

386

Besluit van 28 augustus 1989, houdende wijziging van het Algemeen militair ambtenarenreglement (Stb. 1982, 279)

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

Op de voordracht van de Staatssecretaris van Defensie van 2 mei 1989, Afdeling arbeidsvoorwaarden militair personeel, nr. D 89/087/11593;

Gelet op artikel 12 van de Militaire Ambtenarenwet 1931 (Stb. 519);
De Raad van State gehoord (advies van 5 juli 1989 nr. W07.89.0233);
Gezien het nader rapport van de voornoemde Staatssecretaris van 23 augustus 1989, nr. D 89/087/17402;

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

Het Algemeen militair ambtenarenreglement¹ wordt als volgt gewijzigd:

A. Hoofdstuk 1 komt als volgt te luiden:

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Betekenis van uitdrukkingen

1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:
 - a. «de minister»: Onze Minister van Defensie;
 - b. «militair»: de militaire ambtenaar in de zin van artikel 1, eerste en tweede lid, van de Militaire Ambtenarenwet 1931;
 - c. «militair in werkelijke dienst» (tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald): de militair die:
 - 1e. is aangesteld bij het beroepspersoneel, tenzij hij op non-activiteit is gesteld of hem buitengewoon verlof van lange duur is verleend;
 - 2e. behoort tot het reserve-personeel en als zodanig feitelijk onder de wapenen is;
 - d. «officiërsrang»: de rang van luitenant ter zee der 3e klasse of van tweede-luitenant of een hogere rang;
 - e. «zeemacht, landmacht en luchtmacht»: de Koninklijke marine, de Koninklijke landmacht en de Koninklijke luchtmacht;

f. «militaire inkomsten»: alle beloningen in geld waarop de militair aanspraak kan maken krachtens de voor hem geldende bezoldigingsregeling of bezoldigingsregelingen, en krachtens de ter uitvoering van deze regeling of regelingen gegeven voorschriften;

g. «tijd van oorlog»: oorlog, oorlogsgevaar, alsmede andere buitengewone omstandigheden waarin dienstplichtigen buitengewoon in werkelijke dienst zijn;

h. «initiële opleiding»: de opleiding als bedoeld in artikel 13, eerste lid.

2. Voor de toepassing van dit besluit wordt mede begrepen onder «rang», «stand» of «klasse»: de bij het koninklijk besluit van 20 juni 1956 (Stb. 361) met die rang, stand of klasse gelijkgestelde rang, stand of klasse.

3. Voor de toepassing van de hoofdstukken 5, 7, 8, 9 en 10, alsmede de artikelen 129, 130, 132, 134 en 144 tot en met 153 van hoofdstuk 11, wordt onder «militair» mede begrepen hij die is aangesteld in burgerlijke openbare dienst om bij de krijgsmacht als geestelijk verzorger doorlopend werkzaam te zijn; deze geestelijk verzorger wordt, in voorkomend geval, mede begrepen onder het beroepspersoneel. De overeenkomstige bepalingen van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (Stb. 1931, 248) zijn op hem niet van toepassing.

4. Op degene die is aangesteld in burgerlijke openbare dienst om bij de krijgsmacht als geestelijk verzorger niet doorlopend werkzaam te zijn, is het derde lid van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat hij in voorkomend geval wordt medebegrepen onder het reserve-personeel.

5. Voor de toepassing van de artikelen van dit besluit, waarin het begrip «commandant» is gebruikt, kan de minister zo nodig voor elk van die artikelen afzonderlijk bepalen welke functionaris moet worden aangemerkt als commandant in de zin van het betrokken artikel.

Artikel 2 Afwijking van dit besluit

1. De minister kan in tijd van oorlog tijdelijk afwijken of doen afwijken van hetgeen bij of krachtens dit besluit is bepaald, indien en voor zolang dit met het oog op de goede uitvoering van de operationele taken van de krijgsmacht noodzakelijk wordt geacht.

2. Ten aanzien van militairen die deelnemen aan een opleiding kan de minister met betrekking tot aangelegenheden, geregeld in de hoofdstukken 7 en 8, bijzondere regelen vaststellen die afwijken van dit besluit; indien sprake is van deelname aan een initiële opleiding kunnen tevens ten aanzien van hoofdstuk 11 bijzondere afwijkende regelen worden vastgesteld.

3. De minister kan voorts bijzondere regelen, die afwijken van dit besluit, vaststellen ten aanzien van militairen die tewerkgesteld zijn:

- a. onder leiding of toezicht van een orgaan van de Verenigde Naties;
- b. bij of ten behoeve van een bondgenootschappelijk orgaan of bondgenootschappelijke strijdkrachten;
- c. buiten het Ministerie van Defensie, anders dan in de gevallen, bedoeld onder a en b,

met dien verstande dat de bevoegdheid tot afwijken niet geldt met betrekking tot aangelegenheden, geregeld in de hoofdstukken 2, 4, 5 en 6.

Artikel 3 Ter inzage leggen van dit besluit

De minister draagt er zorg voor dat een of meer exemplaren van dit besluit en van alle overige voorschriften betreffende de rechtstoestand van de militair steeds bij de eenheid of het onderdeel, waartoe de militair behoort, ter inzage aanwezig zijn.

Artikel 3a Vermelding bezwaar- en beroepsmogelijkheid

Indien op grond van artikel 2 van de Militaire Ambtenarenwet 1931 de mogelijkheid openstaat tegen een besluit bezwaar te maken of beroep in te stellen, wordt zulks bij het besluit medegedeeld onder vermelding binnen welke termijn en bij welke instantie deze mogelijkheid openstaat.

B. Hoofdstuk 2 komt als volgt te luiden:

HOOFDSTUK 2 AANSTELLING

Artikel 4 Wijze van aanstelling

1. Aanstelling als militair kan plaatsvinden bij:
 - a. het beroepspersoneel, voor onbepaalde tijd;
 - b. het beroepspersoneel, voor een bepaalde tijd;
 - c. het reserve-personeel, voor onbepaalde tijd;
 - d. het reserve-personeel, voor een bepaalde tijd.
2. De aanstelling waarbij een officiersrang wordt toegekend, geschiedt bij koninklijk besluit.
3. De aanstelling waarbij een rang of stand en klasse wordt toegekend beneden de rang van luitenant ter zee der 3e klasse/tweede-luitenant, geschiedt door de minister.

Artikel 4a Werving en selectie

De minister stelt regels vast inzake de werving en selectie van gegadigden voor een aanstelling.

Artikel 5 Voorwaarden voor aanstelling

1. Om in aanmerking te kunnen komen voor een aanstelling dient de gegadigde:
 - a. het Nederlanderschap te bezitten;
 - b. te voldoen aan de eisen van lichamelijke en geestelijke geschiktheid die ter zake zijn gesteld bij of krachtens het Militair Keuringsreglement (Stb. 1960, 370);
 - c. zich schriftelijk bereid te verklaren tot het afleggen van de eed of de belofte;
 - d. te voldoen aan de krachtens de overige leden van dit artikel gestelde eisen.
2. Ten aanzien van de gegadigde voor een aanstelling wordt, naar regelen door de minister te stellen, een veiligheidsonderzoek ingesteld. Aanstelling vindt niet plaats indien op grond van de uitslag van dat onderzoek naar het oordeel van de minister daartegen bedenkingen bestaan. In dat geval stelt de minister de gegadigde in kennis van die bedenkingen en geeft hij hem gelegenheid zijn bezwaren daartegen kenbaar te maken. Alvorens op die bezwaren te beslissen, wint de minister advies in van een daartoe door hem in te stellen commissie. Het instellen van een veiligheidsonderzoek kan achterwege worden gelaten indien de gegadigde voor aanstelling reeds in werkelijke dienst verblijft op grond van een eerdere aanstelling als militair.
3. De minister stelt voor een aanstelling bij elk der in artikel 4, eerste lid, genoemde categorieën – voor zover niet bij of krachtens wet anders is bepaald – bijzondere eisen vast inzake:
 - a. leeftijd;
 - b. vooropleiding;
 - c. geschiktheid, anders dan bedoeld in het eerste lid, onder b, en bekwaamheid.

Deze eisen kunnen verschillen afhankelijk van de functie dan wel groepen van functies waarvoor de militair is bestemd.

4. Wanneer aan de aanstelling een proeftijd is verbonden, kan in bijzondere gevallen worden afgeweken van de bij en krachtens het eerste lid, onder a en b, en derde lid, gestelde voorwaarden, indien in redelijkheid verwacht mag worden dat vóór het einde van de proeftijd wel aan de voorwaarden is voldaan. Indien op de laatste dag van de proeftijd niet is voldaan aan alle voorwaarden voor aanstelling, eindigt met ingang van die dag de aanstelling van rechtswege.

Artikel 6 Verandering van de tijd waarvoor de aanstelling is geschied

1. Naar regelen en onder voorwaarden door de minister te stellen, kan, indien de aanstelling voor een bepaalde tijd is geschied, deze tijd worden verlengd indien de militair zulks wenst, of worden bekort indien de militair daarmee instemt.

2. De minister kan, indien de aanstelling voor een bepaalde tijd is geschied, deze tijd tevens verlengen indien op het tijdstip van eindiging van evenbedoelde tijd op grond van één der in artikel 42, eerste lid, onder a, b, c, e of f genoemde omstandigheden, verzoeken om ontslag van militairen kunnen worden afgewezen, en wel tot het tijdstip waarop de desbetreffende omstandigheid zich niet langer voordoet.

Artikel 7 Aan de aanstelling verbonden verplichtingen

1. Aan een aanstelling voor onbepaalde tijd bij het beroepspersoneel is de verplichting verbonden gedurende een door de minister te bepalen tijd deel uit te maken van het beroepspersoneel.

Tevens kan aan deze aanstelling, naar regelen door de minister te stellen, de verplichting worden verbonden gedurende een door de minister te bepalen tijd deel uit te maken van het reserve-personeel. Daarbij kunnen uitsluitend de verplichtingen tot het verrichten van werkelijke dienst worden opgelegd die rechtstreeks voortvloeien uit de Wet voor het reserve-personeel der krijgsmacht 1985.

2. Aan een aanstelling voor een bepaalde tijd bij het beroepspersoneel is de verplichting verbonden gedurende die tijd deel uit te maken van het beroepspersoneel. Tevens kan aan deze aanstelling, naar regelen door de minister te stellen, de verplichting worden verbonden gedurende een door de minister te bepalen tijd deel uit te maken van het reserve-personeel. In dit geval, alsmede in het geval dat de betrokkene op grond van de Dienstplichtwet na zijn ontslag bij het beroepspersoneel van rechtswege tot het reserve-personeel zal komen te behoren, kunnen tevens, naar regelen door de minister te stellen, verplichtingen tot het verrichten van werkelijke dienst bij het reserve-personeel worden opgelegd welke uitgaan boven de verplichtingen die rechtstreeks voortvloeien uit de Wet voor het reserve-personeel der krijgsmacht 1985.

3. Aan een aanstelling bij het reserve-personeel, anders dan:

a. voortvloeiend uit de in de eerste volzin van het eerste lid of de eerste volzin van het tweede lid bedoelde aanstellingen;

b. de aanstelling waarbij een officiersrang wordt toegekend, van hen die krachtens de Dienstplichtwet daartoe zijn opgeleid;

is de verplichting verbonden gedurende ten minste een door de minister te bepalen tijd deel uit te maken van het reserve-personeel. Daarbij kunnen tevens, naar regelen door de minister te stellen, verplichtingen tot het verrichten van werkelijke dienst bij het reserve-personeel worden opgelegd welke uitgaan boven de verplichtingen die rechtstreeks voortvloeien uit de Wet voor het reserve-personeel der krijgsmacht 1985.

Artikel 8 Rang of stand en klasse bij aanstelling

Aan de militair wordt bij aanstelling, onder door de minister vast te stellen regelen, een door het ingevolge artikel 4 tot aanstellen bevoegde gezag te bepalen rang of stand en klasse toegekend.

Artikel 9 Proeftijd

Aan een aanstelling kan, naar regelen door de minister te stellen, een proeftijd van ten hoogste twaalf maanden worden verbonden.

Artikel 10 Bekendmaking van functies

1. Aan de militair aangesteld voor onbepaalde tijd wordt bij aanstelling inzicht gegeven in de groepen van functies waarvoor hij is bestemd.
2. Aan de militair aangesteld voor onbepaalde tijd wordt voorts bij afronding van de initiële opleiding de aard en het niveau bekendgemaakt van de eerste functies die hem zullen worden toegewezen.

Artikel 11 Tijdelijke aanstelling

1. Wegens en voor de duur van de vervulling van een functie die niet door reeds in werkelijke dienst verblijvende militairen kan worden vervuld, kan in bijzondere gevallen tijdelijke aanstelling als militair bij het beroepspersoneel plaatsvinden.
2. Bij de in het eerste lid bedoelde tijdelijke aanstelling kan worden afgeweken van de bij en krachtens artikel 5, eerste lid onder a, b, c en derde lid, gestelde voorwaarden.
3. Indien een als zodanig tijdelijk aangestelde militair wordt ontheven van zijn functie, eindigt de aanstelling met ingang van de dag van die ontheffing van rechtswege.

Artikel 12 Akte van aanstelling

Aan de militair wordt zo spoedig mogelijk na aanstelling een akte van aanstelling uitgereikt. Deze moet in ieder geval inhouden:

- a. naam en voornamen, alsmede de plaats en datum van geboorte;
- b. het krijgsmachtdeel waarbij de militair is aangesteld;
- c. de categorie als bedoeld in artikel 4, eerste lid, waartoe de militair behoort;
- d. de rang of stand en klasse die de militair is toegekend;
- e. de functie dan wel groepen van functies waarvoor de militair is bestemd;
- f. de datum van ingang van de aanstelling;
- g. voor zover toepasselijk, de aan de aanstelling verbonden verplichtingen als bedoeld in artikel 7.

Artikel 12a Afleggen eed of belofte

1. Zo spoedig mogelijk na aanstelling legt de militair op een door de minister te bepalen wijze, de volgende eed of belofte af:

«Ik zweer (beloof) trouw aan de Koning(in), gehoorzaamheid aan de wetten en onderwerping aan de krijgstucht. Zo waarlijk helpe mij God Almachtig (Dat belooft ik)».

2. In afwijking van het eerste lid legt de militair die bij zijn aanstelling is aangewezen voor het volgen van een initiële opleiding, de eed of belofte af zo spoedig mogelijk na het voltooien van die opleiding.

3. Indien de militair ingevolge een eerdere aanstelling reeds de eed of belofte heeft afgelegd, wordt deze niet opnieuw afgelegd.

C. Hoofdstuk 3 komt als volgt te luiden:

HOOFDSTUK 3 OPLEIDING

Artikel 13 Initiële opleidingen

1. De militair wordt bij aanstelling in beginsel aangewezen voor het volgen van een initiële opleiding. Deze opleiding is ten minste gericht op het verkrijgen van de benodigde kennis en vaardigheid voor de eerste functie(s) waarvoor hij is bestemd.

2. Aan de aanwijzing voor een initiële opleiding kan de verplichting worden verbonden tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de door de minister vast te stellen kosten van de opleiding, indien de militair na het verstrijken van de voor hem geldende proeftijd:

- a. wordt ontheven van de opleiding;
- b. voordat de tijd, bedoeld in de eerste volzin van het eerste of tweede lid van artikel 7 is verstreken, wordt ontheven van de functie waarvoor hij is opgeleid, dan wel uit de dienst wordt ontslagen.

3. Onder de kosten van de opleiding vallen niet de tijdens de opleiding genoten militaire inkomsten. De minister kan ten aanzien van bepaalde opleidingen, gelet op de aard en duur daarvan, voor wat betreft de bezoldiging in de zin van de voor de militair geldende bezoldigingsregeling(en), anders bepalen; in deze gevallen is het bepaalde in artikel 14, vierde lid, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 14 Bijscholingsopleidingen

1. De militair kan, al dan niet op eigen verzoek, door de minister worden aangewezen voor het volgen van een opleiding om de benodigde kennis en vaardigheid te behouden voor de vervulling van zijn functie, dan wel te verkrijgen voor de vervulling van functies binnen de groepen van functies waarvoor hij is bestemd. Hij wordt tijdig in de gelegenheid gesteld tot het volgen van die opleiding.

2. Aan de aanwijzing op verzoek voor het volgen van een bijscholingsopleiding kan de verplichting worden verbonden dat de militair nog gedurende een door de minister te bepalen tijd deel zal blijven uitmaken van het beroepspersoneel.

3. Aan de aanwijzing op verzoek voor het volgen van een bijscholingsopleiding kan tevens, indien de aard of de duur van de opleiding dit naar het oordeel van de minister wettigt, de verplichting worden verbonden tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling van hetgeen voor rekening van het rijk aan of ten behoeve van de militair tijdens of in verband met de opleiding is betaald, indien de militair:

- a. wordt ontheven van de opleiding;
- b. voordat aan de in het tweede lid bedoelde verplichting is voldaan, wordt ontheven van de functie waarvoor hij is opgeleid, dan wel uit de dienst wordt ontslagen.

4. Op de volgens het derde lid vastgestelde terugbetalingsverplichting wordt, gerelateerd aan het aantal maanden dat de opleiding is gevolgd, in mindering gebracht het minimumloon, vastgesteld naar analogie van hetgeen bij en krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Stb. 1968, 657) is bepaald.

Artikel 15 Omscholingsopleidingen

1. De militair kan, al dan niet op eigen verzoek – in voorkomend geval bij toepassing van artikel 20, dan wel artikel 43, eerste lid -, door de

minister worden aangewezen voor het volgen van een opleiding ter verkrijging van de benodigde kennis en vaardigheid voor de vervulling van functies binnen andere groepen van functies dan waarvoor hij tot dan toe was bestemd.

2. Voor wat betreft het volgen van een omscholingsopleiding is het bepaalde in artikel 14 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 16 Vergoeding

De militair heeft, onder nader door de minister te stellen voorwaarden, aanspraak op vergoeding van de aan een bijscholings- of omscholingsopleiding verbonden noodzakelijke en te zijnen laste komende kosten.

Artikel 17 Ontheffing van een opleiding

De militair die is aangewezen voor het volgen van een initiële opleiding, dan wel een bijscholings- of omscholingsopleiding, kan daarvan door de minister, onder schriftelijke mededeling van de redenen die daartoe hebben geleid, worden ontheven, indien hij niet voldoet aan de bij die opleiding gestelde eisen of indien ontheffing in het belang van de dienst of van de militair om andere redenen noodzakelijk is.

Artikel 17a Ontheffing van verplichtingen

De minister kan, indien de billijkheid dit vordert, een militair, op wie een verplichting rust als bedoeld in de artikelen 13, 14 en 15, geheel of gedeeltelijk van die verplichting ontheffen.

Artikel 17b Zelfstudie

De militair die, zonder daarvoor ingevolge de overige bepalingen van dit hoofdstuk te zijn aangewezen, voor eigen rekening een studie of opleiding volgt of heeft voltooid die naar het oordeel van de minister mede dan wel volledig in het belang van de dienst is, kan – naar regelen en onder voorwaarden door de minister te stellen – in aanmerking komen voor bepaalde faciliteiten.

Artikel 17c Overdracht van bevoegdheden

De minister kan zijn bevoegdheid tot het aanwijzen voor en het ontheffen van een opleiding overdragen aan daartoe door hem aan te wijzen autoriteiten.

Artikel 17d Nadere regelen

De minister stelt nadere regelen vast ter uitvoering van dit hoofdstuk.

D. Hoofdstuk 4 komt als volgt te luiden:

HOOFDSTUK 4 FUNCTIETOEWIJZING EN BEVORDERING

Artikel 18 Begripsbepaling

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. «functietoewijzing»: de aanwijzing van de militair voor het vervullen van een functie;
- b. «bevordering»: het toekennen aan de militair van een hogere rang, waaronder mede wordt verstaan «stand en klasse».

Artikel 19 Functietoewijzing en ontheffing uit de functie

1. Functietoewijzing en ontheffing uit de functie geschiedt door de minister; de militair is gehouden de hem toegewezen functie te vervullen.
2. Na ontheffing uit de functie volgt in beginsel functietoewijzing, bestemming voor een bijscholingsopleiding of bestemming voor een omscholingsopleiding.
3. De minister kan ten aanzien van de militair die buiten staat is de hem toegewezen functie te vervullen, daaraan consequenties verbinden met betrekking tot toekomstige functietoewijzing.

Artikel 20 Wijziging van bestemming

1. De militair kan worden bestemd voor andere groepen van functies dan waarvoor hij tot dan toe was bestemd:
 - a. op zijn verzoek, al dan niet binnen het krijgsmachtdeel waartoe hij behoort;
 - b. bij gebleken noodzaak in het belang van de dienst binnen zijn krijgsmachtdeel, bij voorkeur met zijn instemming;
 - c. bij gebleken noodzaak in het belang van de dienst bij een ander krijgsmachtdeel, uitsluitend met zijn instemming.
2. Bij toepassing van het eerste lid wordt gewijzigd hetgeen ingevolge artikel 12, onder b, e en/of g, in de akte van aanstelling is opgenomen.

Artikel 21 Belangstellingsregistratie

- Naar regelen en onder voorwaarden te stellen door de minister:
- a. vindt een periodieke bekendmaking plaats van binnen de krijgsmacht beschikbare functies;
 - b. wordt de militair periodiek in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur kenbaar te maken voor toekomstig te vervullen functies.

