» ambtstoelage) ook al is daarvoor uit het oogpunt van objectieve functiewaardering geen reden. Soms zal in die gevallen, waarbij in het B.B.R.A. 1948 artikel 19 zou zijn toegepast, in de nieuwe opzet wellicht op grond van de persoonlijke kwaliteiten van de ambtenaar krachtens artikel 13 een toelage kunnen worden toegekend. Indien echter voor het verlenen van een toelage op grond van bijzondere persoonlijke kwaliteiten in feite geen aanleiding bestaat, dan zou desnoods in een dergelijk incidenteel geval toepassing van artikel 19 zijn te overwegen. Ten

einde de uitzonderlijkheid van het geval te accentueren zal voor het verlenen van bedoelde toelage ook de zware procedure gelden, die nu geldt voor artikel 19a en die voor artikel 19 blijft gehandhaafd. Voor deze procedure wordt verwezen naar artikel 25, tweede lid.

Het spreekt vanzelf, dat een toelage krachtens artikel 19 pas kan worden toegekend als de ambtenaar het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt, aangezien eerst de mogelijkheden binnen de salarisschaal behoren te worden gehanteerd (artikel 8). Wanneer echter een bepaalde groep van ambtenaren om een of andere reden voor een bijzondere toelage in aanmerking zou komen, dan behoeft, ter wille van de homogeniteit van de groep, niet strikt de hand te worden gehouden aan de regel, dat men het maximum van de schaal moet hebben bereikt.

Artikel 20

Artikel 20 is een bepaling over de intrekking van de toelagen, die krachtens de artikelen 13 en 19 zijn toegekend. Deze algemeen gestelde bepaling komt in de plaats voor de mogelijkheden die zijn neergelegd in de huidige artikelen 18, 19 en 19a, om een toelage in te trekken.

Gekozen is voor de constructie, dat aan het bevoegde gezag de opdracht wordt gegeven de toelage in te trekken, indien de gronden waarop de toelage werd toegekend zijn komen te vervallen. Niettemin behoudt het bevoegde gezag de mogelijkheid de toelage te handhaven, wanneer uit beleidsoverwegingen voldoende redenen aanwezig worden geacht om de toelage niet in te trekken. Dit zou bij voorbeeld het geval kunnen zijn wanneer een ambtenaar langdurig een toelage heeft genoten en eerst tegen het einde van zijn ambtelijke loopbaan de grond voor het bestaan van de toelage verdwijnt. Het is terecht gebruikelijk, dat de toelagen bedoeld in de artikelen 13 en 19 (oud: 18, 19 en 19a) worden ingelopen of komen te vervallen, wanneer voor de desbetreffende ambtenaar een hogere salarisschaal gaat gelden. De toelage is in eerste instantie aan de ambtenaar gegeven in de positie die hij heeft met de op dat moment voor hem geldende salarisschaal. Men pleegt dan bij de salarisinpassing in de nieuwe schaal rekening te houden met de toelage, die in de oude schaal werd genoten.

Voor de toelagen van de artikelen 14 tot en met 18 is een bepaling als die van artikel 20 niet nodig, aangezien deze toelagen per definitie vervallen wanneer hun grond vervalt. In de tekst van artikel 20 wordt ook de mogelijkheid open gehouden om een toegekende toelage gedeeltelijk (of gefaseerd) in te trekken.

HOOFDSTUK IV. BEPALINGEN BETREFFENDE VAKANTIE-UITKERING

Hoewel de overgang van de regeling van de vakantie-uitkering voor het rijkspersoneel van het A.R.A.R. naar het nieuwe B.B.R.A. tot enige wijziging en vereenvoudiging van de tekst leidt, is de materiële inhoud van de desbetreffende A.R.A.R.-bepalingen vrijwel geheel overgenomen.

