



408

Besluit van 23 juli 1996, houdende vaststelling van het Kaderbesluit rechtspositie BVE

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

Op de voordracht van Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, gedaan mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, van 24 mei 1996, nr. 96010633, directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit;

Gelet op de artikelen 4.1.2, tweede lid, en 4.3.2, tweede lid, van de Wet educatie en beroepsonderwijs;

De Raad van State gehoord (advies van 18 juni 1996, nr. W05.96.0226);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, uitgebracht mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, van 11 juli 1996, nr. 96016974, directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit;

Hebben goedgevonden en verstaan:

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Begripsbepalingen

Tenzij anders vermeld, wordt in dit besluit verstaan onder:

- a. instelling: een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere instelling als bedoeld in de artikelen 1.3.1, 1.3.2, 1.3.3, 1.3.4, 1.5.1, 12.3.5, 12.3.8 en 12.3.12, van de Wet educatie en beroepsonderwijs;
- b. betrokkene: een lid van het door het bevoegd gezag benoemde personeel;
- c. functie: het samenstel van werkzaamheden door de betrokkene te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door het bevoegd gezag is opgedragen;
- d. Onze minister: Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en, voor wat betreft het landbouwonderwijs, Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij;
- e. bevoegd gezag: wat betreft:
 - een gemeentelijke instelling: het college van burgemeester en wethouders, voor zover de raad dit niet anders bepaalt en, indien de raad dit wenselijk oordeelt, met inachtneming van door hem te stellen regels;
 - een bijzondere instelling; het instellingsbestuur;
- f. normbetrekking: de betrekking waarvan de omvang gelijk is aan die van de door het bevoegd gezag vastgestelde volledige weektaak;

- g. benoeming: de benoeming bij het bijzonder onderwijs en de aanstelling bij het openbaar onderwijs;
- h. aanlooptraject: de reeks salarisbedragen die voorafgaat aan de maximumschaal bij een functie waarop bijlage 1D van toepassing is.

Artikel 2. Algemene Arbeidsduur

De algemene arbeidsduur van de betrokkene die is benoemd in een normbetrekking bedraagt 1710 uur per jaar.

TITEL 2. SALARISSEN

Artikel 3. Formatievaststelling

1. Het bevoegd gezag stelt de formatie voor de instelling vast. De formatie omvat het geheel van functies in aantallen en niveaus voor het personeel van de instelling.
2. Aard en niveau van de functie worden bepaald aan de hand van taakkenmerken en functietyperingen die door het bevoegd gezag worden vastgesteld, volgens het door het bevoegd gezag te hanteren functiewaarderingssysteem, daarbij uitgaande van de artikelen 4 en 5. Het bevoegd gezag stelt een bezwarencommissie functiewaardering in.
3. Het bevoegd gezag stelt ingevolge het tweede lid voor elke functie een maximumsalarisschaal vast waarbij het gebruik maakt van de in de bijlagen 1A en 1D bij dit besluit vermelde reeks van genummerde salarissen, behorende bij een normbetrekking.
4. Het bevoegd gezag stelt regels vast omtrent de wijze waarop de betrokkene het maximumsalaris van de bij zijn functie behorende maximumschaal bereikt.
5. De betrokkene die als lid van het onderwijzend personeel in een normbetrekking is benoemd in een functie waarvoor als maximumschaal geldt schaal 9, 10 of 11, ontvangt maandelijks een toeslag, indien de betrokkene wordt bezoldigd volgens een bedrag dat lager is dan het bedrag dat is vermeld bij respectievelijk salarisnummer 6 in schaal 8, salarisnummer 9 in schaal 8 en salarisnummer 10 in schaal 10.
6. De in het vijfde lid bedoelde toeslag is gelijk aan het bedrag dat in bijlage 1C bij de desbetreffende functie is vermeld naast het voor hem geldende maandsalaris.
7. Voor de betrokkene die is benoemd in een betrekking die niet overeenkomt met die van een normbetrekking, wordt de toeslag, bedoeld in het vijfde lid, naar evenredigheid berekend; daarbij wordt de uitkomst op rekenkundige wijze afgerond op centen.