Artikel 22 Opbouw van kennis en ervaring

De minister stelt nadere regelen omtrent de opbouw van kennis en ervaring, vereist voor de vervulling van functies.

Artikel 23 Beslissing tot functietoewijzing

1. Bij het nemen van een beslissing tot functietoewijzing houdt de minister rekening met de volgende factoren:
 - a. de noodzaak van een voortdurende taakvervulling door de krijgsmacht en in samenhang daarmee van een zo goed en tijdig mogelijke bezetting van alle functies;
 - b. de wenselijkheid van een spreiding van de totale loopbaan van de militair over functies en van een daarmee gepaard gaande opbouw van kennis en ervaring;
 - c. de bekwaamheid en geschiktheid van de militair voor de functie;
 - d. de door de militair kenbaar gemaakte voorkeur.
2. De minister kan aan de duur van de functievervulling een maximumtermijn verbinden.

Artikel 24 Bekendmaking van functietoewijzing

De minister stelt de betrokken militair indien mogelijk zes maanden, doch in ieder geval – tenzij het dienstbelang naar zijn oordeel noodzaakt tot afwijking – twee maanden vóór de vermoedelijke datum van ingang van functievervulling, in kennis van het voornemen tot functietoewijzing, onder vermelding van:

- a. de functie;
- b. de standplaats;
- c. de datum van ingang;
- d. een indicatie van de duur van de functievervulling.

Artikel 25 Waarneming

1. In afwijking van artikel 19, eerste lid, kan de militair, naar regelen te stellen door de minister, voor een periode van maximaal 12 maanden worden belast met de volledige waarneming van een functie. Onder volledige waarneming van een functie wordt verstaan het op aanwijzing van de minister verrichten van het volledige samenstel van werkzaamheden verbonden aan een andere functie dan die aan hem is toegewezen, met de daarmee gepaard gaande bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

2. De militair kan voorts tijdelijk worden belast met de waarneming van een deel van het samenstel van werkzaamheden verbonden aan een andere functie dan die welke hem is toegewezen.

Artikel 26 Ontheffing van functie-eisen

Indien het onder bijzondere omstandigheden onmogelijk is gebleken de militair tijdig aan te wijzen voor een opleiding als bedoeld in de artikelen 14 en 15 kan hij voor de tijd dat hij de opleiding nog niet heeft voltooid door de minister worden ontheven van bepaalde eisen die aan de aan hem toegewezen functie zijn verbonden.

Artikel 27 Bevordering

1. Het toekennen van een officiersrang aan militairen met een rang beneden de rang van luitenant ter zee der derde klasse/tweede luitenant, alsmede het toekennen van een hogere officiersrang, geschiedt bij koninklijk besluit.

2. De overige bevorderingen geschieden door de minister.

3. Aan de militair die een functie is toegewezen waaraan een hogere rang is verbonden dan de rang die hij bekleedt, wordt op de datum van ingang van functievervulling die hogere rang toegekend. Het toekennen van die rang kan tevens, voor een korte periode van voorbereiding, daaraan voorafgaand geschieden.

4. In afwijking van het derde lid kan aan de militair in bijzondere gevallen tijdelijk een hogere rang worden toegekend dan die welke hij bekleedt, indien het gewenste optreden van de betrokken militair daartoe noodzaakt en het optreden een wezenlijk onderdeel vormt van zijn functie. Wanneer de reden tot het toekennen van deze hogere rang vervalst, keert hij van rechtswege terug tot de rang of klasse die hij daarvoor bekleedde. Indien een militair die een rang tijdelijk bekleedt, overlijdt, wordt hij geacht die tijdelijke rang effectief bekleed te hebben op het tijdstip van zijn overlijden.

5. De navolgende bevorderingen kunnen geschieden in afwijking van het gestelde in het derde lid:

a. bij de zeemacht: de bevorderingen in de stand van matroos, en de bevordering van luitenant ter zee der 3e klasse tot luitenant ter zee der 2e klasse;

b. bij de land- en luchtmacht: de bevordering van korporaal tot korporaal der 1e klasse, de bevordering van sergeant tot sergeant der 1e klasse, alsmede de bevordering van tweede-luitenant tot eerste luitenant.

Artikel 28 Bevordering tijdens opleiding

1. De militair die een initiële opleiding volgt, kan, naar regelen en onder voorwaarden door de minister te stellen, bij afronding van delen van de opleiding worden bevorderd.

2. Naar regelen en onder voorwaarden door de minister te stellen, kan tijdens een opleiding aan de militair een titulaire rang of tijdelijk een rang worden toegekend.

Artikel 29 Bevordering bij de zeemacht na afronding van de onderofficiersopleiding

De militair bij de zeemacht die, anders dan bij wijze van initiële opleiding, een onderofficiersopleiding volgt, kan, naar regelen door de minister te stellen, na afronding van die opleiding worden bevorderd tot korporaal.

Artikel 30 Behoud toegekende rang

1. In bijzondere gevallen kan aan de militair een functie worden toegewezen waaraan een lagere rang is verbonden dan de rang die hij bekleedt.

2. De militair aan wie een functie wordt toegewezen waaraan een lagere dan de door hem beklede rang is verbonden, alsmede de militair die is aangewezen voor het volgen van een opleiding, behoudt zijn rang.

Artikel 31 Akte van bevordering

Aan de militair die is bevorderd, wordt als akte van bevordering een afschrift van of uittreksel uit het betreffende besluit uitgereikt. In de akte van een tijdelijke bevordering, als bedoeld in artikel 27, vierde lid, worden de reden en het tijdelijk karakter van die bevordering uitdrukkelijk vermeld.

Artikel 32 Overdracht van bevoegdheden

De minister kan, naar regelen en onder voorwaarden door hem te stellen, zijn bevoegdheid tot functietoewijzing, ontheffing uit de functie en bevordering overdragen aan daartoe aan te wijzen autoriteiten.

Artikel 33 Nadere regelen

De minister stelt nadere regelen vast ter uitvoering van dit hoofdstuk.

E. Hoofdstuk 6 komt als volgt te luiden:

HOOFDSTUK 6 ONTSLAG

Artikel 38 Bevoegdheid tot het verlenen van ontslag

1. Het verlenen van ontslag aan de militair met een officiersrang geschiedt bij koninklijk besluit.

2. Het verlenen van ontslag aan de militair met een rang beneden de rang van luitenant ter zee der 3e klasse/tweede-luitenant, of een stand, geschiedt door de minister.

Artikel 39 Ontslaggronden

1. Aan de militair kan ontslag op verzoek worden verleend, indien hij daartoe aan het ingevolge artikel 38 bevoegde gezag schriftelijk de wens te kennen heeft gegeven.

2. Aan de militair kan verder uitsluitend ontslag worden verleend:
 - a. ter zake van het bereiken of overschrijden van de leeftijd van:
 - 1°. vijftig jaar, indien hij tot de zeemacht behoort en een stand heeft, of een rang beneden de rang van luitenant ter zee der 3e klasse;
 - 2°. tweeënvijftig jaar, indien hij tot de zeemacht behoort en een rang heeft van luitenant ter zee der 3e klasse, der 2e klasse, of der 2e klasse oudste categorie;
 - 3°. vijfenvijftig jaar, indien hij tot de zeemacht behoort en de rang heeft van luitenant ter zee der 1e klasse of een hogere rang;
 - 4°. vijfenvijftig jaar indien hij tot de landmacht of de luchtmacht behoort;
 - b. wanneer hij is aangesteld voor een bepaalde tijd, ter zake van het eindigen van de tijd waarvoor de aanstelling is geschied;
 - c. wanneer zijn diensten door het ingevolge artikel 38 bevoegde gezag niet langer nodig worden geoordeeld, nadat hij ingevolge artikel 8 van de Uitkeringswet gewezen militairen (Stb. 1966, 451) weder is aangesteld;
 - d. wegens overtolligheid indien er voor hem geen functie beschikbaar is, onverminderd het bepaalde in artikel 43;
 - e. wanneer hij, bij ontslag uit een ambt, voor het bekleden waarvan hij op non-activiteit was gesteld:
 - 1°. het ingevolge artikel 38 bevoegde gezag niet doet blijken van zijn verlangen om in werkelijke dienst te worden gehandhaafd; dan wel
 - 2°. ofschoon hij dat verlangen te kennen heeft gegeven, naar verwachting niet binnen twee jaren bij het krijgsmachtdeel waartoe hij behoort, of indien dat niet mogelijk is bij een ander krijgsmachtdeel, kan worden geplaatst;
 - f. ter zake van blijvende ongeschiktheid voor het vervullen van de dienst uit hoofde van een ziekte of een gebrek;
 - g. wanneer hij behoort tot de zeemacht en een officiersrang heeft, dan wel wanneer hij behoort tot de landmacht of de luchtmacht – ongeacht welke rang hij heeft –, ter zake van het bereiken of overschrijden van de leeftijd van vijftig jaar, wanneer hij naar het oordeel van het ingevolge artikel 38 bevoegde gezag – in verband met zijn leeftijd voor het vervullen van de dienst niet meer ten volle geschikt is;
 - h. wegens ontheffing van de initiële opleiding tot het volgen waarvan hij bij zijn aanstelling is aangewezen, om reden dat hij niet voldoet aan de bij die opleiding gestelde eisen;
 - i. wanneer uit zijn gedragingen een zodanige gezindheid blijkt dat geen voldoende waarborg aanwezig is dat hij zijn plicht als militair onder alle omstandigheden getrouwelijk zal volbrengen;
 - j. wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie of voor de vervulling van functies binnen de groepen van functies, waarvoor hij is bestemd, wat de ongeschiktheid betreft, voor zover het bepaalde onder f of g niet toepasselijk is; een en ander onverminderd het bepaalde in artikel 43, eerste lid;
 - k. wegens verregaande nalatigheid in de vervulling van zijn plichten;
 - l. wegens wangedrag in de dienst, dan wel buiten de dienst voor zover dit gedrag schadelijk is of kan zijn voor zijn dienstvervulling of niet in overeenstemming is met het aanzien van zijn ambt;
 - m. wegens een vonnis dat in kracht van gewijsde is gegaan en is gewezen in verband met een feit van zodanige aard, dat, mede gelet op het algemeen gedrag van de militair, diens ontslag in het belang van de dienst noodzakelijk is;
 - n. ter zake van misleiding bij zijn indiensttreding indien blijkt dat hij bij zijn aanmelding onjuiste gegevens heeft verstrekt of omstandigheden heeft verzwegen en de juiste gegevens of de verzwegen omstandigheden de aanstelling zouden hebben belet, tenzij de militair aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

3. Aan de militair die behoort tot het reserve-personeel kan voorts ontslag worden verleend ter zake van een aanstelling in een betrekking, die krachtens enig wettelijk voorschrift onverenigbaar is met de militaire dienst.

4. Aan de militair die is aangesteld bij het reserve-personeel op grond van zijn burgerlijke betrekking kan voorts nog ontslag worden verleend ter zake van beëindiging van die burgerlijke betrekking.

5. Aan de militair die behoort tot het reserve-personeel op grond van de Dienstplichtwet kan voorts nog ontslag worden verleend:

a. ter zake van het eindigen van zijn dienstplicht;

b. ter zake van het eindigen van zijn dienstverhouding bij het reserve-personeel, indien het ingevolge artikel 38 bevoegde gezag handhaving van die dienstverhouding niet langer nodig oordeelt.

6. a. Aan de militair behorend tot het beroepspersoneel die bij de zeemacht de rang van commandeur, bij de landmacht de rang van brigade-generaal of bij de luchtmacht de rang van commodore bekleedt, of die een hogere rang bekleedt, kan – op voordracht van Onze Minister-President en de minister – ontslag worden verleend wanneer het belang van de dienst dit noodzakelijk maakt.

b. In dat geval wordt bij koninklijk besluit, op voordracht van Onze Minister-President en van de minister, een regeling getroffen waarbij aan de betrokkene een uitkering wordt toegekend welke met het oog op de omstandigheden redelijk is te achten. Die regeling zal in geen geval nadeliger mogen zijn dan die volgens welke de uitkering ingevolge de Uitkeringswet gewezen militairen zou zijn toegekend, waarop de betrokken militair aanspraak zou hebben kunnen maken, indien hem, in plaats van vorenbedoeld ontslag, op grond van het tweede lid onder a, ontslag zou zijn verleend.

7. Aan de militair voor wie na de aanstelling een proeftijd geldt, kan tijdens die proeftijd ontslag worden verleend zonder toepassing van één van de in het tweede lid genoemde ontslaggronden.

Artikel 40 Ontslag bij aanvaarding van het ambt van minister of staatssecretaris

Aan de militair die behoort tot het beroepspersoneel en die een benoeming tot minister of staatssecretaris aanvaardt, wordt ontslag verleend.

Artikel 41 Aanduiding van het ontslag

Het ontslag wordt «eervol» verleend, behoudens in de gevallen, genoemd in artikel 39, tweede lid, aanhef en onder k, l, m en n, in welke gevallen het ontslag zonder die aanduiding wordt verleend.

Artikel 42 Afwijzing van een verzoek om ontslag

1. Een verzoek van de militair om ontslag uit de dienst kan uitsluitend worden afgewezen:

a. in tijd van oorlog;

b. gedurende de tijd dat hij is ingedeeld bij een gedeelte van de krijgsmacht, waaraan de bekendmaking, bedoeld in artikel 71 van het Wetboek van Militair Strafrecht (Stb. 1964, 9) is gedaan;

c. gedurende de tijd waarin naar het oordeel van de minister, in overeenstemming met het gevoelen van de Raad van Ministers, het landsbelang wegens bijzondere omstandigheden vordert dat het ontslag niet wordt verleend;

d. indien op hem nog de verplichting rust om deel uit te maken van het beroeps- of het reserve-personeel;

e. indien dit nodig is voor het onderzoek omtrent een strafbaar feit waarvan hij wordt verdacht, dan wel indien hij strafrechtelijk wordt vervolgd of een naar aanleiding van zodanige vervolging tegen hem gewezen rechterlijke uitspraak nog niet in kracht van gewijsde is gegaan;

f. indien de minister besloten heeft hem in aanmerking te brengen voor ontslag om een van de redenen, genoemd in artikel 39, tweede lid, aanhef en onder k, l, m en n, of het nemen van zodanig besluit overweegt.

2. Het eerste lid is niet van toepassing op de militair voor wie na de datum van ingang van de aanstelling een proeftijd geldt, gedurende die proeftijd.

Artikel 43 Ontslag wegens overtolligheid van personeel of onbekwaamheid/ongeschiktheid

1. Ontslag van een voor onbepaalde tijd aangestelde militair om de reden, genoemd in artikel 39, tweede lid, aanhef en onder d of j kan slechts plaatsvinden indien het naar het oordeel van de minister na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de militair binnen zijn krijgsmachtdeel, of indien dit niet mogelijk is bij een ander krijgsmachtdeel, een andere, mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passende, functie toe te wijzen, dan wel indien hij een zodanige functie weigert te aanvaarden. In het onderzoek wordt de mogelijkheid tot bij- of omscholing van de militair betrokken.

2. Indien meerdere functies worden opgeheven in verband met een reorganisatie of een wijziging van de personeelssamenstelling van een krijgsmachtdeel, vindt ontslag wegens overtolligheid plaats naar een vooraf vastgesteld en bekendgemaakt plan.

Artikel 44 Ontslag wegens blijvende geestelijke of lichamelijke ongeschiktheid

Ontslag om de reden, genoemd in artikel 39, tweede lid onder f, wordt pas verleend, nadat de militair ter zake van het ontstaan, de aard en de gevolgen van zijn ziekte of gebrek is onderworpen aan een geneeskundig onderzoek naar de regelen, gesteld bij het Besluit procedure geneeskundig onderzoek militairen (Stb. 1966, 449).

Artikel 45 Ontslag wegens gezindheid

1. Ontslag om de reden, genoemd in artikel 39, tweede lid onder i, kan slechts plaatsvinden met medewerking van Onze Minister-President, dan wel, indien het de militair met een officiersrang betreft, op voordracht van Onze Minister-President en de minister. Daaraan voorafgaand dient het advies ingewonnen te worden van een commissie, bestaande uit vijf leden en vijf plaatsvervangende leden.

2. De leden en de plaatsvervangende leden van de commissie, bedoeld in het eerste lid, worden bij koninklijk besluit benoemd op voordracht van Onze Minister-President en van de minister.

3. De minister stelt nadere regelen betreffende de samenstelling, taak en werkwijze van de commissie. Deze regelen zullen ten minste voorzien in de mogelijkheid voor de militair die het onderzoek geldt: kennis te nemen van de op de zaak betrekking hebbende stukken, zich te doen bijstaan door een raadsman, gehoord te worden en zijn standpunt naar voren te brengen.

Artikel 46 Commissie van onderzoek

1. Ontslag om een van de redenen, genoemd in artikel 39, tweede lid onder j, k, l, m, en n, wordt, behalve indien de militair nog deelneemt aan

een opleiding voor het volgen waarvan hij bij de aanstelling is aange-
wezen, pas verleend, nadat ter zake het advies is ingewonnen van een
door de minister ingestelde commissie van onderzoek. Bij ontslag op
grond van artikel 39, tweede lid, onder j, geldt het bij of krachtens dit
artikel bepaalde alleen voor de militair, aangesteld voor onbepaalde tijd.

2. Een commissie van onderzoek wordt ingesteld indien het ingevolge
artikel 38 bevoegde gezag van mening is dat een van de ontslagredenen,
bedoeld in het eerste lid, op de militair van toepassing zou kunnen zijn.

3. De minister stelt nadere regelen betreffende de samenstelling, taak
en werkwijze van de commissie. Deze regelen zullen ten minste voorzien
in de mogelijkheid voor de militair die het onderzoek geldt: kennis te
nemen van de op de zaak betrekking hebbende stukken, zich te doen
bijstaan door een raadsman, gehoord te worden en zijn standpunt naar
voren te brengen.

Artikel 47 Datum van ingang van het ontslag

1. Ontslag wordt in het algemeen verleend met ingang van de eerste
dag van een kalendermaand.

2. Een ontslag op verzoek anders dan tijdens de proeftijd en een
ontslag om een van de redenen, genoemd in artikel 39, tweede lid onder
c, d, e, f, g, h en j, gaan niet eerder in dan nadat ten minste drie
maanden zijn verstreken sedert het tijdstip waarop het verzoek om
ontslag is ingediend onderscheidenlijk de militair van de beslissing tot
ontslagverlening schriftelijk in kennis is gesteld.

3. Een ontslag op verzoek tijdens de proeftijd en de ontslagen,
bedoeld in artikel 39, tweede lid onder h, en zesde lid, gaan niet eerder
in dan nadat ten minste een maand is verstreken sedert het tijdstip
waarop het verzoek om ontslag is ingediend of de militair van de
beslissing onderscheidenlijk het voorstel tot ontslagverlening schriftelijk
in kennis is gesteld.

4. De in het tweede en derde lid genoemde termijnen kunnen op
verzoek van de militair worden bekort.

5. De ingangsdatum van reeds verleend ontslag kan worden
opgeschort indien en voor zolang zich één van de omstandigheden
voordoet, bedoeld in artikel 42, eerste lid, onder a, b, c en e, alsmede
indien zich een omstandigheid voordoet die naar het oordeel van het
ingevolge artikel 38 bevoegde gezag grond oplevert voor ontslag om één
van de redenen, genoemd in artikel 39, tweede lid onder k, l, m of n.

6. Een ontslag ten gevolge van het aanvaarden van het ambt van
minister of staatssecretaris, als bedoeld in artikel 40, gaat in op de dag
van aanvaarding van dit ambt.

Artikel 48 Intrekking van reeds verleend ontslag

Ontslag dat is verleend om een andere reden dan genoemd in artikel
39, tweede lid onder k, l, m of n, en dat nog niet is ingegaan, wordt
ingetrokken, indien zich inmiddels een omstandigheid heeft voorgedaan
die het ingevolge artikel 38 bevoegde gezag aanleiding geeft de militair
te ontslaan om één van de redenen, genoemd in artikel 39, tweede lid
onder k, l, m of n.

Artikel 49 Ontslag tijdens verblijf buiten Nederland

1. In afwijking van artikel 47, tweede lid, kan het tijdstip van ingang
van een ontslag-op-verzoek van de militair die om redenen van dienst
buiten Nederland verblijft, worden uitgesteld voor de tijd die onvermij-
delijk nodig is om hem aldaar te vervangen, maar voor ten hoogste drie
maanden.

2. Het ontslag van de militair die om redenen van dienst buiten Nederland verblijft, gaat eerst in op een datum gelegen na het tijdstip van zijn terugkeer in Nederland.

3. Van het tweede lid kan worden afgeweken, indien de militair zulks schriftelijk verzoekt en het dienstbelang zich naar het oordeel van het ingevolge artikel 38 bevoegde gezag niet verzet tegen inwilliging van het verzoek, of indien de terugkeer niet tijdig plaatsvindt ten gevolge van omstandigheden die zijn te wijten aan de schuld of het toedoen van de militair.

Artikel 50 Ontslagbrief

Aan de militair aan wie ontslag wordt verleend, wordt een ontslagbrief uitgereikt, waarin wordt vermeld met toepassing van welke der in artikel 39 bedoelde ontslaggronden het ontslag wordt verleend, alsmede de datum van ingang van dat ontslag. Indien het ontslag bij koninklijk besluit is verleend, wordt bij wijze van ontslagbrief een afschrift van of een uittreksel uit het besluit uitgereikt.