Ongewijzigd blijft het systeem, waarbij de vakantie-uitkering wordt berekend over de per maand feitelijk genoten bezoldiging. Deze wijze van berekening is sinds 1 juni 1975 (K.b. van 29 mei 1975, Stb. 228) van kracht. De regeling van de vakantie-uitkering werd toen op een belangrijk onderdeel gewijzigd, in die zin dat voor de uitbetaling van de vakantie-uitkering – welke bijna altijd in de maand mei plaatsvindt – niet meer het salaris op de eerste van deze maand bepalend is voor het bedrag van de uitkering voor de gehele uitkeringsperiode van een jaar, maar de berekening plaatsvindt over de per maand feitelijk genoten wedde. Ook voor de beoordeling van de aanspraken van een belanghebbende op het minimumbedrag van de vakantie-uitkering wordt in deze berekeningsopzet niet langer uitgegaan van de situatie op genoemde peildatum, maar vindt de vaststelling per maand plaats aan de hand van de situatie in de desbetreffende maand.

De vakantie-uitkering bevat niet meer een bedrag per kind, waarvoor kinderbijslag wordt genoten. Bij K.b. van 22 augustus 1983 (Stb. 423) is het A.R.A.R. gewijzigd in die zin, dat het bedrag per kind in de vakantie-uitkering met ingang van 1 januari 1983 is afgeschaft.

Voorgesteld wordt de bepalingen, waarbij de aanspraak op vakantie-uitkering wordt geregeld ingeval de ambtenaar ziek is of zich in militaire dienst bevindt niet op te nemen in het nieuwe B.B.R.A., maar deze uit een oogpunt van systematiek te laten staan in het A.R.A.R., omdat daarin in het algemeen de bepalingen zijn opgenomen over de gevolgen van ziekte en militaire dienst voor belanghebbenden.

Artikel 21

Volgens de huidige redactie van artikel 31a A.R.A.R. wordt de vakantie-uitkering berekend van hetgeen wordt genoten aan wedde in de zin van het B.B.R.A. 1948. Zoals bij artikel 2 reeds is uiteengezet komt het begrip «wedde» echter te vervallen. Voorgesteld wordt nu om de vakantie-uitkering te berekenen van de bezoldiging, dit is de som van het salaris van de ambtenaar en de toelagen (bij voorbeeld ook de toelage voor het werken op ongebruikelijke uren), waarop deze ingevolge hoofdstuk III van het ontwerp-besluit aanspraak heeft.

Er is voor gekozen de vakantie-uitkering ook over de toelage voor het werken op ongebruikelijke uren te berekenen, omdat deze toelage, hoewel aan fluctuaties onderhevig, toch moet worden beschouwd als honorering voor werk, dat voortvloeit uit een werktijdregeling. De overwerkvergoeding welke ingevolge hoofdstuk V kan worden toegekend, is daarentegen meer een vergoeding, welke voortvloeit uit incidentele diensten buiten de werktijden. In het ontwerp-besluit wordt de vakantie-uitkering dan ook niet over deze vergoeding berekend. In het tweede lid van artikel 21 wordt een minimum vakantie-uitkering in uitzicht gesteld aan de ambtenaar die 23 jaar of ouder is, dan wel in een bepaalde tariefgroep voor de loonbelasting valt. De in het tweede lid genoemde tariefgroepen betreffen respectievelijk:

- de gehuwde vrouw, die niet duurzaam gescheiden van haar man leeft (tariefgroep 1);
- de gehuwde werknemer, die duurzaam gescheiden van zijn vrouw (haar man) leeft; de ongehuwde werknemer die gehuwd is geweest; de ongehuwde werknemer, die niet gehuwd is geweest en die in aanmerking komt voor kinderbijslag (tariefgroep 3);
- de gehuwde man, die niet duurzaam gescheiden van zijn vrouw leeft (tariefgroep 4).

Het derde lid brengt met zich mee, dat de ambtenaar, die in werkelijke militaire dienst is opgeroepen gedurende de eerste 12 maanden van zijn eerste oefening geen aanspraak heeft op een vakantie-uitkering in de burgerfunctie.