Artikel 4. Uitgangspunten voor een functiewaarderingssysteem met betrekking tot de binnen de instelling voorkomende functies

Bij de vaststelling van aard en niveau van de functie, bedoeld in artikel 3, gelden als uitgangspunt de in het schooljaar 1994/1995 geldende functiestructuur en beloningsverhoudingen.

Artikel 5. Beloningsverhouding college van bestuur en centrale directie

1. De hoogst bereikbare salarisschaal voor de voorzitter van het college van bestuur is schaal 18 van bijlage 1A.
2. De hoogst bereikbare salarisschaal voor de voorzitter van de centrale directie is schaal 17 van bijlage 1A.

Artikel 6. Functiebeloning

1. De betrokkene wordt aan een instelling benoemd in een van de functies die aan de instelling beschikbaar zijn ingevolge de door het bevoegd gezag vastgestelde formatie.
2. Het bevoegd gezag stelt, met inachtneming van dit artikel en van artikel 3, regels vast met betrekking tot de wijze waarop het salaris van de betrokkene bij zijn indiensttreding wordt bepaald.
3. Het salaris van de betrokkene met een onvolledige werktijd wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij een volledige werktijd.

Artikel 7. Salaris voor jeugdigen

1. In afwijking van artikel 3, derde lid, wordt het salaris van een betrokkene die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, vastgesteld op het bedrag dat in de voor hem geldende schaal is opgenomen bij het salarisnummer bestaande uit de letter J en het getal dat overeenkomt met zijn leeftijd in jaren, voor zover de schaal in bijlage 1B dit aangeeft.
2. Het salaris van de betrokkene die de leeftijd van 22 jaar bereikt wordt met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij die leeftijd bereikt, vastgesteld:
 - a. op het laagste bedrag van het aanlooptraject;
 - b. indien bij de functie geen aanlooptraject behoort, op het bedrag dat in de voor hem van toepassing zijnde schaal is vermeld bij salarisnummer 0.

Artikel 8. Toelage minimumloon

1. Indien het salaris minder is dan het maandbedrag van het minimumloon dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimumvakantie-uitkering geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als betrokkene, wordt hem een toelage toegekend ten bedrage van het verschil.
2. Voor de betrokkene met een onvolledige werktijd wordt het voor werknemers van dezelfde leeftijd geldende minimumloon geacht te zijn vastgesteld op een evenredig deel van het minimumloon bij een volledige werktijd.

Artikel 9. Algemene wijzigingen salarisbedragen

De salarisbedragen, genoemd in de bijlagen bij dit besluit, kunnen worden gewijzigd bij ministeriële regeling.

Artikel 10. Vakantie-uitkering

1. De betrokkene heeft aanspraak op een vakantie-uitkering voor de tijd gedurende welke hij als zodanig salaris heeft genoten. Voor de toepassing van de eerste volzin wordt onder tijd, gedurende welke salaris is ontvangen, niet begrepen tijd gedurende welke de betrokkene wegens verplichte militaire dienst, anders dan voor herhalingsoefeningen, niet verlof zijnde, slechts salaris heeft ontvangen tot een bedrag van het op hem te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage.
2. Tenzij uit het derde en het vierde lid anders voortvloeit, bedraagt de vakantie-uitkering per kalendermaand 8% van het bedrag dat de betrokkene in die maand aan salaris heeft ontvangen. Voor de toepassing van de eerste volzin wordt in de gevallen, bedoeld in de artikelen 7 en 8, steeds uitgegaan van het volledige aan zijn betrekking verbonden salaris.
3. Voor de betrokkene die in de van toepassing zijnde maand op grond van het eerste lid aanspraak heeft op een bedrag dat lager is dan het

bedrag dat in bijlage 2 bij zijn leeftijd is vermeld, wordt de vakantie-uitkering vastgesteld op laatstbedoeld bedrag.

4. Het in het derde lid bedoelde bedrag wordt naar evenredigheid verminderd, indien:

- a. de betrokkene is aangesteld in een betrekking met een omvang van minder dan een normbetrekking.
- b. het salaris van de betrokkene op een andere dag dan de eerste dag van die maand is aangevangen dan wel indien hij in een deel van die maand geen salaris heeft ontvangen;
- c. de betrokkene in de loop van die maand slechts een gedeelte van zijn salaris heeft ontvangen wegens verleend verlof, in verband met non-activiteit, bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing.