Artikel 51 Getuigschrift

1. Aan de militair aan wie ontslag wordt verleend nadat hij ten minste één jaar in werkelijke dienst is geweest, wordt op zijn verzoek door of vanwege de minister een getuigschrift uitgereikt.

2. Het getuigschrift, bedoeld in het eerste lid, vermeldt de duur van de dienstverhouding en de aard van de verrichte werkzaamheden, alsmede, doch alleen op verzoek van de militair, de wijze waarop hij die werkzaamheden heeft verricht.

Artikel 52 Behoud van status

De militair die op het tijdstip van ingang van zijn eervol ontslag ten minste vijftien jaar tot het beroeps- of het reserve-personeel heeft behoord, behoudt de status van militair ten aanzien van door de minister te bepalen voorrechten, zulks tenzij hij van rechtswege is ontslagen of zich uit Nederlands nationaal oogpunt beschouwd onwaardig heeft gedragen. Bij de bepaling van de termijn van vijftien jaar telt mee de tijd die betrokkene als dienstplichtige in werkelijke dienst heeft doorgebracht.

Artikel 53 Ontslag van rechtswege

De militair is van rechtswege ontslagen:

- a. zodra hij het Nederlanderschap verliest;
- b. zodra een tegen hem gewezen vonnis waarbij de bijkomende straf van ontzetting van het recht om bij de gewapende macht te dienen is opgelegd zonder dat daarbij is bepaald dat deze straf geheel of gedeeltelijk niet ten uitvoer zal worden gelegd, in kracht van gewijsde is gegaan.

In deze gevallen wordt de militair door de minister schriftelijk in kennis gesteld van het feit dat, de datum met ingang waarvan en de reden waarom hij van rechtswege ontslagen is.

F. In hoofdstuk 10 komt artikel 115 te vervallen.

G. In hoofdstuk 11 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. Artikel 130 komt als volgt te luiden:

Artikel 130 Onderscheidingen, buitengewone bevordering en toekennen van een titulaire rang

1. Aan de militair kan ter zake van bijzondere dienstverrichtingen, dan wel langdurige en eervolle dienst, naar regelen bij koninklijk besluit te stellen, een onderscheiding worden toegekend.

2. De militair kan, in afwijking van de bepalingen van hoofdstuk 4, buitengewoon worden bevorderd ter beloning van een zeer belangrijk wapenfeit of een andere daad of verrichting, waardoor hij zich zeer bijzonder heeft onderscheiden.

3. Aan de militair kan ter zake van het op een bijzondere wijze hebben bijgedragen tot de behartiging van de belangen van de krijgsmacht een titulaire rang worden toegekend.

2. De artikelen 135 en 136 vervallen.

H. In hoofdstuk 12 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. In artikel 154, eerste, tweede en derde lid, komt de zinsnede «hoofdstuk 2 van» telkens te vervallen.

2. Het vierde lid van artikel 154 komt te vervallen.

3. In artikel 156, eerste lid, komt de zinsnede «artikel 51 van» te vervallen, onder wijziging van de woorden «genoemd artikel» in: artikel 51.

4. In artikel 156, tweede lid, worden de woorden «dat artikel» gewijzigd in: dit besluit.

5. Artikel 159 komt te vervallen.

ARTIKEL II

Waar in het Algemeen militair ambtenarenreglement de woorden «Onze Minister» voorkomen, worden deze vervangen door: de minister.

ARTIKEL III

Overgangsbepalingen

1. *Overgangsbepaling m.b.t. bevordering*. Op door de minister te bepalen wijze zal, gedurende een daarbij vast te stellen periode na inwerkingtreding van dit besluit, bij het nemen van beslissingen ten aanzien van bevorderingen rekening worden gehouden met bij het thans in werkelijke dienst zijnde personeel op basis van het huidige beleid gewekte verwachtingen.

2. *Overgangsbepaling m.b.t. ontslag*. De ontslagleeftijden bedoeld in artikel 39, tweede lid, onder a, sub 2° en 3° worden van kracht na het verstrijken van een overgangsperiode, die begint op 1 januari 1986, op welke datum de ontslagleeftijd van vijftig jaren met drie maanden wordt verhoogd. Vervolgens wordt gedurende de overgangsperiode de ontslagleeftijd op 1 juli 1986, 1 juli 1987 en 1 juli 1988 telkenmale met drie maanden verhoogd, waarna met ingang van 1 juli 1990 de ontslagleeftijd elke vijf jaren met een jaar wordt verhoogd, waarbij gedurende de eerste vier jaren van elke periode van vijf jaren de ontslagleeftijd telkenjare op 1 juli met drie maanden wordt verhoogd en in het vijfde jaar geen verhoging plaatsvindt.

3. *Bestaande regelingen*. De door de minister uitgegeven regelingen, houdende bepalingen met betrekking tot enig in dit besluit geregeld onderwerp, die van kracht zijn bij het in werking treden van de desbetref-

fende bepalingen van dit besluit, worden alsdan geacht te zijn gegeven op grond van laatstbedoelde bepalingen; zij blijven deswege – tenzij door de minister anders wordt bepaald – van kracht, voor zover zij niet in strijd zijn met dit besluit.

ARTIKEL IV

Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking op een nader bij koninklijk besluit te bepalen datum.

¹ Laatstelijk gewijzigd bij Koninklijk besluit van 25 augustus 1989, Stb. 385

Het advies van de Raad van State wordt niet openbaar gemaakt op grond van het bepaalde in artikel 25a, derde lid, onder b, van de Wet op de Raad van State.

Lasten en bevelen dat dit besluit met 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, 28 augustus 1989

Beatrix

De Staatssecretaris van Defensie,
J. van Houwelingen

Uitgegeven de *zesentwintigste* september 1989

De Minister van Justitie,
F. Korthals Altes

NOTA VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

Bij brief van 4 november 1986 aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (Tweede Kamer, vergaderjaar 1986–1987, 19 227, nr. 11) (hierna: de Personeelsbeleidsbrief) zijn de hoofdlijnen gepresenteerd voor een vernieuwing van het personeelsbeleid voor militair personeel. Daarmee werd voldaan aan een toezegging in de Memorie van Toelichting bij de Defensiebegroting voor 1987 (Tweede Kamer, vergaderjaar 1986–1987, 19 700, hoofdstuk X, nr. 2). In de brief wordt beschreven hoe het personeelsbeleid zodanig kan worden omgebogen dat het sterker wordt gericht op het individu in de organisatie en tevens wordt afgestemd op demografische en technologische ontwikkelingen, alsmede op veranderingen bij het onderwijs. Uitgangspunt is dat het personeelsbeleid wordt omgebogen in de richting van het zoveel als mogelijk stimuleren en gebruik maken van de menselijke kennis, vaardigheden en inzet. Dit betekent een gerichtheid op het individu in de organisatie en een differentiatie van het beleid, waarmee ook het organisatiebelang in hoge mate wordt gediend. In de lijn van de Personeelsbeleidsbrief zal het personeel meer worden gestimuleerd zelf initiatieven te nemen, kennis te vergaren, zich te ontplooien en daardoor zelf meer verantwoordelijkheid te dragen voor zijn toekomst. Het gaat er daarbij vooral om de juiste man of vrouw op de juiste plaats te krijgen en te houden.

De vernieuwingsplannen betreffen een geleidelijke ombuiging waarbij in overgangperiodes rekening wordt gehouden met bij het personeel gewekte verwachtingen. Waar de thans nog geldende rechtspositionele bepalingen met name op het vlak van bevordering echter over het geheel genomen niet meer dan bepaalde minimum-eisen bevatten, bevat het onderhavige besluit geen overgangsbepalingen. Omtrent concretisering van deze geleidelijke beleidsombuiging zullen, gelet op het beheersmatig karakter daarvan, afspraken met de belangenverenigingen van militairen moeten worden gemaakt. Het volledig uitgewerkt neerleggen daarvan in de rechtspositie is niet mogelijk. Derhalve is in artikel III een basis voor een dergelijk overgangsbeleid neergelegd.

Los van de hoofdstukindeling wordt hieronder op hoofdlijnen aandacht besteed aan de voornaamste terreinen waarop de beleidswijziging betrekking heeft, te weten het personeelsbeheer, het opleidingsbeleid en het bevorderingsbeleid.

Personeelsbeheer

Het huidige gesloten personeelssysteem vormt nogal eens een belemmering om de juiste man of vrouw op de juiste plaats te krijgen. In dit systeem bestaat een strikte handhaving van categorie-indelingen, een beperkt gebruik van andere instromingsmogelijkheden en een strakke bevorderingssystematiek. De barrières die hierdoor zijn ontstaan, staan de noodzakelijk geachte individualisering en differentiatie in de weg.

In het in dit nieuwe reglement neergelegde rechtspositionele kader is niet de herkomst of voorgeschiedenis – in het huidige systeem onlosmakelijk verbonden aan het niveau van de gevolgde initiële opleiding – van een individu de voornaamste toetssteen voor de functietoewijzing en voor de loopbaanmogelijkheden. Het voldoen aan de functie-eisen is het bepalende criterium. De instromingsmogelijkheden zijn verruimd. Daarmee kan worden aangesloten bij de daadwerkelijke behoefte van de organisatie, rekening houdend ook met demografische ontwikkelingen.

De omvang van de instroming van personeel aan de voet van de organisatie wordt niet meer uitsluitend afgestemd op een vooraf vastgestelde behoefte aan personeel op een bepaald niveau in een ver verwijderde toekomst, maar wordt afgestemd op het zeker stellen van de vulling van het personeelsbestand in algemene zin. Dit betekent een personeelsvoorziening langs twee lijnen; in de toelichting bij de herziening van hoofdstuk 2 wordt daarop nader ingegaan. Het hoofdstuk betreffende de aanstelling is met het oog hierop aangepast.

Opleidingen

De huidige initiële opleiding is zo ingericht dat deze een basis legt voor de door de militair te volgen loopbaan. Nu de nadruk meer komt te liggen op de kwaliteit van de functie vervulling wordt de opleiding meer gericht op de eerste door hem te vervullen functies. Afhankelijk van de individuele loopbaanmogelijkheden en wensen zal de militair zich de verdere voor de loopbaan benodigde kennis in een later stadium moeten kunnen verwerven. Het systeem bevat ook vervolgopleidingen waarmee meer mogelijkheden voor persoonlijke ontplooiing worden geboden. Uiteraard kunnen uit rendementsoverwegingen aan vervolgopleidingen (bij- en omscholing) verplichtingen verbonden worden voor de tijd dat men voor de organisatie beschikbaar moet blijven. In de lijn van het uitgangspunt om zoveel als mogelijk gebruik te maken van de menselijke kennis, vaardigheden en inzet, is in dit verband een meer pregnante plaats gegeven aan de mogelijkheid tot omscholing.

Bevorderingsbeleid

In het militaire personeelsbeleid is van oudsher aandacht besteed aan het verzekeren van een bepaalde bevorderingsgang voor het militaire personeel. Het gelijkheidsbeginsel heeft immer een doorslaggevende rol bij het bevorderen gespeeld om aan iedere militair zoveel mogelijk dezelfde kansen op ontplooiing en carrière te bieden binnen zijn categorie. Dat wil zeggen dat militairen met dezelfde ouderdom in een rang gelijktijdig in beschouwing voor bevordering worden genomen als zij voldoen aan eisen van bekwaamheid en geschiktheid voor de naast hogere rang.

Bij keuzebevordering wordt in dit systeem een differentiatie aangelegd door het hanteren van keuzenormen. Differentiatie evenwel met inachtneming van het gelijkheidsbeginsel. Militairen van een gelijke ouderdom in rang worden gezien op geschiktheid aan de hand van een voor allen gelijkelijk geldende keuzenorm.

Zoals al aangegeven is het besef de boventoon gaan voeren dat meer ruimte moet worden gegeven aan individualisering, eigen initiatief, differentiatie zelfontplooiing en verantwoordelijkheid voor de eigen toekomst. Daarin moet een optimum worden gevonden tussen het organisatiebelang (een zo goed mogelijke vervulling van de functie) en het belang van het individuele personeelslid (een juist evenwicht tussen loopbaanmogelijkheden en wensen). Voor de vervulling van vacatures is een wisselwerking tussen de organisatie en het personeel noodzakelijk. De functietoewijzing staat daarbij centraal, de bevordering is daarvan een afgeleide. Daarbij is anciënniteit, zoals ook reeds aangegeven in de Personeelsbeleidsbrief, geen uitgangspunt meer. De verantwoordelijkheid voor het voldoen aan de gestelde functie-eisen ligt primair bij de militair. De loopbaanmogelijkheden kunnen door hem worden beïnvloed door de wijze waarop hij gebruik maakt van die scholingsmogelijkheden en mogelijkheden die de organisatie biedt om specifieke ervaring op te doen. Dit laat mitsdien onverlet dat – vanwege de noodzaak van een voortdurende taakvervulling door de krijgsmacht en in samenhang

daarmee van een zo goed en tijdig mogelijke bezetting van alle functies – de organisatie in voorkomend geval sturend zal optreden.

DEREGULERING

De onderstaande uiteenzetting volgt de lijn van de beknopte vragenlijst bij de «Aanwijzingen inzake de toetsing van ontwerpen van wet en van algemene maatregel van bestuur», vastgesteld bij besluit van de minister-president van 16 januari 1985.

Ter realisering van het nieuwe beleid is het Algemeen militair ambtenarenreglement (AMAR) (Stb. 1982, 279) op aan te brengen wijzigingen bezien. Het is noodzakelijk gebleken om de hoofdstukken 2 (aanstelling), 3 (opleiding), 4 (bevordering) en 6 (ontslag) geheel of voor een groot deel te herzien. Een en ander heeft geleid – met het oog op de duidelijkheid – tot de keuze deze hoofdstukken geheel opnieuw vast te stellen. Daarbij is overigens afgezien van het aanbrengen van wijzigingen in het verlengde van het Voorstel van Wet houdende algemene regels van bestuursrecht (Algemene wet bestuursrecht); de in dat kader vereiste wijzigingen zullen in een later stadium worden aangebracht. Naar de mening van de ondergetekende is met hetgeen onder ALGEMEEN is opgemerkt, reeds voldoende tot uitdrukking gebracht waartoe de ontwerp-regeling strekt. De artikelsgewijze toelichting verschaft in dat opzicht op onderdelen meer gedetailleerde informatie.

Waar het betreft de samenhang van het onderhavige voorstel met andere in voorbereiding zijnde regelingen, wordt het volgende ter toelichting opgemerkt. De aanpassing van het AMAR kan niet los worden gezien van de voorstellen tot intrekking respectievelijk wijziging van de Wet bevordering en ontslag beroepsofficieren 1985 (Wet BOB 1985) en de Wet voor het reserve-personeel der krijgsmacht 1985 (Wet RP 1985). De hoofdstukken 4 en 6 zijn in verband met die voorstellen niet langer beperkt tot militairen beneden de rang van luitenant-ter-zee der 3e klasse of tweede-luitenant, zodat één reglement ontstaat voor alle militaire ambtenaren. Uit een oogpunt van wetssystematiek is zulks ook mogelijk: de Militaire Ambtenarenwet 1931 verschaft immers een basis aan de rechtspositie van alle militaire ambtenaren, ongeacht de rang die zij bekleden. Aldus ontstaat op het vlak van de rechtspositie-regelgeving voor militaire ambtenaren een meer coherent systeem: de Militaire Ambtenarenwet 1931 als basiswet, met daaronder één reglement (het AMAR) geldend voor alle militaire ambtenaren. Daarbij is van belang dat de Grondwet het mogelijk maakt de bijzondere wettelijke bepalingen m.b.t. de bevordering en het ontslag van beroeps- en reserve-officieren te integreren in het AMAR.

Ingaand op punt 3 van de beknopte vragenlijst, kan worden opgemerkt dat geen nieuwe organen in het leven worden geroepen voor de uitvoering van de ontwerp-regeling. Een punt van aandacht in de uitvoering is wel dat bepaalde beslissingen in het nieuwe beleid een ander gewicht krijgen. Waar de bevorderingsbeslissing thans een zelfstandige beslissing is zal deze in het nieuwe beleid in de regel een afgeleide zijn van de functietoewijzing. Onder verwijzing naar hetgeen omtrent het bevorderingsbeleid is opgemerkt onder ALGEMEEN, verdient in de uitvoering derhalve met name de centrale plaats van de functietoewijzingsbeslissing de aandacht, vanwege eventuele consequenties ten aanzien van de bevordering.

De centrale plaats van de functietoewijzing vereist een wisselwerking tussen individu en organisatie. In dat verband is voorzien in een basisbepaling voor een systeem van belangstellingsregistratie. Bij de concrete

uitwerking van een dergelijk systeem zal beheersbaarheid en beperking van administratieve werklast een punt van aandacht zijn.

Een aantal malen is een opdracht tot regelgeving aan de minister opgenomen. Zulks past bij uitstek in de systematiek van het militaire personeelsbeleid, waar als één van de uitgangspunten geldt dat de krijgsmachtdelen binnen het kader van de in het AMAR gegeven randvoorwaarden, d.w.z. binnen de hoofdlijnen van het personeelsbeleid, een uitvoeringsbeleid ontwikkelen dat is toegesneden op de specifieke kenmerken van het respectievelijke krijgsmachtdeel.

Aan de andere kant zal een deel van de thans bestaande uitvoeringsregelingen, met name op het vlak van bevordering, komen te vervallen, als niet langer passend binnen het nieuwe beleid. Een en ander afwegend zal het aantal decentrale uitvoeringsregelingen zeker geen uitbreiding ondergaan.

Om ten slotte in te gaan op punt 5 van de beknopte vragenlijst: zoals al is aangegeven zal in het nieuwe beleid de bevordering een afgeleide zijn van de functietoewijzing. Dit betekent in de uitvoering een grotere aandacht voor de functietoewijzing. Daar staat tegenover dat de bevorderingsbeslissing in veel gevallen louter een afgeleide beslissing zal zijn; op dat punt zij verwezen naar artikel 27, derde lid. Verwacht mag worden dat het nieuwe beleid enerzijds op een aantal punten zal leiden tot een zekere uitbreiding van en een anderssoortige werklast, doch anderzijds op een aantal punten die thans nog een groter accent hebben zal leiden tot een vermindering van werklast. Gevolgen voor het justitieel apparaat zijn ook niet te voorzien. Bij uitvoering van het nieuwe beleid ondergaat het aantal voor beroep vatbare beslissingen geen uitbreiding.

Met betrekking tot de financiële consequenties van de uitvoering van het Personeelsplan Defensie zij verwezen naar de brief van ondergetekende aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal van 20 juni 1987, Kamerstukken 19 227, vergaderjaar 1986-1987, nr. 17. Met die brief is aangeboden het «tijd-activiteitenplan herziening personeelsbeleid», waarin per voorgestelde maatregel een raming van de financiële consequenties is opgenomen. In totaliteit gaat het daarbij om een bedrag van bijna f 140 mln. op jaarbasis. Die ramingen behoeven geen bijstelling. De kosten worden gefinancierd uit de Defensie-begroting en zijn verwerkt in het Defensieplan.

Daarbij kan worden opgemerkt dat de onderhavige voorstellen tot wijziging van het AMAR slechts voor een gedeelte van de in het Personeelsplan Defensie aangekondigde maatregelen een rechtspositionele basis verschaffen. Een precieze herleiding van de financiële consequenties van de in het Personeelsplan Defensie voorziene maatregelen tot de onderhavige voorstellen tot wijziging van het AMAR is moeilijk te geven. Daarbij zij opgemerkt dat een aantal maatregelen aangekondigd in het Personeelsplan Defensie, reeds in gang is gezet; het betreft dan onder andere maatregelen die, hoewel ingevolge deze voorstellen ook te voorzien van een rechtspositionele basis, gekarakteriseerd kunnen worden als beheersmatig van aard zoals bijvoorbeeld de opzet van een systeem van belangstellingsregistratie. Het betreft tevens maatregelen die in het geheel niet te herleiden zijn tot de onderhavige voorstellen tot wijziging van het AMAR.

Uit een oogpunt van toegankelijkheid is ervoor gekozen om de toelichting niet te beperken tot alleen die artikelen, die belangrijk gewijzigd zijn. De toelichting is zo compleet mogelijk. Aldus ontstaat een meer samenhangend geheel, hetgeen de ondergetekende voor de hantering van het AMAR in de dagelijkse praktijk van groot belang acht.

De nummering van de artikelen is zodanig aangepast dat in de hoofdstukken 7 en verder geen vernumming hoeft plaats te vinden. Hoewel zulks uit een oogpunt van wetgevingstechniek wellicht niet gebruikelijk is, acht de ondergetekende het hieraan verbonden voordeel van doorslaggevend belang. Dit voordeel is daarin gelegen dat de uitvoeringsvoorschriften van de krijgsmachtdelen bij de hoofdstukken 7 en verder, waarin naar de artikelen uit het AMAR wordt verwezen, geen of slechts minimale aanpassing behoeven.

ARTIKEL I

A. HOOFDSTUK 1

Algemeen

Het reglement is bedoeld te gelden voor het tot de krijgsmacht behorende militaire personeel op wie de Militaire Ambtenarenwet 1931 van toepassing is. Dit personeel bestaat grotendeels uit vrijwillig dienende militairen, die militair ambtenaar in de zin van artikel 1, eerste lid der Militaire Ambtenarenwet 1931 zijn krachtens aanstelling bij het beroeps- of reserve-personeel.