Artikel 22

Evenals onder de werking van het A.R.A.R. zal in het algemeen de betaling van de vakantie-uitkering plaatsvinden in de maand mei. Desgewenst kan eventueel aan belanghebbenden ten behoeve van de vakantie-doeleinden (bij voorbeeld wegens vroege vakantie of reservering) een voorschot op de vakantie-uitkering worden gegeven. In het algemeen dient dit voorschot te worden beperkt tot een bedrag berekend over het reeds verstreken deel van de uitkeringsperiode.

HOOFDSTUK V. BEPALINGEN BETREFFENDE VERGOEDINGEN VOOR EXTRA DIENSTEN

Het hoofdstuk handelt over vergoedingen, welke dus niet als toelagen ingevolge hoofdstuk III worden aangemerkt. Dit brengt met zich mee, dat

deze vergoedingen buiten het begrip bezoldiging vallen, zoals is gedefinieerd in artikel 2. Vooral nog beperkt de inhoud van het hoofdstuk zich tot een regeling voor de vergoeding van overwerk.

Zoals in het algemene deel reeds is uiteengezet is de regeling van de vergoeding voor het verrichten van overwerk tot dusver opgenomen in het Algemeen Rijksambtenarenreglement. De bepalingen van het A.R.A.R. zijn qua strekking grotendeels ongewijzigd, doch in vereenvoudigde vorm in artikel 23 opgenomen. Volledigheidshalve zij hier nog opgemerkt, dat de vergoeding voor verschuiving van, bij dienstrooster vastgestelde, werktijden (thans geregeld in artikel 14b van het A.R.A.R.) is opgenomen in de Overgangsregeling B.B.R.A. 1984.

Artikel 23

De aanspraak op een vergoeding voor het verrichten van overwerk is geregeld in het eerste lid. De aanspraak beperkt zich tot ambtenaren voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximum-salaris dan dat van schaal 11. Hiermede wordt een reeds sedert langere tijd bestaande gewoonte vastgelegd om met de toekenning van een overwerkvergoeding niet verder te gaan dan tot de rang van referendaris. Bovendien wordt daarmee aansluiting verkregen met de overeenkomstige beperking in artikel 17 van dit besluit (toelage voor het werken op ongebruikelijke uren). In de gevallen, waarin hogere ambtenaren gedurende een langere termijn extra tijd opofferen, kan eventueel via gratificatieverlening een passende oplossing worden gevonden.

Wat onder overwerk wordt verstaan is omschreven in het tweede lid van artikel 23. Er dient sprake te zijn van arbeid buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden, voor zover daardoor het per werkperiode vastgestelde aantal arbeidsuren wordt overschreden. Artikel 23 wijkt op enkele onderdelen van het huidige artikel 14a A.R.A.R. af. Zo komt in de nieuwe situatie geen bepaling voor, dat geen vergoeding voor overwerk wordt genoten door ambtenaren, die met de leiding van een dienstvak of een onderdeel daarvan zijn belast of die niet onder leiding overwerk verrichten (artikel 14a, lid 9 A.R.A.R.). Zoals zojuist reeds gesteld zal de aanspraak op de vergoeding zich evenwel voortaan beperken tot ambtenaren voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 11. Bovendien dient te worden aangetekend, dat ook met betrekking tot de in het negende lid van artikel 14a A.R.A.R. bedoelde ambtenaren moet worden voldaan aan de in het eerste lid van artikel 23 opgenomen voorwaarde, dat het overwerk in opdracht van het bevoegde gezag wordt verricht. Dit impliceert, dat in gevallen waarin de ambtenaar in belangrijke mate zelf kan bepalen of hij arbeid buiten zijn werktijden zal verrichten – waarbij in het algemeen geen sprake is van een uitdrukkelijke opdracht van het bevoegde gezag tot overwerk – geen aanspraak op vergoeding voor overwerk bestaat. Hierin kan overigens de achtergrond worden gezien van de reeds sedert langere tijd bestaande gewoonte om met de toekenning van een overwerkvergoeding niet verder te gaan dan tot de rang van referendaris.