5. De vakantie-uitkering wordt aan de betrokkene eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van twaalf maanden die eindigt met de maand mei. In afwijking hiervan vindt bij ontslag van de betrokkene de uitbetaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag.

TITEL 3. OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 11. Karakter bepalingen besluit

De bepalingen in dit besluit zijn regelen voor het openbaar onderwijs en tevens voorwaarden voor de bekostiging voor het bijzonder onderwijs.

Artikel 12. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als Kaderbesluit rechtspositie BVE.

Artikel 13. Buitentoe passingverklaring van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel

Met ingang van het tijdstip waarop dit besluit voor onderscheiden instellingen in werking treedt vindt het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel geen toepassing meer op die instellingen en het aan die instellingen benoemde personeel.

Artikel 14. Inwerkingtreding

1. Dit besluit treedt voor de instellingen, bedoeld in de artikelen 1.3.1, 1.3.2., 1.3.3., 1.3.4., 12.3.5., 12.3.8. en 12.3.12., van de Wet educatie en beroepsonderwijs, in werking met ingang van 1 augustus 1996.

2. Dit besluit treedt voor de instellingen, bedoeld in artikel 1.5.1. van de Wet educatie en beroepsonderwijs in werking met ingang van 1 oktober 1996.

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Staatscourant van 13 augustus 1996, nr. 154.

Lasten en bevelen dat dit besluit en de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

Tavarnelle, 23 juli 1996

Beatrix

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,
J. M. M. Ritzen

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,
J. J. van Aartsen

Uitgegeven de *dertigste* juli 1996

De Minister van Justitie,
W. Sorgdrager

SALARISSCHALEN met salarisnummers en maandbedragen in gulden behorende bij een volledige weektaak

Per 1 april 1996

Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3	
sal nr.	bedrag	sal nr.	bedrag	sal nr.	bedrag
0	2367	0	2418	0	2471
1	2471	1	2526	1	2526
2	2574	2	2625	2	2625
3	2625	3	2738	3	2738
		4	2813	4	2899
u 8	2680	u 9	2899	5	3001
u10	2738	u11	3001	6	3101
u12	2813	u13	3101	u11	3198
				u13	3294
				u15	3385

Schaal 4		Schaal 5		Schaal 6	
sal nr.	bedrag	sal nr.	bedrag	sal nr.	bedrag
0	2526	0	2625	0	2813
1	2574	1	2738	1	2899
2	2680	2	2899	2	3101
3	2813	3	3101	3	3294
4	3001	4	3198	4	3385
5	3101	5	3294	5	3478
6	3198	6	3385	6	3568
7	3294	7	3478	7	3658
		8	3568	8	3752
u12	3385	u13	3658	9	3844
u14	3478	u15	3752	10	3931
u16	3568				

Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9	
sal nr.	bedrag	sal nr.	bedrag	sal nr.	bedrag
0	3198	0	3658	0	4026
1	3294	1	3844	1	4223
2	3478	2	4026	2	4441
3	3658	3	4223	3	4630
4	3752	4	4336	4	4819
5	3844	5	4441	5	4999
6	3931	6	4531	6	5176
7	4026	7	4630	7	5373
8	4123	8	4730	8	5548
9	4223	9	4819		
10	4336	10	4905		

Schaal 10		Schaal 11		Schaal 12	
sal nr.	bedrag	sal nr.	bedrag	sal nr.	bedrag
0	3844	0	5176	0	6289
1	4026	1	5373	1	6475
2	4223	2	5548	2	6662
3	4441	3	5723	3	6848
4	4630	4	5898	4	7028
5	4819	5	6094	5	7218
6	4999	6	6289	6	7405
7	5176	7	6475	7	7585
8	5373	8	6662	8	7772
9	5548	9	6848	9	8005
10	5723	10	7028	10	8120
11	5898	11	7125		
12	6094				