Daarnaast behoren tot dit militaire personeel de uit de dienstplicht voortgekomen reservisten – zijnde de militairen die tot het reserve-personeel behoren uitsluitend krachtens artikel 41, tweede of derde lid van de Dienstplichtwet (Stb. 1948, I 284), dan wel mede krachtens aanstelling als reserveofficier – die krachtens het tweede lid van artikel 1 der Militaire Ambtenarenwet 1931 voor de toepassing van die wet onder het begrip «militair ambtenaar» worden medebegrepen.

De in het derde lid van artikel 1 der Militaire Ambtenarenwet 1931 genoemde gewezen militairen vallen niet onder de omschrijving van het begrip «militair» in dit reglement, omdat dit op hen niet integraal van toepassing is. In diverse artikelen worden zij als aparte groep wel genoemd.

Artikel 1

Het begrip «militair» in het eerste lid onder b heeft materieel dezelfde inhoud als het in het vroegere RRMZ (Stb. 1931, 377) opgenomen zelfde begrip; het verschilt in zoverre van de in het vroegere RMAKL/KLu (Stb. 1931, 378) voorkomende omschrijving, dat onder eerstbedoelde omschrijving niet vallen de militair, die vrijwillig de verplichtingen van een gewoon dienstplichtige op zich heeft genomen, en degene, die een verbintenis heeft gesloten bij de Vrijwillige Landstorm of bij de Reserve-Grensbewaking. Ten aanzien van de vrijwilliger op de voet van een gewoon dienstplichtige kan worden opgemerkt dat deze, als gevolg van een wijziging van de Militaire Ambtenaren 1931 bij inwerkingtreding van de Wet rechtstoestand dienstplichtigen, niet langer de status van militair ambtenaar bezit en ingevolge laatstgenoemde wet voor de toepassing daarvan als dienstplichtige wordt aangemerkt. Met betrekking tot de laatstgenoemde categorie, waarop het reglement niet van toepassing is, geldt dat zowel het instituut van de Vrijwillige Landstorm als dat van de Reserve-Grensbewaking niet meer bestaat en dat geen militairen op grond van een bij één van die instellingen gesloten verbintenis meer deel uitmaken van de landmacht of de luchtmacht.

In artikel 1, eerste lid, onderdeel d, is het begrip «officiersrang» gedefinieerd. Het AMAR kent thans nog een definitie van enerzijds de

«officier», anderzijds de «militair beneden de rang van luitenant ter zee der 3e klasse/ tweede-luitenant». Waar is gekozen voor het tot stand brengen van één reglement betreffende de rechtspositie van alle militaire ambtenaren (hetgeen specifiek tot uitdrukking komt in de hoofdstukken 2, 4 en 6), waarin voorts geen onderscheid in «hoedanigheden» meer voorkomt zoals het huidige AMAR dat kent, kan volstaan worden met deze definiëring van het begrip «officiërsrang». Met name voor de aanstelling, de toekenning van een rang en het ontslag is het opnemen van deze definitie van praktisch belang voor de vormgeving van het reglement.

Aangezien het begrip «initiële opleiding» een aantal malen voorkomt in diverse hoofdstukken, is daarvan in onderdeel h een definitie-bepaling opgenomen. Volstaan is met een verwijzing naar artikel 13, eerste lid.

Met betrekking tot het derde en vierde lid wordt het volgende opgemerkt. De geestelijke verzorgers die binnen de krijgsmacht werkzaam zijn, zijn krachtens hun aanstelling burgerlijke rijksambtenaren. Hun rechtspositie wordt dan ook beheerst door de regels, vastgelegd in het Algemeen Rijksambtenarenreglement. De omstandigheden waaronder en de wijze waarop zij hun werkzaamheden moeten verrichten hebben er in het verleden – vooral in de laatste wereldoorlog – toe geleid, dat zij voor wat betreft een aantal onderwerpen op het stuk van de materiële rechtspositie werden behandeld als officieren. Deze gedragslijn werd in de jaren na de Tweede Wereldoorlog op een aantal punten geformaliseerd.

Zo werden de geestelijke verzorgers gebracht onder de werkingssfeer van de Algemene militaire pensioenwet, de Uitkeringswet gewezen militairen en andere regelingen met postactieve voorzieningen, en onder de werkingssfeer van de militaire bezoldigingsvoorschriften en het Reisbesluit militairen 1978. Bij Koninklijk besluit van 17 januari 1967, nr. 124, werden de op hen van toepassing zijnde ontslagartikelen van het Algemeen Rijksambtenarenreglement buiten werking gesteld en vervangen door een aantal bepalingen, overeenkomende met de voor officieren van toepassing zijnde ontslagartikelen.

Bij de voorbereiding van het AMAR – dat, zoals in het deel Algemeen van de toelichting daarbij is vermeld, onder meer codificatie van voorheen in verschillende regelingen neergelegde voorzieningen van rechtspositionele aard beoogde – is onderkend dat de rechtspositie van de geestelijke verzorgers niet erg duidelijk was geregeld. Zo was formeel het hoofdstuk Vakantie, Vakantie-uitkering en Verlof van het Algemeen Rijksambtenarenreglement op de geestelijke verzorger van toepassing, maar werd materieel het verlof verleend volgens de bestaande militaire regelingen terzake en de vakantie-uitkering gebaseerd op de militair bezoldigingsregelingen. Het bepaalde in het derde en vierde lid van het onderhavige artikel strekt tot verduidelijking en afbakening van de rechtspositie van de geestelijke verzorgers te geraken.

Aan het feit dat de geestelijke verzorger zijn rechtspositie voor een gedeelte in het basis-rechtspositiereglement voor militaire ambtenaren geregeld ziet, mag niet de conclusie verbonden worden dat de geestelijke verzorger daardoor militair ambtenaar wordt of als zodanig getypeerd moet worden. Naast het gegeven dat met deze constructie niet een principieel andere weg wordt gekozen dan in het verleden op een aantal deelgebieden van de rechtspositie van de geestelijke verzorger reeds is geschied, moet immers worden onderkend dat ook in de toekomst de aanstelling van de geestelijke verzorger een aanstelling in burgerlijke openbare dienst zal blijven.

Evenmin wordt met deze constructie beoogd de vrijheid, die de diensten der geestelijke verzorging nodig hebben voor het verwezenlijken van hun taak, op welke wijze dan ook in te perken. Daarom zullen de bevoegdheden die de eigen identiteit van de geestelijke verzorging raken slechts uitgeoefend worden in overleg met de hoofden van dienst der geestelijke verzorging en, waar nodig naar het oordeel van ondergetekende of hun oordeel, met de zendende instantie.

Hierbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan onderwerpen als schorsing, het veiligheidsonderzoek, het doorbrengen van verlof in bepaalde landen, het verrichten van nevenwerkzaamheden en het deelnemen aan vennootschappen e.d. Het is uitsluitend op pragmatische gronden, met name ter wille van de rechtszekerheid voor de geestelijke verzorgers en om regelgevingstechnische overwegingen, dat is besloten tot het gedeeltelijk van overeenkomstige toepassing verklaren van het onderhavige reglement op de geestelijke verzorger bij de krijgsmacht.

De ondergetekende merkt met betrekking tot het vijfde lid, krachtens hetwelk hij voor de toepassing van onderscheidene artikelen kan aangeven welke functionaris als commandant in de zin van genoemde artikelen wordt bedoeld, nog op, dat het toebedelen van bevoegdheden aan commandanten niet betekent dat die commandanten bij de uitoefening van de bevoegdheden onttrokken zouden zijn aan het gezag van hogere commandanten. Binnen het kader van de in de krijgsmacht bestaande hiërarchische bevelsbevoegdheden kan een hogere commandant terzake van de uitoefening van aan hem ondergeschikte lagere commandanten toegekende bevoegdheden algemene en bijzondere bindende aanwijzingen geven, tenzij zulks uitdrukkelijk is uitgesloten, hetgeen overigens in dit besluit niet het geval is. Wanneer het de uitoefening van bevoegdheden ten aanzien van geestelijke verzorgers betreft, zullen de normaliter aan de commandanten toekomende bevoegdheden als regel aan het betrokken hoofd van de dienst der geestelijke verzorging worden toegekend.

Artikel 2

Bij elke regelgeving bestaat er een spanningsveld tussen enerzijds de behoefte, de vast te leggen rechten en verplichtingen van de justitiabelen en bevoegdheden van het bestuur uit oogpunt van rechtszekerheid zo stringent mogelijk te formuleren, en anderzijds de behoefte van het bestuur om over de benodigde beleidsvrijheid te beschikken, met name ook met het oog op andere dan normaliter geldende omstandigheden.

In het algemeen wordt als tussenweg tussen beide genoemde behoeftes gekozen voor een redelijk stringente vastlegging van rechten, verplichtingen en bevoegdheden, met een clause dat in andere dan normale omstandigheden het bestuur verdergaande bevoegdheden en/of grotere beleidsvrijheid verkrijgt.

Voor de vaststelling van de aanwezigheid van deze andere dan normale omstandigheden is in de regel een formeel besluit vereist.

De hierboven geschetste situatie doet zich ook voor bij de vastlegging van de rechtspositie van militairen in het AMAR, en vormt de bestaansreden van het eerste lid van artikel 2. Dit lid legt de bevoegdheid vast van de ondergetekende om in geval van oorlog (een feitelijke dan wel formeel bij koninklijk besluit afgekondigde rechtstoestand), oorlogs-

gevaar (een bij koninklijk besluit formeel af te kondigen buitengewone rechtstoestand) en in andere buitengewone omstandigheden gedurende welke dienstplichtigen buitengewoon in werkelijke dienst zijn (waarvoor machtiging bij koninklijk besluit is vereist), tijdelijk af te (doen) wijken van de in het AMAR opgenomen bepalingen. Het bij de uitoefening van deze bijzondere bevoegdheid in acht te nemen criterium is ontleend aan de taakstelling van de krijgsmacht, en spreekt voor zich.

De ondergetekende hecht er aan nog het volgende op te merken. De krijgsmacht dient, gelet op haar taakstelling, veelal in een eerder stadium dan door een formeel afgekondigde buitengewone rechtstoestand wordt aangegeven een aanvang te maken met de opvoering van de operationele gereedheid en inzetbaarheid, wil het mogelijk zijn in een eenmaal afgekondigde buitengewone rechtstoestand de operationele taak optimaal uit te voeren. Dit impliceert dat in een vóórfase op de in artikel 2, eerste lid, bedoelde buitengewone rechtstostanden, al maatregelen zullen moeten worden genomen die de bereikbaarheid, aanwezigheid en inzetbaarheid van het personeel optimaal garanderen. Deze voorfase is, ter onderscheiding van enerzijds de normaliter bestaande (vredes-)situatie en anderzijds de hiervoor genoemde buitengewone rechtstostanden, aangeduid met «oplopende spanning». In tijd van oplopende spanning is hantering van de in artikel 2, eerste lid, opgenomen bevoegdheid uiteraard niet mogelijk. Toch zal de mogelijkheid moeten bestaan om maatregelen als hiervoor genoemd te treffen.

Om die reden dient de ondergetekende te beschikken over enige specifieke bevoegdheden voor de genoemde tijd van oplopende spanning. In onderhavig besluit is dan ook een aantal bepalingen opgenomen, die de bereikbaarheid, aanwezigheid en inzetbaarheid van het personeel in tijd van oplopende spanning moeten veilig stellen. De ondergetekende wijst in dit verband op artikel 42, eerste lid onder c (de bevoegdheid om verzoeken om ontslag af te wijzen) en artikel 55, veertiende lid (de bevoegdheid om normaliter geldende termijnen in de sfeer van de werk- en rusttijden te overschrijden). Voor beide bevoegdheden geldt dat zij uitsluitend kunnen worden uitgeoefend in overeenstemming met het gevoel van de Raad van Ministers. Daarnaast zal de afwegingsfactor «dienstbelang», welke met name in de sfeer van de werk- en rusttijden en het verlof een rol speelt, in tijd van oplopende spanning een meer pregnante inhoud krijgen. Voor alle duidelijkheid zij er op gewezen, dat het begrip «oplopende spanning» zoals in deze uiteenzetting gebruikt, geen eenduidige inhoud heeft.

Bedoeld wordt vooral die situatie, waarin de krijgsmacht vanwege internationale ontwikkelingen voorbereidende maatregelen moet nemen ter verhoging van de operationele gereedheid en inzetbaarheid van eigen of bondgenootschappelijke strijdkrachten.

In artikel 2, tweede lid, is de mogelijkheid om met betrekking tot bepaalde aangelegenheden geregeld in het AMAR, bijzondere regelen vast te stellen die afwijken van het in het AMAR bepaalde, deels verruimd. Het AMAR kent thans de mogelijkheid om ten aanzien van militairen die deelnemen aan een *initiële* opleiding, bijzondere regelen vast te stellen met betrekking tot de hoofdstukken 4 (bevordering), 7 (werk- en rusttijden), 8 (verlof) en 11 (andere rechten en verplichtingen). Voor wat betreft werk- en rusttijden en verlof is deze mogelijkheid verruimd tot *alle* opleidingen waarvoor de militair is aangewezen. Die mogelijkheid tot het stellen van bijzondere regelen met betrekking tot deze aangelegenheden hangt samen met het onderscheid dat gemaakt

kan worden tussen het vervullen van een functie enerzijds en het volgen van een opleiding anderzijds. Voor wat betreft de bevordering van militairen tijdens een opleiding kan worden opgemerkt dat daarvoor in Hoofdstuk 4 al bijzondere voorzieningen zijn opgenomen. Ten aanzien van Hoofdstuk 11 is gekozen voor het handhaven van de bestaande, meer beperkte mogelijkheid om bijzondere afwijkende regelen vast te stellen, omdat de aard van de in dat hoofdstuk geregelde aangelegenheden een verdergaande afwijkmogelijkheid niet toelaat.

De in het derde lid opgenomen bevoegdheid om in de daar omschreven gevallen afwijkende regelen te stellen houdt verband met de omstandigheid dat het regelmatig voorkomt, dat militairen van de krijgsmacht worden ingedeeld bij bondgenootschappelijke strijdkrachten of worden tewerkgesteld in internationaal verband. In die situaties is het niet altijd mogelijk de rechtspositie van dit personeel volledig dezelfde te doen zijn als die welke geldt voor uitsluitend in nationaal verband werkzame militairen, waarbij met name gedacht kan worden aan de reglementering van werk- en rusttijden en aan de verlofregeling.

Hetzelfde geldt voor de militairen die verkeren in de in het derde lid onder c genoemde situatie, waarbij bijvoorbeeld gedacht kan worden aan militairen die ten behoeve van de krijgsmacht werkzaam zijn bij toelevingsbedrijven van militair materieel of bij civiele onderhoudsbedrijven.

Het in het derde lid onder c genoemde begrip «Ministerie van Defensie» dient te worden opgevat als het geheel van de diensten, inrichtingen, eenheden, staven e.d. welke onder het gezag van de ondergetekende ressorteren. De bevoegdheid tot afwijken geldt echter niet met betrekking tot die aangelegenheden die behoren tot de essentialia van de rechtspositie van de militaire ambtenaar en die in het derde lid expliciet worden aangeduid.

B. HOOFDSTUK 2

Algemeen

De aanstelling als militair beneden de rang van luitenant ter zee der 3e klasse/tweede-luitenant verschilde tot de inwerkingtreding van het AMAR in essentie van de aanstelling als officier. Bij eerstgenoemde aanstelling werd geen wezenlijk onderscheid gemaakt tussen de aanstelling als zodanig – het verkrijgen van de hoedanigheid van militaire ambtenaar – en de verplichting tot dienstverrichting in die hoedanigheid. Beide factoren vonden gezamenlijk regeling in een «verbintenis» die tot stand kwam door de ondertekening van de verbandakte door een vertegenwoordiger van het rijk en de betrokkene. De regeling hield verder in, dat voor de militair de verplichtingen als zodanig ontstonden op het moment van de ondertekening van de verbandakte, maar dat voor het rijk eerst verplichtingen ontstonden op het ogenblik, waarop de verbintenis door een daartoe aangewezen functionaris werd bekrachtigd (bij de land- en luchtmacht) c.q. aanvaard (bij de zeemacht).

Nog afgezien van het feit, dat deze regeling in de praktijk aanleiding gaf tot vraagpunten van administratiefrechtelijke aard – met name gold dit voor de vraag in hoeverre aan het verstrijken van de verplichting tot dienstverrichting automatisch gekoppeld was het tenietgaan van de aanstelling als militaire ambtenaar – maakte alleen al de omstandigheid dat deze wijze van aanstelling vele punten van overeenkomst vertoont met de arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, het ten zeerste gewenst de aanstellingsvorm van deze categorie militairen te herzien. Bij

de inwerkingtreding van het AMAR werden het moment van de aanstelling en het moment van het aangaan van bepaalde verplichtingen tot dienstverrichting ontkoppeld en werd aansluiting gezocht bij de op dit punt voor de officieren geldende regeling.

Tevens was het streven erop gericht te komen tot een zodanige nieuwe opzet, dat het bij de land- en luchtmacht vaak voorkomende gebruik van de reserve- status voor militairen die op basis van vrijwilligheid beroepsmatig voor bepaalde tijd dienst verrichten, tot het verleden zou gaan behoren.

De hoedanigheid van reserve-militair is nog uitsluitend gereserveerd gebleven voor militairen die deel uitmaken van het verlofspersoneel, waaronder in dit verband dient te worden verstaan het personeel dat in principe slechts in werkelijke dienst zal opkomen voor het doorlopen van een initiële opleiding of het deelnemen aan herhalingsoefeningen, dan wel in tijd van oorlog, oorlogsgevaar en andere buitengewone omstandigheden.

Ten grondslag aan de thans in het kader van de vernieuwing van het personeelsbeleid voorgestelde aanpassing van het hoofdstuk aanstelling ligt met name de gedachte om te komen tot een grotere mate van flexibiliteit in de personeelsvoorziening en het personeelsbeheer. De aandacht is daarbij met name uitgegaan naar het wegnemen van belemmeringen op het vlak van de inname van personeel, onder andere met betrekking tot het niveau (in welke rang of stand en klasse), en de wijze waarop (in welke 'hoedanigheid') personeel wordt aangenomen.

Voorts is meer in het algemeen gezocht naar mogelijkheden om tot vereenvoudiging en daarmee tot een grotere toegankelijkheid van de regelgeving te komen.

In de artikelsgewijze toelichting zal een en ander nader worden verduidelijkt.

Artikel 4

Het oude artikel 4 kent een scherp onderscheid tussen met name de aanstelling in de 'hoedanigheid van officier' en de aanstelling in de 'hoedanigheid van militair beneden de rang van luitenant ter zee der 3e klasse/tweede-luitenant'. Ten einde in het kader van de vernieuwing van het personeelsbeleid tot een meer flexibel systeem van personeelsbeheer te komen, is het noodzakelijk dit strikte onderscheid in hoedanigheden te laten vervallen. Daardoor wordt het mogelijk militairen met een rang beneden de rang van luitenant ter zee der 3e klasse/tweede luitenant, een officiersrang toe te kennen zonder dat een hernieuwde aanstelling vereist is. Een soepeler overgang van de ene «categorie» naar de andere «categorie» – het AMAR kent met de bij dit besluit voorgestelde wijzigingen in wezen geen onderscheid meer in categorieën zoals het oude AMAR dat kent – wordt daarmee mogelijk gemaakt. Zulks past ook beter bij het uitgangspunt dat de geschiktheid voor de functie of groepen van functies – verwezen zij op dit punt naar de Personeelsbeleidsbrief – het bepalende criterium is voor de functietoewijzing en meer in het algemeen voor de loopbaanmogelijkheden.

Meer in het algemeen is ervoor gekozen niet langer te spreken van hoedanigheden, bijvoorbeeld de «hoedanigheid van officier»: de aanstelling vindt plaats als militair zonder meer, bij een van de in het eerste lid genoemde categorieën. Het onderscheid tussen die genoemde categorieën dient naar de mening van de ondergetekende te blijven

bestaan. Gehandhaafd is uiteraard wel het onderscheid in het tot aanstellen bevoegde gezag, afhankelijk van de rang die bij de aanstelling wordt toegekend (tweede en derde lid). Op dit punt is in zekere zin een parallel te trekken met artikel 7 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (Stb. 1931, 248).

Artikel 4a

Reeds in 1971 werd door het lid van de Tweede Kamer Vellenga een motie ingediend waarin de regering werd gevraagd te onderzoeken of wettelijke of andere maatregelen genomen dienen te worden tot bescherming van de sollicitant (Kamerstuk II 1970/71, 10070, nr. 20). Ter uitvoering van deze motie werd in 1973 door de Minister van Sociale Zaken een Commissie Selectieprocedure (Commissie Hessel) ingesteld welke in 1977 haar rapport uitbracht.

Hierin werden zes rechten van de sollicitant geformuleerd:

- het recht op een eerlijke kans op aanstelling;
- het recht op informatie;
- het recht op privacy;
- het recht op vertrouwelijke behandeling van persoonlijke gegevens;
- het recht op een instrumenteel doelmatige procedure;
- het recht van klacht.