In het vijfde lid, onder b, is tot uitdrukking gebracht, dat de procentuele overwerktoeslag wordt toegekend indien en voor zover door het verrichten van overwerk de arbeidsduur geldende bij een volledige werkdag (veertig werkuren per week, zie artikel 2, sub g) wordt overschreden. De deeltijdwerker heeft binnen de veertig uur derhalve geen aanspraak op de toeslag.

Met het zesde lid van artikel 23 wordt een eenvoudiger regeling van het tijdstip van opnemen van de vergoeding in verlof voorgesteld dan thans in het A.R.A.R. is bepaald.

Ten aanzien van het zevende lid dient voor de goede orde te worden aangetekend, dat het in dit lid bedoelde bedrag in geld (het normale uurloon) in voorkomende gevallen wordt toegekend naast het bedrag in geld bedoeld in het vijfde lid, sub b (de procentuele toeslag op het salaris per uur).

Het elfde lid van artikel 23 komt in grote lijnen overeen met het huidige twaalfde lid van artikel 14a A.R.A.R. Er is evenwel een relevant verschil. Het A.R.A.R. spreekt van «gelijkwaardige, eenvoudige werkzaamheden», terwijl thans wordt voorgesteld: «gelijke werkzaamheden». Afgezien van de vraag of termen als «gelijkwaardig» en «eenvoudig» wel altijd duidelijk zijn sluit het op de praktijk aan de onderhavige bepaling te richten op het bij wijze van overwerk verrichten van gelijke werkzaamheden (dus ongeacht het niveau van het werk). Ten behoeve van coördinatie bij de toepassing van het elfde lid kan de Minister van Binnenlandse Zaken nadere regels vaststellen. Hierbij dient onder meer te worden gedacht aan nadere regels met betrekking tot het overwerk, verricht ter voldoening aan verplichtingen als bedoeld in artikel 58, tweede en derde lid A.R.A.R. (bedrijfszelfbescherming).

Het twaalfde lid dient te worden beschouwd als een vereenvoudiging van de leden 10, 11 en 13 van artikel 14a A.R.A.R. Voor toepassing van dit lid kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een voorziening ingeval een bepaald dienstonderdeel een systeem van flexibele werktijden hanteert. Voorts kan van het twaalfde lid gebruik worden gemaakt om een regeling te treffen in situaties waarin er aanleiding is voor het toekennen van een bijzondere vergoeding voor het verrichten van extra werkzaamheden zonder dat er een werktijdregeling geldt in de zin van artikel 21 van het A.R.A.R. Voor lid 15 van artikel 14a A.R.A.R. (eventuele nadere voorschriften door de Minister van Binnenlandse Zaken) is geen pendant in artikel 23 opgenomen: een dergelijke bepaling is in de praktijk niet noodzakelijk gebleken.

HOOFDSTUK VI. BEPALINGEN BETREFFENDE HET BEVOEGDE GEZAG

Artikel 24

Om aan te geven welk gezag bevoegd is om de salarisschaal te bepalen en het salaris, bepaalde toelagen, de vakantie-uitkering en een vergoeding voor extra diensten toe te kennen is een scheiding gemaakt tussen ambtenaren, die werkzaam zijn bij de Hoge Colleges van Staat en de overige ambtenaren. Deze scheiding komt niet voor in de artikelen 39 en 40 van het B.B.R.A. 1948. Wel wordt in laatstgenoemd artikel voorzien in de verlening van de in de artikelen 18 en 19 (oud) bedoelde toelagen aan de ambtenaren van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