Het rapport vormde de aanleiding voor de instelling in 1979 van de Interdepartementale Werkgroep Selectieprocedures (IWS) die onder andere tot taak kreeg de mogelijkheden te onderzoeken tot realisering van de aanbevelingen van de Commissie Hessel en voorstellen te doen ter uitvoering van de aanbevelingen. In het interimrapport van 1980 kwam de IWS tot de voorlopige conclusie dat specifieke wetgeving, dat wil zeggen wetgeving toegesneden op het onderwerp werving en selectie, waarin de basis wordt gelegd en uitgangspunten worden aangegeven voor zelfregulering door betrokkenen, het meeste perspectief biedt.

De uitwerking van de voorgestelde opzet voor een wettelijke regeling op het gebied van werving en selectie werd neergelegd in het eindrapport dat in 1982 werd uitgebracht. De aanbevelingen van de Commissie Hessel hadden inmiddels in 1980 binnen de burgerlijke rijksdienst ook aanleiding gegeven tot het formuleren van «Voorlopige gedragsregels voor werving, selectie en aanstelling». Deze gedragsregels werden sindsdien bij de burgerlijke rijksdienst toegepast bij het werven en selecteren van sollicitanten.

Na overleg met de Stichting van de Arbeid over het eindrapport van de IWS heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mevrouw mr. A. Kappeyne van de Coppello het voorlopige regeringsstandpunt met betrekking tot een regeling van werving en selectie aan de Tweede Kamer medegedeeld. Dit voorlopige standpunt hield in dat overeenkomstig de wens van de Stichting van de Arbeid voorlopig zou worden afgezien van een adviesaanvraag aan de SER met betrekking tot een wettelijke regeling inzake werving en selectie. In het overleg dat hierover heeft plaatsgevonden met de vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer bleek dat de Kamer in meerderheid met het regeringsstandpunt instemde. Op grond hiervan heeft de Staatssecretaris besloten voorlopig af te zien van een wettelijke regeling van werving en selectie en aan de werkgevers over te laten om voor de eigen arbeidsorganisatie een regeling tot stand te brengen. Ten aanzien van het bedrijfsleven is aan de Stichting van de Arbeid gevraagd regelgeving – bij voorkeur via CAO's – te bevorderen.

Voor de invoering van gedragscodes voor werving en selectie bij het Ministerie van Defensie heeft ondergetekende de eerste verantwoordelijkheid.

Inmiddels is tot stand gebracht de Regeling werving en selectie, in werking getreden per 30 april 1987 (PP 87/172/2363, MP-publicatie 31-102/1230).

Artikel 5

Dit artikel geldt in beginsel voor alle aanstellingen waardoor de status van militair ambtenaar wordt verkregen. De werking ervan wordt slechts beperkt door bepalingen die bij of krachtens een speciale wet zijn vastgesteld.

Als aanstelling waarvoor dit artikel niet zal gelden kan worden genoemd de aanstelling als cadet, welke plaatsvindt op grond van de Wet van 21 juli 1890 (Stb. 126) tot regeling van het militair onderwijs.

Aangezien de dienstplichtige vaandrigs door hun aanstelling als reserve-officier worden onttrokken aan de werkingssfeer van de Wet rechtstoestand dienstplichtigen en het daarop gebaseerde Reglement rechtstoestand dienstplichtigen, en worden gebracht onder de werking van de Militaire Ambtenarenwet 1931 en van dit reglement, worden ook de eisen voor aanstelling van dienstplichtige vaandrigs als reserve-officier vastgesteld op de grondslag van dit artikel.

In verband daarmee is het koninklijk besluit van 12 februari 1923, nr. 23, ingetrokken bij de inwerkingtreding van het AMAR.

De bepaling van het tweede lid, dat ten aanzien van de gegadigde voor een aanstelling een veiligheidsonderzoek wordt ingesteld, dient in samenhang met het gestelde in artikel 132 als grondslag voor de bij ministeriële beschikking vastgestelde Regeling veiligheidsonderzoek (adspirant-) militairen, in werking getreden per 1 januari 1983 (PP 82/091/5259, MP-publicatie 31-102/ 1210).

Ter toelichting van de in het kader van de vernieuwing van het personeelsbeleid thans aangebrachte wijzigingen dient het navolgende.

Ten opzichte van het oude artikel 5 leiden de leden 1 en 2 niet tot een verandering. In het derde lid zijn, in vergelijking tot het derde lid van het oude artikel 5, twee wijzigingen aangebracht: in onderdeel b is «algemene ontwikkeling» als basiselement van nader te stellen aanstellingseisen vervangen door het meer concrete begrip «vooropleiding»; voorts is thans aangegeven dat die nader te stellen eisen kunnen verschillen «afhankelijk van de functie dan wel groepen van functies waarvoor de militair is bestemd». In die formulering komt nadrukkelijker tot uiting dat de voor onbepaalde tijd aangestelde militair bestemd zal worden voor een aantal groepen van functies, waarbinnen zijn loopbaan zich in beginsel zal bewegen. Een meer op functionalisatie gerichte benadering van het loopbaanbeleid is een wezenlijk onderdeel van de vernieuwing van het personeelsbeleid.

In het vierde lid is, met gebruikmaking van de ruimte die artikel 12g van de Militaire Ambtenarenwet 1931 (Stb. 1931, 519) biedt, de mogelijkheid gegeven om over te gaan tot aanstelling terwijl de betrokkene nog niet voldoet aan alle aanstellingsvoorwaarden, in die gevallen dat aan de aanstelling een proeftijd is verbonden. Daarmee wordt een meer flexibel systeem van personeelsvoorziening mogelijk.

Deze mogelijkheid is echter wel aan zekere restricties onderworpen. Er moet sprake zijn van een bijzonder geval, terwijl tevens is aangegeven dat aanstelling in die gevallen alleen mogelijk is als in redelijkheid verwacht mag worden dat voor het einde van de proeftijd wel is voldaan aan de aanstellingsvoorwaarden waarvan wordt afgeweken. Voor een concrete toepassing van de onderhavige bepaling kan onder meer gedacht worden aan personen ten aanzien van wie een lopende naturalisatieprocedure in een vergevorderd stadium is, aan personen die binnen de proeftijd de vereiste leeftijd zullen bereiken of naar alle waarschijnlijkheid nog in die periode aan de vooropleidingseisen zullen voldoen. Voor zover het personen betreft die (nog) niet de Nederlandse nationaliteit bezitten, geldt uiteraard dat zij in het bezit dienen te zijn van een geldige titel tot verblijf in Nederland. Ten einde zeker te stellen dat niet toch personen in dienst zijn, die niet aan alle aanstellingsvoorwaarden voldoen, zonder dat voor hen nog een proeftijd geldt, is in de laatste volzin bepaald dat de aanstelling in die gevallen van rechtswege eindigt. Uitgaande van de opgenomen beperkende criteria en een correcte toepassing daarvan, dient in deze gevallen het risico voor het van rechtswege eindigen van de aanstelling in deze gevallen te liggen aan de zijde van de werknemer.

Artikel 6

De in het eerste lid genoemde mogelijkheid om de tijd, waarvoor een aanstelling voor een bepaalde tijd is geschied, op verzoek van betrokkene te verlengen, is de pendant van de voor de inwerkingtreding van het AMAR voor kortverbandvrijwilligers bestaande mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden hun dienstverband voor een bepaalde tijd te verlengen.

Artikel 7

Het thans voorgestelde artikel 7 leidt ten opzichte van het oude artikel 7 niet tot inhoudelijke wijzigingen. De redactie van het artikel is zoveel mogelijk vereenvoudigd. Het wegvallen van het oude onderdeel c van het derde lid («de aanstelling als officier van hen, die na hun ontslag bij het beroepspersoneel op grond van de Dienstplichtwet van rechtswege tot het reserve-personeel zijn komen te behoren») kan verklaard worden uit het wegvallen in het nieuwe artikel 4 van de «aanstelling als officier». Dit onderdeel gaat daarom thans op in het tweede lid. Ter toelichting van het artikel is onderstaand een nadere beschouwing opgenomen.

De verplichtingen die aan een aanstelling als vrijwillig dienend militair zijn of kunnen worden verbonden, zijn van drieërlei aard. Aan elke eerste aanstelling als militair ambtenaar (anders dan die van een dienstplichtige als militair met een officiersrang bij het reserve-personeel, welke strikt genomen ook geen aanstelling als militair ambtenaar is), is de verplichting verbonden dat de aangestelde ten minste een zekere tijd deel zal blijven uitmaken van het personeel. Die verplichting is noodzakelijk in verband met rendementseisen en ten behoeve van een planmatige personeelsvoorziening. Op grond van artikel 42, eerste lid, kan een verzoek om ontslag vóór ommekomst van evenbedoelde tijd worden afgewezen. Het is deze verplichting waarop wordt gedoeld in de eerste volzin van zowel het eerste, het tweede als het derde lid van dit artikel.

Bij elk der krijgsmachtdelen heeft, in de tijd variërend, immer de behoefte bestaan om – naast het beroepspersoneel dat in beginsel voor lange duur ter beschikking staat – te beschikken over personeel dat een

relatief korte periode doorlopend werkelijke dienst verricht en nadien nog geruime tijd als personeelsreserve beschikbaar is. Voor inwerkingtreding van het AMAR werden bij de land- en luchtmacht de vrijwilligers die kozen voor bovengenoemde bestemming aangesteld bij het reserve-personeel.

Bij de zeemacht was dit vroeger ook het geval, doch sedert de wijziging van het RRMZ bij het koninklijk besluit van 9 augustus 1960 (Stb. 359), werden bedoelde vrijwilligers voor een bepaalde tijd aangesteld bij het beroepspersoneel.

Deze wijziging van het RRMZ was een gevolg van het allengs groeiende besef dat de hier in het geding zijnde militairen, zolang zij nog verkeren in de eerste fase van hun dienstverband en dientengevolge doorlopend werkelijke dienst verrichten, zich in de functie-uitoefening niet onderscheiden van de vanouds bestaande beroepsmilitair, die ook immers vrijwillig doorlopend werkelijke dienst verricht.

Om die reden is dan ook met de inwerkingtreding van het AMAR verkozen om deze militairen ook bij de land- en luchtmacht niet langer de reserve-status doch de beroepsstatus te verlenen; zij worden aangesteld bij het beroepspersoneel, zij het voor een bepaalde tijd omdat immers hun intentie niet is het doorlopen van een complete loopbaan in de krijgsmacht. De tweede fase van het dienstverband van deze militairen is echter niet gericht op het doorlopend en beroepsmatig werkelijke dienst verrichten, doch op het – als personeelsreserve – beschikbaar blijven; dit beschikbaar blijven laat zich niet anders denken dan bij het reserve-personeel.

Voor de inwerkingtreding van het AMAR vond bij de land- en luchtmacht de overgang van de eerste fase naar de tweede fase van het dienstverband plaats doordat betrokkene groot verlof werd verleend en hij – als groot verlofganger – bleef behoren tot het reserve-personeel. Sinds 1 januari 1983 wordt de betrokkene bij het einde van de eerste fase van het dienstverband ontslag bij het beroepspersoneel verleend. Gezien de bijzondere aard van de dienstverhouding van bedoelde militairen, en teneinde de problemen te voorkomen die zouden kunnen rijzen indien een militair zich aan de tweede fase van zijn dienstverband zou willen onttrekken, verdient het de voorkeur reeds bij de aanvang van de dienstverhouding ook de relatie tot het reserve-personeel vast te leggen. De basis van het op deze manier overeenkomen van bedoelde dienstverhouding ligt in de tweede volzin van het tweede lid.

Daarnaast werd het wenselijk geacht dat ook aan het personeel, dat in beginsel voor lange duur beroepsmatig werkelijke dienst verricht, een soortgelijke reserve-plicht kan worden opgelegd, zulks om te voorkomen dat juist de door dit personeel opgedane ervaring verloren zou gaan voor de mobilisatie-reserve.

De reserve-plicht heeft met name betekenis voor dat gedeelte van het beroepspersoneel dat niet dienstplichtig is in de zin van de Dienstplichtwet en derhalve niet valt onder de werking van artikel 41, derde lid, van genoemde wet. Hierbij valt met name te denken aan het vrouwelijk beroepspersoneel.

Maakt een militair deel uit van het reserve-personeel, dan is hij deswege wettelijk verplicht tot opkomst in werkelijke dienst in de gevallen, bedoeld in artikel 4 van de Wet voor het reserve-personeel der krijgsmacht. Daarenboven kan hij vrijwillig de verplichting op zich nemen om ook in andere omstandigheden of voor andere doeleinden in werke-

lijke dienst op te komen. Voor bepaalde categorieën personeel is het gewenst dat zij deze verdergaande verplichting tot opkomst in werkelijke dienst aanvaarden. De mogelijkheid om deze verdergaande verplichting op te kunnen leggen ligt besloten in de derde volzin van het tweede lid en de tweede volzin van het derde lid. In de derde volzin van het eerste lid is een soortgelijke beperking opgenomen voor het beroepspersoneel dat is aangesteld voor onbepaalde tijd.

Wellicht ten overvloede merkt de ondergetekende op, dat artikel 7 niet kan gelden voor de aanstelling waarbij een officiersrang wordt toegekend, van hen, die krachtens de Dienstplichtwet verplicht tot het reserve-personeel behoren. Op die reservisten zijn, voor wat betreft de tijd dat zij verplicht tot het personeel blijven behoren, de bepalingen van artikel 41, eerste lid, van de Dienstplichtwet van toepassing. De aard en omvang van de wettelijk op hen rustende verplichting tot opkomst in werkelijke dienst wordt bepaald door artikel 4 van de Wet voor het reserve-personeel der krijgsmacht.

Voor wat betreft het anders dan bij of in verband met de aanstelling aanvaarden van de verplichting om deel uit te zullen maken van het personeel, moge verwezen worden naar artikel 14 van het reglement.

Artikel 8

Met de thans in het kader van de vernieuwing van het personeelsbeleid voorgestelde wijziging van dit artikel wordt beoogd om het meer in het algemeen mogelijk te maken dat personeel niet uitsluitend op het laagste niveau de krijgsmacht binnenkomt. Die mogelijkheid is in het derde lid van het oude artikel 8 uitdrukkelijk geformuleerd als een uitzondering, waarbij rekening gehouden dient te worden met de belangen van het reeds binnen de krijgsmacht werkzame personeel. Het nieuwe artikel 8 biedt op dit punt meer ruimte, zodat in beginsel de nodige flexibiliteit in de personeelsvoorziening ontstaat. Aldus wordt de mogelijkheid geschapen de personeelsvoorziening langs twee lijnen af te stemmen op het zeker stellen van de vulling van het functiebestand in algemene zin.

Aan de voet van de organisatie moeten de benodigde aantallen personeel worden geworven en vervolgens worden opgeleid voor de vervulling van de functies op de lagere niveaus in de organisatie. Gebleken geschiktheid en bekwaamheid moeten vervolgens bepalend zijn voor de verdere loopbaanmogelijkheden.

De ruime redactie van het voorgestelde artikel 8 maakt de tweede lijn van personeelsvoorziening, de zogenaamde horizontale instroming – de rechtstreekse aanstelling van personeel, niet aan de voet van de organisatie, onder toekenning van een nader te bepalen militaire rang of stand en klasse – in ruimere mate toepasbaar. Die horizontale instroming is in beginsel voor alle functies mogelijk, mits wordt voldaan aan de voorwaarden die voor de vervulling zijn gesteld. Aldus wordt de mogelijkheid geschapen de op de arbeidsmarkt beschikbare kennis en ervaring waaraan de organisatie behoefte heeft, te verwerven. In dit verband dient ook gewezen te worden op demografische ontwikkelingen: de afname van het aantal jeugdigen sinds het begin van de jaren tachtig is zodanig, dat daarmee in de werving van de krijgsmacht, die thans zijn personeel vrijwel uitsluitend uit schoolverlaters recruteert, terdege rekening moet (kunnen) worden gehouden.

Artikel 9

De regeling van de proeftijd is vereenvoudigd en meer flexibel gemaakt. De dwingende bepaling dat in een aantal met name genoemde situaties aan een aanstelling per definitie een proeftijd is verbonden (oude artikel 9) is vervangen door een facultatieve bepaling. Voor alle gevallen, derhalve ook de gevallen dat de militair bij zijn aanstelling is aangewezen voor het volgen van een initiële opleiding, is een maximum van twaalf maanden opgenomen, overeenkomstig het thans reeds geldende maximum. De bepaling met betrekking tot de proeftijd laat hierdoor de mogelijkheid om een periode van functievervulling na afronding van – relatief korte – initiële opleidingen bij de proeftijd te betrekken. Daardoor wordt, rekening houdend met het tweezijdig karakter van de proeftijd, meer recht gedaan aan het verkennende karakter van de proeftijd.

Artikel 10

Uitgangspunt van het nieuwe personeelsbeleid is dat de militair in grotere mate zelf verantwoordelijk is voor zijn loopbaan. Uit de aard der zaak gaat het dan met name om de voor onbepaalde tijd aangestelde militair, die zich door middel van een voortdurend proces van scholing en mobiliteit in de vervulling van functies, waarmee een opbouw van kennis, vaardigheden en ervaring plaatsvindt, zal moeten (kunnen) ontplooiën. Daartegenover dient te staan dat de organisatie inzicht verschaft omtrent het kader waarbinnen die ontplooiing in beginsel zal dienen te geschieden. Het onderhavige artikel voorziet daarin. Voor de lange termijn dient bij aanstelling te worden aangegeven binnen welke groepen van functies de loopbaan van de militair zich zal kunnen bewegen. Dit laat onverlet dat zich gedurende de initiële opleiding omstandigheden kunnen voordoen die aanleiding geven tot een wijziging van de bestemming. Voor de korte termijn – bij afronding van de initiële opleiding – wordt aangegeven wat de aard en het niveau van de eerste functies, dat wil zeggen ten minste de eerste twee functies, zal zijn. Dat wil zeggen dat niet alleen inzicht zal moeten worden verschaft in de soort van werkzaamheden verbonden aan die functie, maar ook in de plaats welke die functies innemen binnen de organisatie.

Artikel 11

De krijgsmacht kan zich voor situaties zien gesteld, waarin het noodzakelijk is om voor een beperkte periode te beschikken over een zeer specifieke deskundigheid voor de vervulling van functies, die in het verband van de krijgsmacht door militairen moeten worden vervuld. Het wordt niet doelmatig geacht om voor dergelijke kortdurende situaties de benodigde specifieke deskundigheid permanent in de organisatie beschikbaar te hebben en te houden c.q. op het vereiste kennisniveau te houden. De tijdelijke aanstelling voorziet meer op ad hoc basis in dergelijke situaties. Het bijzondere van de tijdelijke aanstelling – tot uiting komend in het derde lid – is dan ook daarin gelegen dat de betrokkene niet langer in de krijgsmacht werkzaam is dan voor de duur van de (korte) periode waarin behoefte is aan die specifieke deskundigheid. Hoewel niet expliciet in het artikel vermeld, is de ondergetekende van mening, dat de tijdelijke aanstelling voor ten hoogste een periode van een jaar zal dienen te geschieden.

De tijdelijke aanstelling moet derhalve niet worden beschouwd als een vorm van aanstelling die dient voor de reguliere personeelsvoorziening van de krijgsmacht. Daarom is gekozen voor een apart artikel en is afgezien van een integratie in artikel 4.

Juist omdat wordt beoogd tijdelijk in een zeer specifieke deskundigheid te kunnen voorzien, is in het tweede lid de mogelijkheid geopend af te wijken van een aantal reguliere voorwaarden voor aanstelling. Daaronder valt ook de eis van het Nederlandschap; artikel 12g van de Militaire Ambtenarenwet 1931 opent de mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur af te wijken van dat vereiste. Waar het specifieke functies van tijdelijke aard betreft, behoeft op dit punt naar het oordeel van de ondergetekende geen bezwaar te bestaan.

Artikel 12

De eisen waaraan de akte van aanstelling moet voldoen, zijn aangepast in de lijn van de nieuwe aanstellingssystematiek, waarvoor wordt verwezen naar de toelichting bij de artikelen 4 en 5.

Artikel 12a

Voor inwerkingtreding van het AMAR legden de officieren krachtens het Soeverein besluit van 26 februari 1814, nr. 86, van oudsher zo spoedig mogelijk na hun aanstelling een eed of belofte af, waarbij zij zich verbonden tot trouw aan de Koningin, gehoorzaamheid aan de wetten en onderwerping aan de krijgstucht. De overige militaire ambtenaren ondertekenden bij hun aanstelling een schriftelijke verklaring, de zgn. dienstbelofte, waarbij zij beloofden trouw te zullen zijn aan de Koningin en zich te zullen onderwerpen aan de krijgstucht en aan alle dienstvoorschriften van het betrokken krijgsmachtdeel. Dit onderscheid is met inwerkingtreding van het AMAR opgeheven. Zolang de regel van kracht blijft volgens welke in beginsel alle leden van het burgerlijk rijksperoneel in verband met het aanvaarden van hun betrekking een eed (belofte) afleggen, zal ook voor het vrijwillig in een dienstverhouding tot de overheid tredende militaire personeel beneden de rang van luitenant ter zee der 3e klasse/tweede-luitenant de verplichting tot het afleggen van een eed (belofte) als militair ambtenaar moeten gelden.

Om praktische en gevoelsmatige redenen is echter bepaald dat degenen die in de hoedanigheid van militair ambtenaar een initiële opleiding volgen, de eed (belofte) niet zullen afleggen alvorens zij die opleiding hebben beëindigd. Nu de eedsformule in het AMAR werd opgenomen, bestond niet langer behoefte aan bovengenoemd Soeverein besluit, weshalve dit in het hoofdstuk Overgangs- en slotbepalingen (Hoofdstuk XII van het AMAR) is ingetrokken.