Voor wat betreft ambtenaren, werkzaam bij de Hoge Colleges van Staat is het tot aanstellen bevoegde gezag krachtens artikel 24 bevoegd tot het bepalen van de salarisschaal. Het bij die colleges tot aanstellen bevoegde gezag is bovendien bevoegd tot het toekennen van het salaris, bedoelde toelagen, de vakantie-uitkering en de vergoedingen voor extra diensten, met dien verstande dat deze bevoegdheid kan worden overgedragen aan daartoe aan te wijzen autoriteiten en colleges. Door of vanwege de minister, hoofd van het desbetreffende departement, wordt de salarisschaal bepaald ten aanzien van ambtenaren, niet werkzaam bij de Hoge Colleges van Staat. Indien het maximumsalaris gelijk is aan of hoger is dan het maximum van schaal 12 wordt de salarisschaal op grond van het tweede lid van artikel 24 door de Kroon bepaald. Het toekennen van het salaris enz. geschiedt eveneens door de minister. Ook hier bestaat de mogelijkheid deze bevoegdheid over te dragen. De bepaling van de salarisschaal geschiedt dus steeds door het tot aanstelling bevoegde gezag (zie onder meer artikel 7 A.R.A.R.).

Ten aanzien van de toelage als bedoeld in artikel 13 dient nog te worden aangetekend, dat de tamelijk zware procedure van artikel 40 van het B.B.R.A. 1948 niet meer nodig wordt geoordeeld als de nadere regels, door de Minister van Binnenlandse Zaken uitgevaardigd, worden nagevolgd (vgl. artikel 13, tweede lid). Vandaar, dat bedoelde toelage in de nieuwe situatie door het tot aanstellen bevoegde gezag (Hoge Colleges van Staat) dan wel de minister (departementen) kan worden toegekend.

Artikel 25

Krachtens artikel 17, vierde lid en artikel 23, twaalfde lid kan in bijzondere gevallen een regeling worden getroffen, die een aanvulling of een afwijking geeft van hetgeen overigens in de artikelen 17 en 23 is bepaald over de toekenning van een toelage voor het verrichten van arbeid op andere dan de gebruikelijke uren, resp. over het toekennen van een vergoeding voor overwerk. Het eerste lid van artikel 25 geeft aan dat een dergelijke regeling en een regeling als bedoeld in artikel 12 (vgl. artikel 8 B.B.R.A. 1948) wordt vastgesteld bij gemeenschappelijk besluit van de desbetreffende minister en de Minister van Binnenlandse Zaken.

Voor wat betreft de ambtenaren werkzaam bij de Hoge Colleges van Staat geldt echter dat een desbetreffende regeling wordt vastgesteld door de Kroon op de voordracht van Onze Minister van Binnenlandse Zaken, nadat het bij het desbetreffende College ter zake bevoegde gezag is gehoord.

Het tweede lid van artikel 25, dat aangeeft wie (in uitzonderlijke gevallen) een toelage krachtens artikel 19 kan toekennen, komt in de plaats van het huidige artikel 40, derde lid. Het gaat hierbij met name om de verlening van z.g. koop- of behoudtoelagen. De «zware» procedure voor de toekenning van deze toelagen is gehandhaafd. In de tekst van het artikel is nu opgenomen, dat de toekenning moet geschieden mede op voordracht van de desbetreffende minister. In de praktijk is het in het algemeen gesproken reeds gebruikelijk, dat het initiatief voor het toekennen van een toelage ex artikel 19a uitgaat van het hoofd van het desbetreffende departement.

Het derde lid van artikel 25 zegt welk gezag bevoegd is de toelagen in te trekken, nl. hetzelfde gezag, dat bevoegd was deze toelagen toe te kennen.

HOOFDSTUK VII. SLOTBEPALINGEN

Artikel 26

Dit artikel geeft de mogelijkheid voorzieningen te treffen in gevallen, waarin niet of niet naar billijkheid is voorzien. Het komt overeen met artikel 42 van het B.B.R.A. 1948.

Artikel 27

Aangezien het in de bedoeling ligt dat het nieuwe bezoldigingsbesluit, behoudens enkele in overgangsrecht vast te stellen beperkingen, met ingang van 1 januari 1984 in werking treedt, wordt voorgesteld te spreken van Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984.