Ter toelichting van de wijziging in het kader van het nieuwe personeelsbeleid dient het volgende.

Het vierde lid van het oude artikel 12 is in het derde lid van het onderhavige artikel verruimd: indien de militair ingevolge een eerdere aanstelling reeds de eed of belofte heeft afgelegd wordt deze niet opnieuw afgelegd, ook niet indien sprake is geweest van een onderbreking van de dienstverhouding. Zij die in het verleden geen gebruik hebben gemaakt van het oude artikel 154, vierde lid en derhalve geen eed of belofte hebben afgelegd, worden voor de toepassing van het derde lid geacht deze te hebben afgelegd.

C. HOOFDSTUK 3

Algemeen

Zoals reeds aangegeven in de toelichting bij hoofdstuk 3 ten tijde van de totstandkoming van het AMAR, is de noodzaak tot scholing van het

personeel binnen de krijgsmacht zeer groot. De vernieuwingen op talloze terreinen – te denken valt onder meer aan techniek, technologie, automatisering, management – lijken zich in een steeds sneller tempo te voltrekken. Aangezien de nadruk in het nieuwe personeelsbeleid meer zal komen te liggen op de kwaliteit van de functie vervulling, dient de initiële opleiding meer te worden gericht op de eerste door de militair te vervullen functies. De kennis en vaardigheid die voor verder in de loopbaan te vervullen functies nodig is, zal telkens door middel van afzonderlijke opleidingen moeten worden verkregen. In wezen betekent dit een voortdurend proces van bijscholing en – indien nodig – omscholing. Een dergelijk systeem van begin- en vervolgopleidingen draagt bij tot verhoging van de kwaliteit van de functie vervulling en van de doelmatigheid van de organisatie en biedt ook meer mogelijkheden voor persoonlijke ontplooiing.

In het nieuwe personeelsbeleid zal voorts sterker de nadruk komen te liggen op het initiatief, op de verantwoordelijkheid van de militair zelf voor het opdoen van de vereiste kennis en vaardigheid voor toekomstig te vervullen functies. Gelet op de noodzaak van een voortdurende taakvervulling door de krijgsmacht dient echter in het onderhavige hoofdstuk de mogelijkheid tot sturing door de organisatie te worden gehandhaafd.

Artikel 13

In het eerste lid is het uitgangspunt geformuleerd dat de militair bij aanstelling aangewezen wordt voor het volgen van een initiële opleiding. Dit vloeit voort uit de opvatting dat het in principe niet mogelijk is om te functioneren binnen de krijgsmacht, dan nadat daartoe een opleiding is gevolgd.

Waar dat niet in alle gevallen noodzakelijk zal zijn – te denken valt aan diegenen die na een korte onderbreking van het dienstverband wederom aangesteld worden en een functie toegewezen krijgen waarvoor zij ten volle geschikt en bekwaam worden geacht – is bepaald dat de militair «in beginsel» aangewezen wordt. Tot uitdrukking is gebracht dat de initiële opleiding ten minste gericht is op de eerste functie(s) van de militair en dient ter verkrijging van de benodigde kennis en vaardigheid voor de vervulling van die functie(s). Daarin begrepen is uiteraard een meer algemene militaire vorming. Voor wat betreft de opleidingen aan KIM en KMA zij opgemerkt dat deze opleidingen mede een algemene basis geven voor de vervulling van hogere staf- en topfuncties in een latere fase van de loopbaan.

Voor de terminologie «kennis en vaardigheid» – zoals ook opgenomen in de artikelen 14 en 15 – is bewust gekozen; afgezien is van het gebruik van de terminologie die bijvoorbeeld in het tweede lid van het oude artikel 13 voorkomt, nl. het «verkrijgen van de bekwaamheid» (voor een hogere rang). Binnen de voorgestane functionalisatie van de loopbanen zal telkenmale moeten worden bezien of de militair de geschiktheid en bekwaamheid voor de te vervullen functie bezit; de opleidingen dragen bij aan die geschiktheid en bekwaamheid door het toevoegen van kennis en vaardigheden.

In het tweede lid is de terugbetalingsverplichting geregeld. Anders dan in het oude artikel 16 wordt het vereiste van eigen wil of toedoen niet langer gehanteerd. Uitgaand van een evenwichtige verdeling van risico's tussen werkgever en werknemer, dient te gelden dat voor het ontbreken van rendement en voor de toegevoegde waarde een vergoeding wordt betaald. Zulks geldt uiteraard ook voor de terugbetalingsverplichting, verbonden aan bij- en omscholingsopleidingen. Voor die gevallen waarin het effectueren van die terugbetalingsverplichting tot onbillijke situaties

zou leiden, is in artikel 17a een hardheidsclausule opgenomen: in die gevallen kan gehele of gedeeltelijke ontheffing van de terugbetalingsverplichting plaatsvinden. Verwezen zij voorts naar de toelichting bij artikel 14.

Ten aanzien van het derde lid: het begrip «militaire inkomsten» is gedefinieerd in artikel 1, eerste lid, onderdeel f. Het begrip «bezoldiging in de zin van de door de militair geldende bezoldigingsregeling(en)» verwijst naar de definities gegeven in de Regeling inkomsten militairen land- en luchtmacht 1969 (Stb. 1968, 523), respectievelijk de Bezoldigingsregeling militairen zeemacht 1947 (Koninklijk besluit van 24 november 1947, nr. 45) en het Besluit herziening bezoldiging militairen zeemacht 1954 (Stb. 50).

Artikel 14

De bijscholingsopleidingen vervullen een centrale functie in het nieuwe beleid. De militair zal met name zelf initiatieven moeten ontplooiën om zich mede via het volgen van de juiste opleidingen te kwalificeren voor toekomstig te vervullen functies en ook de benodigde kennis en vaardigheid te behouden voor de functie die hij vervult. Daarbij kunnen uiteraard ook opleidingen aan een niet-militaire opleidingsinrichting van belang zijn. Zoals in het eerste lid uiteengezet zijn de bijscholingsopleidingen die opleidingen, die in relatie staan tot de functie of groepen van functies waarvoor de militair is bestemd. Voor een toelichting op het gebruik van de begrippen «kennis en vaardigheid» zij verwezen naar de toelichting op artikel 13.

Aan deze opleidingen kan, alleen voorzover de aanwijzing op verzoek is geschied, zowel een terugbetalingsverplichting als een verplichting nog een bepaalde tijd deel uit te maken van het beroepspersoneel (een dienverplichting) worden verbonden. Ten aanzien van de toepassing van de terugbetalingsverplichting – opgemerkt zij dat in de gevallen dat een dienverplichting is opgelegd deze vraag in beginsel niet aan de orde komt – geldt het volgende ter toelichting, in aansluiting op de algemene gedachte, zoals verwoord in de toelichting bij artikel 13. Zoals in het oude artikel 16, vierde lid, ook reeds opgenomen, geldt als basis voor de terugbetalingsverplichting hetgeen voor rekening van het rijk aan of ten behoeve van de militair tijdens de opleiding is betaald. Voor interne opleidingen betekent dit dat duidelijk zal moeten zijn hoe hoog de aan de opleiding verbonden kosten zijn. In het vierde lid is een mitigerende bepaling opgenomen; het daar neergelegde uitgangspunt vloeit voort uit hetgeen in het Centraal georganiseerd overleg militairen van 17 april 1986 met de belangenverenigingen van militairen is overeengekomen. Achterliggende gedachte van deze mitigerende bepaling is dat tijdens de opleiding, ook wanneer de militair geheel is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden en diensten, de verhouding werkgever-werknemer in stand blijft.

Het wordt daarom wenselijk geacht een zekere grens te stellen aan de op te leggen terugbetalingsverplichting. Deze grens kan gevonden worden door het bij en krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag bepaalde naar analogie toe te passen. Het uit de toepassing van het derde en vierde lid resulterende terug te betalen bedrag, dient te worden terugbetaald naar rato van de nog te dienen periode; zulks vloeit logisch voort uit het uitgangspunt dat voor het ontbreken van rendement (en voor de toegevoegde waarde) een vergoeding wordt betaald. Naarmate het rendement groter is geweest, wordt het terug te betalen bedrag kleiner. In de uitvoering zal een redelijke afbetalingsperiode gehanteerd worden.

Artikel 15

Het wordt van belang geacht de omscholingsopleidingen in een apart artikel onder te brengen, omdat als uitgangspunt geldt dat zoveel als mogelijk gebruik wordt gemaakt van het binnen de organisatie aanwezige potentieel. Met betrekking tot de op te leggen verplichtingen bestaat geen verschil met de bijscholingsopleidingen. In het artikel is de relatie gelegd met de artikelen 20 en 43.

In artikel 20 is neergelegd de mogelijkheid voor de militair om op zijn verzoek bestemd te worden voor andere groepen van functies dan waarvoor hij bij aanstelling was bestemd. In die gevallen zal omscholing veelal noodzakelijk zijn. De mogelijkheid tot een verzoek tot aanwijzing voor omscholing zal daaraan in de regel rechtstreeks zijn gekoppeld.

In artikel 20 is voorts opgenomen de mogelijkheid om – bij voorkeur met instemming van de militair, hetzij uitsluitend met zijn instemming – de bestemming van de militair te wijzigen. Alsdan kan de aanwijzing voor omscholing niet op verzoek, in het verlengde daarvan, noodzakelijk zijn. Uitgangspunt is dat zulks uitsluitend in uitzonderlijke situaties zal voorkomen.

Tenslotte zij gewezen op de relatie met artikel 43, eerste lid, waarin is bepaald dat in het onderzoek naar een «passende functie» bij dreigend ontslag, de mogelijkheid tot omscholing zal worden betrokken.

Artikel 16

In het oude artikel 15 betreffende vergoeding van opleidingskosten werd expliciet een onderscheid gemaakt tussen het volgen van een opleiding of studie aan een niet-militaire opleidingsinrichting en aan een militaire opleidingsinrichting. Dit onderscheid was gebaseerd op het gegeven dat het volgen van een opleiding of studie aan een niet-militaire opleidingsinrichting steeds kosten met zich brengt, terwijl dit in het andere geval meestal niet aan de orde is. Omdat het tweede lid van dat oude artikel toch de mogelijkheid opende om over te gaan tot vergoeding van kosten in dergelijke gevallen, heeft de ondergetekende gemeend dat een vereenvoudiging plaats kan vinden middels een samenvoeging van deze twee leden.

Artikel 17

In dit artikel wordt het supplement van de bevoegdheid tot het aanwijzen van militairen voor een opleiding of studie uitdrukkelijk vastgelegd, nl. de bevoegdheid om militairen van een opleiding of studie te ontheffen, tot uitdrukking gebracht. Eén van de redenen die tot ontheffing in het belang van de dienst kunnen leiden is de constatering dat de militair, alhoewel hij voldoet aan de bij die opleiding gestelde eisen, blijk geeft ongeschikt te zijn voor het vervullen van de functie(s) waarvoor hij wordt opgeleid.

Artikel 17a

De in dit artikel opgenomen hardheidsclausule is noodzakelijk met het oog op het laten vallen van het vereiste van eigen wil of toedoen voor het effectueren van terugbetalings- en dienverplichtingen, gekoppeld aan de diverse opleidingen. Bij het vaststellen van de terugbetalingsverplichting

– en daarmee bij het hanteren van deze hardheidsclausule – komt het aan op een redelijke, aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval te bepalen risicoverdeling. Daarbij dient een afweging van factoren plaats te vinden, waarbij onder meer gedacht kan worden aan het door de militair genoten maatschappelijk voordeel, de toegevoegde waarde, van de gevolgde opleiding.

Als betekenis van deze hardheidsclausule moet worden gezien dat in apert onredelijke gevallen van het opleggen van een restitutieverplichting kan worden afgezien.

Artikel 17b

In het nieuwe personeelsbeleid wordt het van belang geacht de militair te stimuleren om zich ook, zonder daarvoor al dan niet op verzoek te zijn aangewezen, te ontplooien middels het volgen van studies of opleidingen die in beginsel voor eigen rekening komen. Naast de andere opleidingen, genoemd in de artikelen 13, 14 en 15, is dit immers ook een middel waardoor de militair kennis en vaardigheden op kan doen die – mede dan wel volledig – in het belang van de dienst zijn. In verband hiermee is het gewenst de basisbepaling voor het toekennen van faciliteiten – het oude artikel 115 dat met dit besluit wordt ingetrokken – een meer centrale plaats te geven als één van de mogelijkheden tot scholing. Ter zake is reeds tot stand gebracht de Regeling studiefaciliteiten (ministeriële regeling van 28 augustus 1987, nr. PP 87/010/4277).

Artikel 17c

Vanuit de gedachte om te komen tot een verdergaande decentralisatie van de uitoefening van bevoegdheden is het gewenst de mogelijkheid op te nemen dat de bevoegdheid van de minister tot het aanwijzen voor en het ontheffen van een opleiding ook op een lager niveau kan worden uitgeoefend.

D. HOOFDSTUK 4

Algemeen

In dit hoofdstuk komen specifiek tot uiting de gedachten omtrent een meer individuele benadering in het personeelsbeleid. Deze benadering kenmerkt zich door meer ruimte voor eigen initiatief, differentiatie, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid voor de eigen toekomst.

In het deel «Algemeen» van deze toelichting is reeds een korte schets op hoofdlijnen gegeven van het huidige bevorderingsbeleid. Ten grondslag aan het huidige beleid ligt de algemene regel dat bevordering plaatsvindt in volgorde van rangschikking op een per rang aan te houden ranglijst, waarin de militairen worden vermeld naar orde van de datum met ingang waarvan zij die rang laatstelijk hebben verkregen. Tevens bestaat in het huidige beleid de keuzebevordering: in het algemeen geldt daarvoor dat anciënniteit – ouderdom in rang – toch van groot belang is omdat bij keuzebevordering de militairen met dezelfde anciënniteit immer gelijktijdig voor bevordering in beschouwing worden genomen. Op dit punt zij bijvoorbeeld verwezen naar artikel 8 van de Wet BOB 1985. Duidelijk is dat het gelijkheidsbeginsel in het huidige beleid een overheersende rol speelt. Dat de bevorderingsbeslissing in dit beleid een op zich staande beslissing is, komt onder meer tot uiting in het stellen van algemene eisen voor bevordering – artikel 21 van het huidige AMAR, artikel 5 van de Wet BOB 1985, artikel 13 van de Wet RP 1985 – en de bepaling in het huidige AMAR (artikel 21, derde lid) dat bevordering in beginsel slechts plaatsvindt indien in de desbetreffende *rang* vacatures

bestaan. Voorts zij gewezen op de in het verlengde van deze algemene lijn liggende bepalingen met betrekking tot stilstand in bevordering (artikel 27, AMAR, artikel 10 Wet BOB 1985, artikel 18 Wet RP 1985), bevordering na stilstand in bevordering (artikel 28 AMAR, artikel 11 Wet BOB 1985, artikel 19 Wet RP 1985) en buitengewone bevordering (artikel 30 AMAR, artikel 9 Wet BOB 1985, artikel 17 Wet RP 1985). Deze bijzondere bepalingen in hoofdstuk 4 benadrukken het zelfstandige karakter van de bevordering in het huidige beleid.

Kern van het nieuwe beleid is dat het functie-begrip centraal komt te staan. Dit komt met name tot uitdrukking in de bepalingen die betrekking hebben op de functietoewijzing en belangstellingsregistratie. In het nieuwe systeem is een koppeling tussen functie en rang gelegd. Aan de militair wordt bij aanwijzing voor de vervulling van een functie waaraan een hogere klasse of rang is verbonden dan die welke hij bekleedt, die hogere klasse of rang toegekend.

Waar in het huidige systeem de verantwoordelijkheid voor de opbouw van kennis en ervaring vooral bij de organisatie ligt komt deze in het thans gepresenteerde systeem ook meer bij de individuele militair te liggen. Voor het personeelsbeheer betekent dit dat de eisen van bekwaamheid en geschiktheid voor elke functie dan wel groepen van functies worden vastgesteld en bekendgemaakt. De verantwoordelijkheid voor het voldoen aan die eisen zal primair een zaak voor de individuele militair zijn. Daartoe worden door de organisatie faciliteiten voor het verkrijgen van de benodigde kennis beschikbaar gesteld en biedt de organisatie mogelijkheden om specifieke ervaring op te doen.

Met de onderhavige wijziging wordt in het AMAR de bevordering van alle militaire ambtenaren geregeld. Zoals in het deel Algemeen van de toelichting is aangegeven, is zulks gewenst vanuit een oogpunt van wetssystematiek. Van belang is hier ook de directe relatie in het nieuwe beleid tussen de functietoewijzing en de bevordering; die relatie maakt het gewenst de functietoewijzing en bevordering ten aanzien van alle militairen in één reglement onder te brengen.

Artikel 18

Functietoewijzing is omschreven als het aanwijzen voor de vervulling van een functie. De aanwijzing voor een (andere) functie kan uiteraard ook een wijziging van standplaats inhouden. In het vervallen artikel 135 van het AMAR werd een onderscheid gemaakt tussen de begrippen «indeling» (in een andere functie) en «verplaatsing». Met name vanwege de centrale rol van het functiebegrip in het nieuwe beleid, is voor de term «functietoewijzing» gekozen.

Artikel 19

Zoals reeds opgemerkt is de kern van het nieuwe systeem dat de functietoewijzingsbeslissing het instrument zal worden voor de ontwikkeling van de loopbaan van de militair. Gelet op de verantwoordelijkheid van de minister voor het personeelsbeheer dient de bevoegdheid tot functietoewijzing – en in het verlengde daarvan de bevoegdheid tot ontheffen uit de functie – ten aanzien van alle militairen, ongeacht hun klasse of rang, bij de minister te worden gelegd. Aangegeven is voorts dat de militair de hem toegewezen functie dient te vervullen. Waar in artikel 27, derde lid, is bepaald dat aan de militair bij aanwijzing voor de vervulling van een functie, waaraan een hogere klasse of rang is verbonden dan die welke hij op dat moment bekleedt, die hogere klasse of rang wordt toegekend, kan in dit verband niet voorbijgegaan worden aan de relatie tussen artikel 19, eerste lid, en artikel 27, eerste lid. Dát de toekenning van officiersrangen bij koninklijk besluit geschiedt, betekent

immers dat daadwerkelijke functietoewijzing voor die gevallen waarin sprake zal zijn van een bevordering, niet eerder zal geschieden dan nadat die (hogere) officiersrang, na een daartoe strekkende voordracht van de minister, is toegekend. Beneden het niveau van de officiersrangen is zulks niet aan de orde, omdat alsdan functietoewijzing en bevordering beide aan de minister zijn voorbehouden.

In artikel 19, tweede lid, is aangegeven welke stappen in de regel volgen bij ontheffing uit de functie. Uitgangspunt is dat aanwijzing plaats vindt voor een volgende functie binnen de groepen van functies waarvoor de militair is bestemd. Dit is wezenlijk in een systeem waarin de militair regelmatig van functie wisselt. Een andere mogelijkheid is dat (eerst) bijscholing volgt, namelijk wanneer de militair nog onvoldoende is gekwalificeerd voor een volgende functie. Daarnaast kan omscholing gewenst zijn, in voorkomend geval bij toepassing van artikel 20 of artikel 43, eerste lid. In dit verband zij ook gewezen op de relatie met artikel 39, tweede lid, onderdeel d. Aan de militair kan onder toepassing van dit artikel ontslag worden verleend wegens overtolligheid indien voor hem geen functie beschikbaar is.

In artikel 19, derde lid, is aangegeven dat de minister ten aanzien van de militair die buiten staat is de hem toegewezen functie te vervullen, daaraan consequenties kan verbinden met betrekking tot toekomstige functietoewijzing. Uitgangspunt is dat de militair ook in staat is binnen de groepen van functies waarvoor hij is bestemd, regelmatig van functie te wisselen. Dit uitgangspunt staat in rechtstreeks verband tot de noodzaak van een voortdurende taakvervulling door de krijgsmacht en in samenhang daarmee van een zo goed en tijdig mogelijke bezetting van alle functies, zoals verwoord in artikel 23, eerste lid, onder a.

Artikel 20

In het vervallen artikel 136 van het AMAR was de «overbrenging» van militairen beneden de rang van luitenant ter zee der 3e klasse en van tot landmacht behorende militairen beneden de rang van tweede-luitenant geregeld. De Wet BOB 1985 kent in artikel 30 een vergelijkbare voorziening, de Wet RP 1985 in artikel 35. De wijziging van bestemming, zoals opgenomen in artikel 20 behelst een vertaling daarvan naar het nieuwe personeelssysteem, waarin bestemming voor «groepen van functies» centraal staat. Waar in het vervallen artikel 136 «overbrenging» kon plaatsvinden bij gebleken noodzaak in het belang van de dienst, bij voorkeur met instemming van de militair, is daaraan toegevoegd de mogelijkheid dat de militair op zijn daartoe gedaan verzoek bestemd wordt voor andere groepen van functies. Daarmee wordt uitdrukking gegeven aan het streven om de militair een grotere verantwoordelijkheid te laten dragen voor zijn toekomst. Voort is gestalte gegeven aan de intentie om de overgang van het ene krijgsmachtdeel naar het andere krijgsmachtdeel mogelijk te maken, zonder formele belemmeringen. In het oude systeem was daarvoor ontslag en een nieuwe aanstelling noodzakelijk. Het onderscheid tussen de onderdelen b en c van het eerste lid is aangebracht met het oog op het respecteren van de keuze van de militair voor een bepaald krijgsmachtdeel.

In de voorgestelde bepaling is voorzien in de mogelijkheid deze overgang te realiseren middels een wijziging van de akte van aanstelling op de relevante punten.

Artikel 21

In de Personeelsbeleidsbrief is aangegeven dat, met het oog op de doelstelling de juiste man op de juiste plaats te krijgen, het gewenst is individuele militair meer te betrekken bij de functietoewijzing. Daartoe zal

bij de krijgsmachtdelen een procedure worden toegepast voor het tot stand brengen van een betrokkenheid van de militair, voorafgaande aan zijn functietoewijzing. Het onderhavige artikel biedt daarvoor de algemene basis.

Om organisatorische redenen zal de belangstellingsregistratie periodiek geschieden, hoewel ook een tussentijdse «vacaturemelding» denkbaar is. De minister stelt regels voor de inrichting van het systeem, dat er op is gericht een interactie tussen de organisatie en de militair te bewerkstelligen.

Artikel 22

Om enerzijds de militair enig houvast te geven bij het uiten van zijn belangstelling voor bepaalde functies en anderzijds de organisatie de mogelijkheid te geven om sturend op te treden waar het gaat om de inrichting van de loopbaan van de militair worden kennis- en ervarings-eisen gesteld voor het vervullen van functies. Dit is ook van belang omdat groepen van personeel uiteindelijk op functies zullen worden geplaatst waarvoor de kennis en ervaring vrijwel uitsluitend binnen de krijgsmacht kunnen worden opgedaan. In die zin zal de militair, ten einde zich aldus daarvoor te kwalificeren, op meerdere terreinen binnen de groepen van functies waarvoor hij is bestemd, moeten kunnen functioneren.

Artikel 23

Dit artikel bevat de regels omtrent de afweging van belangen die bij het nemen van een functietoewijzingsbeslissing in acht moet worden genomen. Het stellen van dergelijke regels wordt noodzakelijk geacht in verband met het grote belang dat voor zowel de organisatie als de militair met de functietoewijzingsbeslissing is gemoeid. De noodzaak tot vervulling van alle functies, de aantrekkelijker maar ook de minder aantrekkelijke functies, is als eerste overwegingsfactor genoemd. Inherent aan de noodzaak van een voortdurende taakvervulling door de krijgsmacht (onderdeel a) is uiteraard de bereidheid en het vermogen van de militair om ook van functie te wisselen. De onder b genoemde factor moet in relatie tot artikel 22 worden gezien. De wenselijkheid om een spreiding van de loopbaan over meerdere functies te realiseren is in de toelichting bij dit artikel reeds belicht. Punt c maakt duidelijk dat de betrokken militair moet voldoen aan de eisen van bekwaamheid en geschiktheid voor de functie om voor functietoewijzing in aanmerking te kunnen komen. Dit is de algemene eis die voor iedere functietoewijzing geldt. Verwezen zij naar de mogelijkheid die artikel 26 biedt om onder bijzondere omstandigheden de militair te ontheffen van bepaalde functie-eisen. Onderdeel d verwijst impliciet naar artikel 21. In dat verband is in de Personeelsbeleidsbrief reeds opgemerkt dat niet alleen de mogelijkheden en behoeften van de organisatie, maar ook individuele voorkeuren bij functietoewijzing moeten doorwerken.

In het tweede lid van artikel 23 is bepaald dat aan de duur van de functievervulling een maximumtermijn kan worden verbonden. De minister kan per individueel geval, dan wel per groepen van functies, bepalen dat dit het geval zal zijn. Het verbinden van een maximumtermijn kan geschieden uit planmatige overwegingen, doch kan ook voortvloeien uit de aard van de functie, bijvoorbeeld in relatie tot zware fysieke eisen daaruit voortvloeiend. Deze kunnen onder meer tot uitdrukking komen in het stellen van leeftijdseisen. In de lijn van het nieuwe beleid wordt er overigens vanuit gegaan dat de militair zich in de regel voor het einde van de gestelde termijn heeft gekwalificeerd voor een volgende functie.

Verwezen zij ook naar (de toelichting bij) artikel 19, tweede lid.

Artikel 24

In dit artikel is de intentie neergelegd de militair zes maanden voor de vermoedelijke datum van ingang van functievervulling in kennis te stellen van het voornemen tot functietoewijzing. Ondergetekende acht deze termijn met name gewenst om de militair in de gelegenheid te stellen zich voor te bereiden op een eventuele verandering van woonomgeving. Onder d wordt bepaald dat een indicatie van de duur van de functievervulling vooraf bekend moet worden gemaakt. Waar de militair in het nieuwe beleid zelf een grotere verantwoordelijkheid zal dragen, past het dat hem zo veel als mogelijk inzicht wordt verschaft in de duur van de functievervulling. Onvoorziene omstandigheden kunnen er uiteraard toe noodzaken dat, ook gedurende de functievervulling, wordt afgeweken van die gegeven indicatie.

Artikel 25

Onvoorziene omstandigheden kunnen ertoe noodzaken dat de militair, zonder dat sprake is van een functietoewijzing in de zin van de artikelen 19 tot en met 24, tijdelijk wordt belast met het geheel van de werkzaamheden die aan een functie zijn verbonden, met de daaraan verbonden bevoegdheden en verantwoordelijkheden (volledige waarneming), dan wel met een deel van de werkzaamheden verbonden aan een functie. In beide gevallen vindt geen bevordering plaats. Met nadruk zij erop gewezen dat hier een voorziening is gecreëerd voor uitzonderlijke omstandigheden. Gedacht moet bijvoorbeeld worden aan situaties waarin een functie wegens ziekte voor een bepaalde periode niet vervuld zal worden en waarbij continuering van de functievervulling noodzakelijk wordt geacht; ook kan het zich voordoen dat voor een functie tijdelijk geen geschikte kandidaat beschikbaar is.

Met name zal dit instrument niet kunnen worden gebruikt bij wijze van «proeve van bekwaamheid». In dat verband wordt ook op deze plaats uitdrukkelijk benadrukt dat bovendien van meet af aan duidelijk zal moeten zijn dat sprake zal zijn van een tijdelijke situatie. Zulks dient ook aan de militair kenbaar te worden gemaakt.

Ten aanzien van de zgn. volledige waarneming, zoals voorzien in het eerste lid, is het stellen van een maximum-termijn van twaalf maanden gewenst geacht, gelet onder andere op de inbreuk die het belasten met de waarneming van een functie kan maken op de loopbaan van de militair. Voor het belasten met de waarneming van een deel van de werkzaamheden verbonden aan een andere functie – al dan niet naast de vervulling van de eigen functie – geldt zulks in mindere mate, zodat is afgezien van het uitdrukkelijk stellen van een maximum-termijn van twaalf maanden. Ook in deze gevallen geldt echter nadrukkelijk de eis van tijdelijkheid; in beginsel zal de termijn van twaalf maanden, zoals die voor volledige waarneming geldt, niet overschreden worden.

Artikel 26

In artikel 14 van hoofdstuk 3 is bepaald dat de militair tijdig in de gelegenheid moet worden gesteld tot het volgen van een bijscholingsopleiding. Dit duidt erop dat de militair op een zodanig tijdstip in de gelegenheid moet worden gesteld om een opleiding te volgen dat hij aan de functie-eisen kan blijven voldoen. Voorts duidt dit erop dat de militair zich op tijd moet kunnen kwalificeren voor een andere functie.

Het kan onder bepaalde omstandigheden onmogelijk blijken daaraan te voldoen. Alsdan kan worden overwogen om voor de duur dat de opleiding nog niet is voltooid over te gaan tot een ontheffing van bepaalde functie-eisen.

Artikel 27

Eerste tot en met derde lid

Naast bepalingen omtrent de toedeling van bevoegdheden bevat dit artikel de kernbepaling dat bevordering is gerelateerd aan een functie waaraan een hogere klasse of rang is verbonden dan die welke de militair tot dan toe bekleedt. Verwezen zij naar de toelichting bij artikel 19.

Als uitgangspunt geldt dat het toekennen van de hogere rang gekoppeld is aan de datum van ingang van functievervulling. Het wordt echter gewenst geacht, conform de in een aantal gevallen reeds bestaande praktijk, om voor een korte inwerkperiode de mogelijkheid te scheppen reeds op een eerder moment de hogere rang toe te kennen. Als uitgangspunt geldt dat die periode ten hoogste een maand zal bedragen.

Vierde lid

In de bevorderingssystematiek, zoals voorzien in het oude artikel 31 AMAR, alsmede in artikel 13 van de Wet BOB 1985 en artikel 21 van de Wet RP 1985, heeft het instrument «tijdelijke bevordering» ten doel om in bepaalde gevallen de militair een hogere rang toe te kennen, ofschoon hij – op grond van zijn anciënniteit – daarvoor regulier nog niet in aanmerking komt, zonder dat daardoor inbreuk wordt gemaakt op het beginsel dat hij gelijktijdig met de militair met dezelfde ouderdom in rang voor bevordering in beschouwing wordt genomen. Hierdoor wordt een zekere flexibiliteit binnen het bevorderingssysteem tot stand gebracht.

In het nieuwe beleid, waarin anciënniteit geen uitgangspunt meer is, bestaat geen behoefte meer aan een instrument «tijdelijke bevordering» met dat karakter. Aan de militair zal immers in beginsel steeds de rang worden toegekend, die behoort bij de functie die hem is toegewezen.

Het zal echter wel noodzakelijk kunnen zijn om in een organisatie-structuur waarbij in de aan een functie verbonden rang de functiezwaarte tot uitdrukking komt, voor bijzondere omstandigheden van tijdelijke aard over het instrument «tijdelijke bevordering» als correctiemogelijkheid te beschikken. Het betreft daarbij functies buiten de reguliere formatie (voor de zeemacht de bemanningslijst, voor de landmacht de OTAS en voor de luchtmacht de OT), waarbij de interne werkverhoudingen bij of binnen de organisatorische eenheid en/of het gewenste optreden naar buiten het noodzakelijk maken aan de militair (tijdelijk) een hogere rang toe te kennen.

Vijfde lid

Militairen in de stand en klasse, respectievelijk rangen, genoemd in het vijfde lid, vervullen over het algemeen functies die qua aard en niveau een grote gelijkenis vertonen. De in dit lid bedoelde bevorderingen brengen slechts tot uitdrukking de grotere ervaring in en niet de zwaarte van de functie. Dit betekent dat met de in dit lid genoemde bevorderingen geen functietoewijzing gepaard hoeft te gaan.

Artikel 28

Aangezien tijdens de initiële opleiding de militair een bepaalde kennis en vaardigheid verwerft is het gewenst bij afronding van delen van de opleiding daaraan uitdrukking te geven door het toekennen van een hogere klasse of rang.

Het tweede lid heeft betrekking op alle (dienst)opleidingen. Naast de bevordering tijdens de initiële opleiding om de reden genoemd in de toelichting bij het voorgaande artikellid is het derhalve tijdens alle opleidingen mogelijk een titulaire, dan wel een tijdelijke rang aan de militair toe te kennen. Toekenning van een titulaire rang kan plaatsvinden in die gevallen dat het bekleden van de rang als zodanig een onderdeel vormt van de opleiding, bijvoorbeeld omdat de militair tijdelijk wordt belast met de uitoefening van gezag. Wordt de militair als onderdeel van zijn opleiding feitelijk belast met de uitoefening van een functie waaraan een bepaalde rang is verbonden, kan worden overwogen de bij die functie behorende rang tijdelijk toe te kennen.

Artikel 29

Anders dan bij de land- en luchtmacht wordt de militair der zeemacht, met uitzondering van de categorie die horizontaal instroomt op dat niveau, niet initieel opgeleid tot onderofficier. De zogenaamde onderofficiersopleiding volgt op een periode van praktisch functioneren in de stand van matroos. Gelet daarop is er reden om – overeenkomstig de wijze waarop bij de land- en luchtmacht de bevordering tot sergeant plaatsvindt – de bevordering tot korporaal bij de zeemacht te doen plaatsvinden na afronding van de onderofficiersopleiding.

Artikel 30

In de regel zal de militair een functie worden toegewezen waaraan de rang verbonden is, die hij op dat moment heeft, of een hogere rang. Derhalve wordt in dit artikel expliciet tot uitdrukking gebracht dat de militair een eenmaal toegekende rang of klasse – anders dan in geval van tijdelijke bevordering – behoudt, ook indien hem op grond van bijzondere omstandigheden een functie wordt toegewezen waaraan een lagere rang is verbonden, dan wel hij vanwege het volgen van een opleiding geen functie vervult. Het wordt niet noodzakelijk geacht te vermelden dat in geval de militair om bepaalde redenen (ziekte, verlof etc.) zijn functie tijdelijk niet uitoefent, hij zijn rang behoudt.

E. HOOFDSTUK 6

Algemeen

De regelen inzake het ontslag van de militaire ambtenaren beneden de rang van tweede-luitenant van de landmacht en de luchtmacht divergeerden vóór de inwerkingtreding van het AMAR in belangrijke mate van die, welke waren neergelegd voor de officieren in de destijds geldende Wet bevordering en ontslag beroepsofficieren en in de Wet voor het reserve-personeel der krijgsmacht en voor de militaire ambtenaren beneden de rang van luitenant ter zee der 3e klasse van de zeemacht in het RRMZ.

De divergentie bestond niet alleen voor wat betreft de aard en het aantal van de ontslaggronden, maar ook ten aanzien van de wijze waarop het ontslag tot stand kon komen. De verschillen tussen de onderscheidene rechtspositievoorschriften waren voor een groot deel terug te voeren tot de verschillen in de historische achtergronden, die aan de totstandkoming van die rechtspositievoorschriften ten grondslag lagen.

Daarnaast moet die divergentie voor een deel worden toegeschreven aan het feit, dat genoemde wetten en genoemd reglement in de vijftiger jaren zijn tot stand gekomen en het ontslagrecht voor de militaire ambtenaren van de landmacht en de luchtmacht na 1931 – behoudens op enkele incidentele punten – nagenoeg geen wijziging had ondergaan. Opgemerkt kan worden dat de behoefte aan een algemene herziening van het bestaande RMAKL/KLu, voor een niet onaanzienlijk deel voortkwam uit de behoefte om het daarin geregelde ontslagrecht, dat een van de grondslagen vormt van de rechtspositie, ingrijpend te wijzigen. Gezien het vorenstaande behoeft het geen betoog dat bij het ontwerpen van dit hoofdstuk aansluiting is gezocht bij de bepalingen van meergenoemde wetten en het mede door het AMAR vervangen RRMZ.

De thans voorgestelde wijzigingen in dit hoofdstuk vloeien met name voort uit het navolgende.

Het tot stand brengen van één reglement voor alle militaire ambtenaren leidt tot integratie van de ontslagbepalingen van de Wet BOB 1985 en de Wet RP 1985 in dit hoofdstuk.

De centrale plaats van het functiebegrip leidt voorts tot aanpassing van een aantal ontslaggronden. De artikelsgewijze toelichting verschaft op dat punt duidelijkheid.

Tenslotte is op een aantal punten gestreefd naar deregulering en het wegnemen van bestaande knelpunten. Ook hier zij verwezen naar de artikelsgewijze toelichting.

Artikel 38

In het eerste lid is tot uitdrukking gebracht dat het verlenen van ontslag aan militairen met een officiersrang bij koninklijk besluit dient te geschieden. Dit vloeit voort uit het regelen van de rechtspositie van alle militairen in dit reglement.

Nieuw is de in het tweede lid opgenomen mogelijkheid dat de minister zijn bevoegdheid tot het verlenen van ontslag kan overdragen aan een daartoe aan te wijzen autoriteit. Dit ligt in de lijn van respectievelijk de artikelen 17c en 32 bij de hoofdstukken 3 en 4.

Artikel 39, tweede lid

Naast de vermelding in het eerste lid van het ontslag op verzoek, bevat het tweede lid een opsomming van de ontslaggronden. Deze ontslaggronden zijn voor een deel gelijk – hetzij naar de letter, hetzij naar de strekking – aan die welke in het vroegere RRMZ en RMAKL/KLu voorkwamen.

Onderdeel a

De artikelen 14, tweede lid, onder a van de Wet BOB 1985 en 22, tweede lid, onder a, van de Wet RP 1985 zijn in dit onderdeel verwerkt. Verwezen zij naar de in ARTIKEL III opgenomen overgangsbepaling, welke identiek is aan de artikelen 34 van de Wet BOB 1985 en 39 van de Wet RP 1985.

Onderdeel b

De ontslaggrond, genoemd in het tweede lid onder b, houdt verband met het in artikel 4 gemaakte onderscheid tussen de aanstelling als militaire ambtenaar voor een bepaalde dan wel voor onbepaalde tijd.

Onderdeel d

De in dit onderdeel opgenomen ontslaggrond ziet op het ontslag wegens overtolligheid dat kan voortvloeien uit een aantal situaties. Na een reorganisatieproces of na een wijziging van de personeelssamenstelling van een krijgsmachtdeel kan blijken dat geen functie meer beschikbaar is voor de militair. Ook kan meer in het algemeen gedurende de loopbaan in voorkomend geval blijken dat binnen de krijgsmacht geen vervolg van de loopbaan mogelijk is. In een concreet geval kan dit worden geconstateerd nadat een maximum-duur van functievervulling is verstreken; in artikel 23, tweede lid, is bepaald dat aan de duur van de functievervulling een maximum-termijn kan worden gekoppeld. In artikel 43 is uitdrukkelijk bepaald dat, alvorens tot toepassing van dit artikel zal worden overgegaan, een zorgvuldig onderzoek moet hebben plaatsgevonden naar de mogelijke beschikbaarheid van een andere passende functie. Verwezen zij naar de toelichting daarbij.

Onderdeel e

Deze ontslaggrond vindt zijn oorsprong in de vóór inwerkingtreding van het AMAR voor officieren geldende ontslagbepalingen; voor militairen beneden de rang van luitenant ter zee der 3e klasse/tweede luitenant was dit een niet bestaande figuur. Met het intrekken van de Wet BOB 1985 en hoofdstuk II van de Wet RP 1985 vindt thans een integratie plaats van de ontslagbepalingen ter zake.

De mogelijkheid van ontslagverlening aan een militair die – na het bekleden van een politiek ambt – te kennen geeft zijn loopbaan buiten de krijgsmacht voort te willen zetten of die, alhoewel hij zijn militaire carrière wil vervolgen, niet binnen twee jaar blijkt te kunnen worden herplaatst in de militaire organisatie, is in dit artikel-onderdeel opgenomen. Ter vermijding van misverstanden zij er op gewezen dat direct nadat betrokkene te kennen heeft gegeven in werkelijke dienst terug te willen keren zal worden bezien of herplaatsing mogelijk is, en dat het als regel dan al mogelijk zal zijn om daarbij de termijn van twee jaren te overzien.

Er zij op gewezen dat de militair niet alleen door de ondergetekende op non-activiteit gesteld worden ter zake van het bekleden van een ambt als genoemd in artikel 133 van dit reglement, maar voorts van rechtswege op non-activiteit is gesteld bij het aanvaarden van het lidmaatschap van één der kamers van de Staten-Generaal. Krachtens de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Stb. 1979, 519) en de Militaire Wachtgeldregeling 1961 (Stb. 1979, 625), welke laatste bij de invoering van onderhavig reglement ter zake is aangepast, worden de middels deze ontslagbepaling anders dan op verzoek ontslagen militairen adequate voorzieningen geboden.

Onderdeel g

In dit onderdeel – het oude onderdeel h – is geïntegreerd artikel 14, tweede lid, onder h van de Wet BOB 1985.

Onderdeel h

Deze ontslaggrond (voorheen onderdeel j) is niet opgenomen in de huidige Wet BOB 1985, maar strekt zich in het voorgestelde onderdeel h uit tot alle militairen. De ondergetekende wenst op dit punt geen onderscheid te maken, met het oog op het wegnemen van de strikte categorie-indelingen.

Ter toelichting van dit onderdeel zij opgemerkt dat bij de krijgsmacht jaarlijks grote aantallen beroeps- en reservemilitairen worden aange- trokken, die, alvorens tot de dienstuitoefening te kunnen worden toege- laten, een initiële opleiding dienen te volgen.

De duur van die opleidingen varieert en zal in vele gevallen uitgaan boven de duur van de proeftijd.

In het geval een militair als hier bedoeld als gevolg van het niet voldoen aan de gestelde eisen van de opleiding wordt ontheven en hem geen andere bestemming bij het krijgsmachtdeel waartoe hij behoort kan worden gegeven, dient de mogelijkheid tot ontslagverlening voorhanden te zijn. Hierin voorziet het tweede lid onder h.

Onderdeel i

In navolging van de voor de officieren, militairen beneden de rang van luitenant ter zee der 3e klasse en burgerambtenaren op dit punt bestaande bepalingen (artikel 15 onder 8e, 57, onder 9e, 98, onder 9e, van de destijds geldende Wet bevordering en ontslag beroepsofficieren; artikel 10, tweede lid onder i van het RRMZ en artikel 97b van het Algemeen Rijksambtenarenreglement) is met de inwerkingtreding van het AMAR ook voor de militairen beneden de rang van tweede-luitenant van de landmacht en de luchtmacht expliciet als ontslaggrond opgenomen het hebben blijk gegeven van een zodanige gezindheid dat geen voldoende waarborg aanwezig is, dat de militair zijn plicht als zodanig onder alle omstandigheden getrouwelijk zal volbrengen.