Artikel 28

In artikel 28 wordt gesproken van een algemene maatregel van bestuur, regelende het overgangsrecht. Met het plaatsen van het overgangsrecht in een afzonderlijk besluit wordt bereikt, dat de bepalingen, die de overgang regelen van het oude naar het nieuwe bezoldigingsbesluit buiten het eigenlijke bezoldigingsbesluit worden gehouden en dit laatste dus niet blijvend belasten. Het ligt in de bedoeling dat in dezelfde algemene maatregel van bestuur ook het tijdstip zal worden bepaald, waarop het nieuwe bezoldigingsbesluit in werking zal treden. Artikel 28 verschaft bovendien de basis om in bedoelde algemene maatregel van bestuur te bepalen dat toepassing van een of meer artikelen of onderdelen daarvan met ingang van verschillende tijdstippen (later dan het tijdstip van inwerkingtreding van het B.B.R.A. 1984) zal geschieden. Dit laatste is met name van belang met betrekking tot de toepassing van artikel 5, tweede lid en derde lid van het nieuwe bezoldigingsbesluit.

C. Toelichting op de bijlagen

Bijlage A

Deze bijlage komt in de plaats van de bijlage C van het B.B.R.A. 1948. Zij is evenwel aanzienlijk kleiner, aangezien het de bedoeling is, dat de ambten, waaraan een salaris is verbonden dat het maximum van schaal 18 van de nieuwe bijlage B niet overtreft, worden ingedeeld in de nieuwe indelingsstructuur, zodat ten aanzien van die ambten ook van de schalen van de bijlage B gebruik kan worden gemaakt.

Na hetgeen hierover reeds is geschreven in het algemene gedeelte van de toelichting (aan het einde van dat gedeelte onder punt e), behoeft de nieuwe bijlage A weinig toelichting meer. Wel dient nog te worden opgemerkt, dat de term «ten hoogste» niet meer wordt gebezigd, aangezien artikel 11 van het B.B.R.A. reeds de algemene mogelijkheid biedt om, wanneer de desbetreffende functie niet de volledige werktijd (artikel 2, sub g) beslaat, het salaris naar evenredigheid lager vast te stellen.

Bijlage B

De bijlage B bevat het kader (hoofd- en niveaugroepen) waarbinnen aard en niveau van de functies worden bepaald, alsmede de daarbij behorende salarisschalen voor de ambtenaren, met uitzondering van die, welke gelden voor verpleegkundigen. De salarisschalen voor deze laatste groep zijn opgenomen in de bijlage C. Zoals in het algemene deel van deze Nota van toelichting reeds is uiteengezet, is een belangrijk bezwaar tegen het B.B.R.A. 1948, dat er uit een oogpunt van functieniveau-onderscheiding teveel salarisschalen zijn en dat de opbouw van deze schalen onevenwichtig is. Bij de beperking van het aantal salarisschalen tot achttien heeft dan ook tevens van meet af aan de opvatting bestaan, dat de doelstelling van de herziening van het bezoldigingsbesluit slechts dan in voldoende mate kan worden bereikt, wanneer ook de salarisschalen bij de herziening worden betrokken. De onderlinge verhoudingen van de maxima van de achttien schalen, die het stramien zullen vormen voor het nieuwe B.B.R.A. laten veel te wensen over.

De verschillen tussen de maxima van twee opeenvolgende schalen vormen een grillig beeld, zoals te zien valt in de hierna volgende tabel 1.

Tabel 1. Bestaande salarismaxima

Schaalnummer	Maximumsalaris (1-7-1982)	Verschillen tussen de maxima (1-7-1982)	
		in guldens	in procenten
1	2 038		
3	2 190	152	7,5
18	2 406	216	9,9
32	2 554	148	6,2
43	2 774	220	8,6
57	3 066	292	10,5
71	3 375	309	10,1
89	3 841	466	13,8
103	4 409	568	14,8
112	4 893	484	11,0
130	5 705	812	16,6
148	6 561	856	15,0
149	7 174	613	9,4
150	7 798	624	8,7
151	8 482	684	8,8
152	9 283	801	9,5
153	10 084	801	8,6
154	11 052	968	9,6

De vorenstaande ongemotiveerde verschillen in de onderlinge afstanden komen een gecoördineerd personeelsbeleid niet ten goede.

In de eerste plaats wordt het formatiebeleid voor de rijksdienst zelf gehinderd. De «hele en halve» salarisafstanden (men vergelijk bij voorbeeld het verschil tussen schaal 3 en schaal 18 met het verschil tussen schaal 18 en schaal 32 en het verschil tussen schaal 130 en schaal 148 met het verschil tussen schaal 148 en schaal 149) suggereren ten onrechte differentiatie in de verschillen tussen opeenvolgende waarderingsniveaus. Een «half» salarisverschil tussen twee niveaus kan de suggestie wekken, dat het hoogste van de beide niveaus gemakkelijk haalbaar moet zijn, terwijl men er als gevolg van de relatief te kleine salarisverschillen soms moeilijk van kan worden overtuigd, dat dit hoogste niveau niet verantwoord is.

In de tweede plaats vormen die ongemotiveerde verschillen een hindernis voor de coördinatie tussen de verschillende overheidslichamen. Onder de huidige omstandigheden is nl. niet te vermijden, dat een aantal gemeenten en provincies tussen de bij het Rijk gebruikelijke rangen nog andere niveaus hanteren. Hierdoor wordt ongelijkheid veroorzaakt in de rangs-toekenning bij de verschillende overheidslichamen. Specifieke knelpunten liggen er bij de verschillen tussen de schalen 18 en 32 en tussen de schalen 112 en 130. Het verschil tussen de maxima van de schalen 18 en 32 is slechts 6,2% of 2 periodieken (tussen de overige lagere schalen 3 periodieken). Wat is nu het geval? De schalen 1, 3, 18 en 32 hebben elk drie uitloop-periodieken. De schalen 1, 3 en 32 komen daarmee op het «gewone» maximum van de naasthogere schaal. Schaal 18 komt echter met zijn uitloop één periodiek boven het «gewone» maximum van schaal 32, hetgeen begrijpelijk een storend element vormt in de praktijk van het personeelsbeleid. Het verschil tussen de schalen 112 en 130 is in die zin een specifiek knelpunt, dat hier het grootste «gat» (16,6%) aanwezig is en zich in de praktijk ook daadwerkelijk hier (en tussen de schalen 130 en 148 met een onderlinge afstand van 15,0%) de meeste druk doet gevoelen tot het creëren van tussenniveaus.

In 1970 heeft de Raad voor de Rijksdienst een voorstel van de toenmalige Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken om de onderlinge salarisafstand tussen de achttien schalen vast te stellen op 12% (steeds van de laagste van twee opeenvolgende schalen) afgewezen op grond van de hoge kosten die met dat voorstel waren gemoeid. Een dergelijk ingrijpend voorstel dient in de huidige omstandigheden dan ook niet te worden herhaald. Thans ware te volstaan met het volgende:

- a. de schalen 1, 3, 18, 32, 43, 57, 71, 89, 103, 112, 130, 148, 149, 150, 151, 152, 153 en 154 worden vernummerd in 1 t/m 18;
- b. de overige schalen vervallen met dien verstande, dat zij bij de Overgangsregeling Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 voor een deel nog voorlopig blijven toegepast;
- c. de zogenaamde salarisreeks (dat is de reeks van salarisbedragen van het minimum van schaal 1 tot en met het maximum van schaal 154) blijft ongewijzigd.

Een en ander leidt dan vooralsnog tot de schalen, zoals die zijn opgenomen in de bijlage B van het ontwerp B.B.R.A.

Bijlage C

In deze bijlage zijn de salarisschalen van de verpleegkundigen vermeld. Nagegaan zal worden in hoeverre deze schalen in de toekomst kunnen worden geïntegreerd in die van de bijlage B. Het is duidelijk dat hierover overleg nodig is met instellingen als bij voorbeeld de Nationale Ziekenhuisraad, dit alleen reeds met het oog op de onderlinge afstemming van de salarissen van verpleegkundigen in overheidsdienst en van verpleegkundigen bij particuliere verpleeginrichtingen.

De Minister van Binnenlandse Zaken,
Rietkerk