Onderdeel j

De onderdelen l en m van het oude artikel 39, tweede lid, zijn tezamen opgegaan in onderdeel j. In het nieuwe benadering van het personeels- beleid, waar het functiebegrip voorop staat, past de oude ontslaggrond «m», welke zag op de voor onbepaalde tijd aangestelde militair, niet langer. De kwalificatie «onbekwaamheid of ongeschiktheid om in de werkelijk beklede rang bij het krijgsmachtdeel waartoe hij behoort te dienen» past niet in de nieuwe systematiek. Het uitgangspunt ten aanzien van de voor onbepaalde tijd aangestelde militair is in de nieuwe syste- matiek dat hij geschikt moet zijn voor de vervulling van zijn functie dan wel voor de vervulling van functies binnen de groepen van functies waarvoor hij is bestemd. Voor de voor een bepaalde tijd aangestelde militair leidt het nieuwe onderdeel niet tot een inhoudelijke wijziging van de rechtspositie.

Vervallen oude onderdeel i

In het oude onderdeel i was als ontslaggrond opgenomen «ter zake van het feit, dat hij voor bevordering is voorbijgegaan en daarvoor niet meer in aanmerking komt doch niet dan met zijn instemming». Ook in de Wet BOB 1985 komt deze ontslaggrond voor. Deze ontslaggrond past niet in het nieuwe systeem van functietoewijzing en de daaraan gerela- teerde bevordering en dient derhalve te vervallen.

Artikel 39, zesde lid

In het zesde lid zijn de artikelen 14, tweede lid, onder j, en 21 van de Wet BOB 1985 opgenomen.

Artikel 39, zevende lid

Met de nieuwe formulering van het ontslag tijdens proeftijd wordt de oorspronkelijke bedoeling van dit ontslag duidelijker weergegeven dan in het zesde lid van het oude artikel 39. Uitgaande van het principe van tweezijdigheid is deze bepaling thans beter in evenwicht met de corresponderende mogelijkheid voor de militair om tijdens de proeftijd ontslag te kunnen nemen ondanks het feit dat hij zich verplicht heeft om gedurende een zekere tijd deel uit te maken van de categorie personeel waarbij hij is aangesteld (artikel 42, tweede lid).

Artikel 40

Het onderhavige artikel geeft een regeling voor de gevallen, waarin een militair een benoeming tot minister of staatssecretaris aanvaardt. Aangesloten wordt bij een analoge regeling voor het burgerlijk rijksoverheidspersoneel, zoals deze sedert begin 1982 is neergelegd in het Algemeen Rijksambtenarenreglement en het Rijkswachtgeldbesluit 1959 (Stb. 1982, 40). Hier zij nog opgemerkt, dat voor de tot het reserve-personeel behorende militairen geen regeling ter zake getroffen zal worden. Reserve-officieren, die ingevolge de Dienstplichtwet in werkelijke dienst zijn, zal groot verlof dan wel uitstel/ vrijstelling van het onvervulde gedeelte van de eerste oefening worden verleend. Reserve-personeel, dat deel uitmaakt van het Korps Nationale Reserve, zal in voorkomend geval niet voor oefeningen, scholing, en dergelijke, in werkelijke dienst worden geroepen. Tevens kan worden afgezien van verlenging van de aanstelling (zie ook de memorie van toelichting bij de Wet voor het reserve-personeel der krijgsmacht 1985; Bijlagen Handelingen II, 1981-1982, 17 339, nr. 3, pag. 17).

Bij het ontwikkelen van een uniforme gedragslijn binnen de rijksoverheid heeft het de voorkeur genoten, dat (militaire) ambtenaren die tot minister of staatssecretaris worden benoemd geen banden meer hebben met andere functies. Dit kan worden bewerkstelligd door opname van de bepaling dat een militair die een benoeming tot minister of staatssecretaris aanvaardt ontslag wordt verleend en wel met ingang van de dag van aanvaarding van dit ambt.

Artikel 41

De kwalificatie «niet-eervol» bij een ontslagverlening, waaraan in het verleden consequenties in de pensioensfeer waren verbonden, is in het AMAR niet langer opgenomen. Afgezien van het feit dat het sedert de inwerkingtreding van de Algemene militaire pensioenwet voor wat de aanspraak op pensioen betreft geen verschil meer uitmaakt onder welke aanduiding het ontslag is verleend, ligt hieraan ten grondslag, dat mede gelet op de hedendaagse opvattingen op dit punt, kan worden volstaan met de mogelijkheid op te nemen om een ontslag, dat normaliter «eervol» zal worden verleend, in bepaalde gevallen te verlenen zonder de aanduiding «eervol».

Artikel 42

Opmerking verdient dat weliswaar het recht op ontslagverlening tijdens de proeftijd onaantastbaar is, maar dat in buitengewone omstandigheden de ingangsdatum van dit ontslag wél kan worden opgeschort, zulks op basis van artikel 47, vijfde lid, van onderhavig reglement.

In artikel 43 wordt de procedure aangegeven die doorlopen moet worden alvorens ontslag op grond van artikel 39, tweede lid, aanhef en onder d of j kan plaatsvinden. In alle gevallen zal onderzocht moeten worden of niet een passende functie beschikbaar is. Daarbij is expliciet aangegeven dat de mogelijkheden tot bij- of omscholing moeten worden bezien. Nieuw is dat deze procedure ook zal gaan gelden voor het ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid, zoals bedoeld in onderdeel j van het tweede lid. Uit een oogpunt van sociaal beleid, maar ook om te bewerkstelligen dat het in de organisatie aanwezige potentieel zo goed mogelijk wordt benut, is het gewenst ook voor die gevallen te bezien de mogelijkheid een passende functie aan te bieden. Wellicht ten overvloede zij opgemerkt dat de militair die weigert een hem aangeboden passende functie te aanvaarden, geen aanspraak kan maken op een uitkering krachtens de Militaire Wachtgeldregeling 1961 (Stb. 1979, 625).

Daarbij is tevens een nieuw element dat de mogelijkheid om de militair een functie bij een ander krijgsmachtdeel toe te wijzen moet worden onderzocht. Hoewel de keuze van de militair voor een bepaald krijgsmachtdeel gerespecteerd wordt, hetgeen richting geeft aan het onderzoek naar een passende functie, is het wenselijk om voor deze gevallen een «horizontale mobiliteit» tussen krijgsmachtdelen te realiseren.

Het tweede lid komt naar inhoud overeen met het tweede lid van het oude artikel 43, in relatie tot onderdeel e van het oude artikel 39, tweede lid. De oude bepaling dat het ontslag geschiedt naar een «plan» dat tot stand komt na overleg – en zo mogelijk in overeenstemming met – de Centrale commissie georganiseerd overleg militairen, is voor wat betreft dit overlegaspect komen te vervallen, aangezien in het Besluit georganiseerd overleg militairen (Stb. 1974, 828), alsmede in artikel 133 van dit reglement is bepaald welke aangelegenheden in welk overlegforum onderwerp van overleg uitmaken.

Artikel 45, eerste en tweede lid

De regeling is geënt op die van artikel 97b van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, waarvan in de toelichting op artikel 39, onderdeel i, reeds melding is gemaakt. Met betrekking tot het uitbrengen van een voordracht inzake de benoeming tot lid en plaatsvervangend lid van de commissie van advies is de Minister van Defensie als mede verantwoordelijke functionaris aangewezen, zij het dat ontslag om de hier bedoelde redenen niet kan plaatshebben dan met medewerking van de Minister-President.

Artikelen 45, derde lid en artikel 46

Een onderdeel van de Personeelsbeleidsbrief is het streven naar vereenvoudiging en beperking van regelgeving en daarmee samenhangende procedures. In dat licht zijn de procedures genoemd in de oude artikelen 45 en 46 van het AMAR, 22 en 23 van de Wet BOB 1985, alsmede 26 en 27 van de Wet RP 1985, kritisch bezien. De ondergetekende is van mening dat ten aanzien van alle militaire ambtenaren, zonder onderscheid naar rang, dezelfde procedurele bepalingen dienen te gelden met betrekking tot het ontslag als bedoeld in deze artikelen, welke in het voorstel geïntegreerd zijn in de nieuwe artikelen 45, derde lid en 46 AMAR. Zulks onverminderd het onderscheid in het tot ontslagverlening bevoegde gezag.

De thans nog geldende bepalingen met betrekking tot de respectievelijke commissies van onderzoek zijn met het oog daarop aangepast.

Als uitgangspunt blijft gelden dat in de in beide artikelen bedoelde situaties immer het advies wordt ingewonnen van een commissie van onderzoek. De noodzaak daartoe voor het ontslag wegens gezindheid (artikel 45) behoeft – gelet op de aard van dat ontslag – geen nadere toelichting. Ten aanzien van een voorgenomen ontslag als bedoeld in artikel 46, zij in dit verband gewezen op het bijzondere stelsel van rechtsbescherming voor militair personeel, ingevolg welke systeem tegen beslissingen van de minister direct beroep openstaat op de ambtenarenrechter, maar tegen beslissingen genomen beneden dat niveau eerst een bezwaarschrift bij de minister moet worden ingediend. Dit uitgangspunt staat echter niet in de weg aan een meer eenvoudige regeling betreffende de samenstelling, taak en werkwijze van genoemde commissies. In artikel 45, derde lid, en artikel 46, derde lid, zijn thans opgenomen de in dat verband gewenste minimum-eisen, voortvloeiend uit algemene beginselen van behoorlijk bestuur. De minister dient een nadere invulling te geven aan die minimum-eisen. Bij het tot stand brengen van één ministeriële regeling voor alle militaire ambtenaren – het Besluit commissie van onderzoek ontslag officieren 1986 (Stb. 1985, 680) zal dan dienen te vervallen – zal in dat kader de aandacht uitgaan naar het zoveel mogelijk wegnemen van de gesignaleerde knelpunten.

Waar in artikel 46 gekozen is voor een in alle gevallen door de minister in te stellen commissie van onderzoek, kan de bijzondere bepaling dat van het ingewonnen advies niet dan ten gunste van de militair kan worden afgeweken (deze komt thans nog voor in artikel 23, tweede lid, van de Wet BOB 1985, artikel 27, tweede lid, van de wet RP 1985 en artikel 46, vierde lid, van het AMAR) uit staatsrechtelijk oogpunt niet langer worden gehandhaafd voorzover het ontslag van militairen met een officiersrang betreft; zulks geschiedt immers bij koninklijk besluit. Meer in het algemeen wordt het echter niet langer gewenst geacht deze bijzondere vorm van rechtsbescherming te handhaven. De aard van deze ontslaggronden rechtvaardigt nog steeds het inschakelen van een commissie van advies, gelet ook op de specifieke kenmerken van het militaire beroep. Uit een oogpunt van rechtsbescherming lijkt het handhaven van de hogergenoemde bijzondere bepaling echter niet noodzakelijk.

De te volgen procedure voldoet ook zonder een dergelijke bijzondere bepaling aan de normen van zorgvuldigheid te betrachten bij toepassing van de in het geding zijnde ontslaggronden. Daarbij zij nog gewezen op de in alle gevallen openstaande mogelijkheid van beroep op de ambtenarenrechter.

Artikel 47

Dit grotendeels uit de praktijk van de ontslagverlening voortgevloeide artikel behoeft, naar het de ondergetekende voorkomt, in het algemeen geen andere toelichting.

Bij het opnemen van de ontslagtermijn hebben de volgende overwegingen een rol gespeeld. Enerzijds, dat wanneer een militair ontslag vraagt, het in verband met zijn vervanging in het belang van de dienst gewenst kan zijn het ontslag niet onmiddellijk te doen ingaan. Anderzijds, dat wanneer aan een militair ongevraagd ontslag wordt verleend om een hem niet verwijtbare reden, het uit sociaal oogpunt gewenst is daarbij een redelijke termijn in acht te nemen. In het vijfde lid is de mogelijkheid opgenomen de ingangsdatum van reeds verleend ontslag op te schorten, indien en zolang er aanleiding zou bestaan om te aanzien van andere

militairen die voor ontslag in aanmerking komen, artikel 42 toe te passen. In de in dat artikel bedoelde omstandigheden – althans die genoemd onder a, b en c – bestaat er behoefte aan handhaving van zoveel mogelijk personeel.

Artikel 48

Op basis van de algemene leerstukken van administratief recht mag worden aangenomen dat een reeds genomen doch nog niet geëffectueerd ontslagbesluit kan worden ingetrokken, indien zich een omstandigheid voordoet welke – ware zij bekend geweest op het tijdstip dat het ontslagbesluit is genomen – aanleiding zou zijn geweest om het besluit niet te nemen. Toch wordt er terwille van de duidelijkheid en de rechtszekerheid de voorkeur aan gegeven de bevoegdheid tot intrekking van reeds verleend ontslag expliciet op te nemen. Het aangeven van een andere ontslaggrond, zonder het predikaat «eervol», hetgeen op basis van dit artikel mogelijk is, beoogt bijvoorbeeld te voorkomen dat betrokkene op onverdiende wijze in het genot komt van een financiële uitkering of onverdiend aanspraak zou kunnen maken op het behoud van statusvoorrechten (zie artikel 52).

Artikel 49

In het tweede lid is het beginsel neergelegd, dat een militair die om redenen van dienst buiten Nederland verblijft, tijdens dat verblijf de status van militaire ambtenaar niet kan worden ontnomen en dat de terugkeer naar Nederland in aansluiting op een verblijf buitenlands om redenen van dienst plaatsvindt in die hoedanigheid, dat wil zeggen onder alle aanspraken en waarborgen waarop hij als militair ambtenaar recht kan doen gelden.

Artikel 52

Bij de onderofficierskorpsen van de verschillende krijgsmachtdelen leefde voor inwerkingtreding van het AMAR reeds geruime tijd de wens een bepaling op te nemen, die het voor gewezen militairen mogelijk maakt bij bepaalde gelegenheden de militaire uniform te dragen. De in het verlengde van deze wens opgenomen bepaling dient, gelet op het intrekken van de Wet BOB 1985 en de Wet RP 1985, voor alle militaire ambtenaren te gelden. De redactionele aanpassing vloeit daaruit voort.

Artikel 53

In het eerste lid van artikel 53 (oud) was bepaald dat de militair beneden de rang van luitenant ter zee der 3e klasse/tweede luitenant als zodanig van rechtswege ontslagen wordt, bij aanstelling als (benoeming tot) officier. Waar in de nieuwe systematiek in deze gevallen louter een bevordering aan de orde is, kan deze bepaling vervallen.

F. HOOFDSTUK 10

Ter toelichting zij verwezen naar de toelichting bij artikel 17b, dat in de plaats komt van artikel 115.

Algemeen

Uit dit hoofdstuk zijn vervallen de oude artikelen 135 en 136. In verband met de centrale plaats van het functie-begrip in het nieuwe beleid is de inhoud van deze artikelen overgebracht naar het hoofdstuk betreffende functietoewijzing en bevordering. Verwezen zij naar de toelichting bij artikel 19.

Artikel 130

Ondergetekende hecht belang aan het handhaven van de mogelijkheid van buitengewone bevordering als vorm van beloning, zoals deze in artikel 30 van het huidige AMAR, alsmede in de artikelen 9 van de Wet BOB 1985 en 17 van de Wet RP 1985 als vorm van beloning is neergelegd. Uit een oogpunt van systematiek is ervoor gekozen deze bepaling op te nemen in dit artikel.

Nieuw in dit artikel is de mogelijkheid tot het verlenen van een titulaire rang terzake van bijzondere dienstverrichtingen, danwel langdurige en eervolle dienst. In artikel 31 van de Wet BOB 1985 bestond de mogelijkheid van een dergelijke toekenning aan officieren. Ondergetekende wenst deze mogelijkheid ook te creëren voor de militair die een rang bekleedt beneden die van luitenant ter zee der 3e klasse/tweede-luitenant. In aansluiting op het sinds jaar en dag gevoerde beleid dat zulks plaatsvindt bij bepaalde gelegenheden ten aanzien militairen die op een bijzondere wijze hebben bijgedragen tot de behartiging van de belangen van de krijgsmacht is deze mogelijkheid opgenomen in dit artikel en niet in het hoofdstuk betreffende functietoewijzing en bevordering.

H. HOOFDSTUK 12

De overgangsbepalingen opgenomen bij inwerkingtreding van het AMAR maken als zodanig onderdeel uit van het AMAR. De redactionele aanpassingen die met onderdeel H, de punten 1 tot en met 4 worden voorgesteld hebben ten doel mogelijke verwarring te voorkomen. Die verwarring zou kunnen ontstaan doordat de hoofdstukken 2 en 6 met inwerkingtreding van het onderhavige besluit in hun geheel opnieuw worden vastgesteld.

Artikel 159 is niet langer relevant, omdat het daarin genoemde voorstel van wet inmiddels in werking is getreden (Stb. 1985, 617). Punt 5 voorziet in de intrekking van dit artikel.

ARTIKEL III

OVERGANGSBEPALINGEN

1. Overgangsbepaling m.b.t. bevordering.

De Wet BOB 1985, de Wet RP 1985 en het huidige AMAR kennen een bevorderingssystematiek die als uitgangspunt kent het verzekeren van een bepaalde bevorderingsgang voor het militaire personeel. Verwezen zij naar de toelichting bij hoofdstuk 4 onder Algemeen. De bevorderingsbeslissing is in die systematiek een autonome beslissing, waarvoor wat betreft anciënniteit – geduid als ouderdom in de beklede rang – bepaalde minimum-eisen gelden en waarvoor bij keuzebevordering geldt dat de militairen met gelijke ouderdom in rang gelijktijdig voor bevordering in aanmerking worden genomen. Het feit dat echter alleen minimum-eisen gelden, onverlet de achterliggende gedachte van het verzekeren van een

bepaalde bevorderingsgang, leidt ertoe dat de bij het personeel gewekte verwachtingen alleen gebaseerd zijn op het in de praktijk gevoerde bevorderingsbeleid. Zulks heeft geleid tot deze wellicht ongewone overgangsbepaling, die de basis verschaft voor met de belangenverenigingen van militairen overeen te komen afspraken omtrent de wijze waarop in een overgangperiode van het oude naar het nieuwe beleid gehandeld zal worden met betrekking tot de bevordering van het militaire personeel.

2. Overgangsbepaling m.b.t. ontslag .

De integratie van ontslagbepalingen uit de Wet BOB 1985 en de Wet RP 1985 heeft geleid tot het opnemen van deze overgangsbepaling, welke identiek is aan de artikelen 34 van de Wet BOB 1985 en 39 van de Wet RP 1985. Laatstgenoemde artikelen voorzagen in een geleidelijke overgang van de ontslagleeftijd voor officieren van de Koninklijke marine van vijftig jaar naar tweeënvijftig jaar voor de officieren met een rang lager dan die van luitenant ter zee der 1e klasse, respectievelijk vijfen-vijftig jaar voor de overige officieren van de Koninklijke marine. Hoewel en deel van deze overgangperiode reeds is verstreken, is toch gekozen voor een ongewijzigde overname van deze overgangsbepaling ten einde aldus mogelijke onduidelijkheid voor het betrokken personeel te voorkomen. Waar de overgangperiode al gedeeltelijk is verstreken, is derhalve geen sprake van terugwerkende kracht zoals de overgangsbepaling wellicht suggereert.

3. Bestaande regelingen

De op het AMAR gebaseerde uitvoeringsregelingen zijn gepubliceerd in de serie Ministeriële Publicaties 31 (MP-31) van het Ministerie van Defensie. Bekendmaking daarvan is gedaan in de Staatscourant (1989, nr. 110). Als gevolg van de wijzigingen die met het onderhavige besluit tot stand worden gebracht, zal een aantal uitvoeringsregelingen geheel worden herzien. Het betreft de belangrijkste voor elk van de drie krijgsmachtdelen afzonderlijk vastgelegde Ministeriële regelingen met betrekking tot aanstelling, opleiding en (functietoewijzing en) bevordering.

Daarnaast bestaat er een aantal uitvoeringsregelingen die gelet op hun secundair karakter eerst na inwerkingtreding van dit besluit worden gewijzigd. Teneinde voor deze regelingen een basis te behouden dient de onderhavige overgangsbepaling. Op het vlak van aanstelling betreft het hier met name de in MP 31-102 opgenomen Regeling veiligheidsonderzoek (adspirant-) militairen, de Regeling beëdiging militairen alsmede de Regeling werving en selectie. Op het vlak van opleidingen (MP 31-103) betreft het met name de Examenregeling Koninklijke landmacht 1987, de Examenregeling Koninklijke luchtmacht alsmede een aantal meer specifieke opleidingsregelingen van de Koninklijke luchtmacht.

Voorts zijn er op het vlak van ontslag een aantal regelingen, welke vooralsnog ongewijzigd zullen blijven. Het betreft met name de Regeling statusvoorrechten gewezen militairen beneden de rang van luitenant ter zee der derde klasse/tweede-luitenant, de Regelingen voor de drie krijgsmachtonderdelen betreffende getuigschriften en de Regeling ontslag Klu-militairen.

Tenslotte dient nog te worden genoemd de Regeling studiefaciliteiten (MP 31-110/1211) welke komt te berusten op het nieuwe artikel 17b in plaats van op het vervallen artikel 115.

De Staatssecretaris van Defensie,
J. van Houwelingen