Schaal 13		Schaal 14		Schaal 15	
sal		sal		sal	
nr.	bedrag	nr.	bedrag	nr.	bedrag
0	7218	0	7585	0	8237
1	7405	1	7772	1	8472
2	7585	2	8005	2	8706
3	7772	3	8237	3	8939
4	8005	4	8472	4	9186
5	8237	5	8706	5	9440
6	8472	6	8939	6	9700
7	8706	7	9186	7	10013
8	8818	8	9440	8	10336
		9	9700	9	10670

Schaal 16		Schaal 17		Schaal 18	
sal		sal		sal	
nr.	bedrag	nr.	bedrag	nr.	bedrag
0	8939	0	9700	0	10670
1	9186	1	10013	1	11014
2	9440	2	10336	2	11369
3	9700	3	10670	3	11736
4	10013	4	11014	4	12114
5	10336	5	11369	5	12505
6	10670	6	11736	6	12908
7	11014	7	12114	7	13325
8	11369	8	12505	8	13755
9	11736	9	12908	9	14198

Behoort bij het Koninklijk Besluit van 23 juli 1996, Stb. 408.

BIJLAGE 1B**MAANDSALARISSEN IN GULDENS VOOR JEUGDIGEN met
salarisnummers. De bedragen behoren bij een volledige weektaak****Per 1 april 1996**

Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3	
sal.nr	bedr.	sal.nr	bedr.	sal.nr.	bedr.
J15	1184	J15	1209		
J16	1184	J16	1209	J16	1236
J17	1184	J17	1209	J17	1236
J18	1420	J18	1451	J18	1483
J19	1657	J19	1693	J19	1730
J20	1894	J20	1934	J20	1977
J21	2130	J21	2176	J21	2224

Schaal 4		Schaal 5	
sal.nr	bedr.	sal.nr	bedr.
J15			
J16	1263		
J17	1263	J17	1313
J18	1516	J18	1575
J19	1768	J19	1838
J20	2021	J20	2100
J21	2273	J21	2363

Behoort bij het Koninklijk Besluit van 23 juli 1996, Stb. 408.

TOESLAG BEGININKOMENS

Per 1 april 1996

maximum schaal 9		maximum schaal 10		maximum schaal 11	
Maand- salaris	toeslag	Maand- salaris	toeslag	Maand- salaris	toeslag
3101	601	3478	419	3844	78
3198	576	3568	419	3931	80
3294	549	3658	396	4026	157
3385	524	3752	394	4223	175
3478	497	3844	368	4336	203
3568	472	3931	385	4441	257
3658	448	4026	358	4630	205
3752	421	4223	224	4819	142
3844	368	4336	178	4999	96
3931	351	4441	149	5176	96
4026	305	4531	132	5373	72
4123	254	4630	106	5548	42
4223	202	4730	49	5723	42
4336	129	4819	48		
4441	71				
4531	52				

Behoort bij het Koninklijk Besluit van 23 juli 1996, Stb. 408.

BIJLAGE 1D

**AANLOOPTRAJECT VOOR FUNCTIES IN HET KADER VAN DE
REGELING EXTRA WERKGELEGENHEID VOOR LANGDURIG
WERKLOZEN (Stcrt. 1995, 13)**

Per 1 april 1996

Nummer	Maandsalaris
1	2184,00
2	2276,00

Behoort bij het Koninklijk Besluit van 23 juli 1996, Stb. 408.

1. Artikel 8*Per 1 januari 1996*

Minimumloon bij de leeftijd van	bedrag per maand
23 jaar of ouder	2184,00
22 jaar	1856,40
21 jaar	1583,40
20 jaar	1343,20
19 jaar	1146,60
18 jaar	993,70
17 jaar	862,70
16 jaar	753,50
15 jaar	655,20

2. Artikel 10*Per 1 april 1996*

Minimum vakantie-uitkering per maand bij de leeftijd van	bedrag per maand
22 jaar of ouder	238,04
21 jaar	214,24
20 jaar	190,43
19 jaar	166,63
18 jaar	142,82
17 jaar	119,02
16 jaar	119,02
15 jaar	119,02

Behoort bij het Koninklijk Besluit van 23 juli 1996, Stb. 408.

NOTA VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

Vanaf 1991 is voor de sector Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie een beleid in gang gezet dat erop ziet zoveel mogelijk de autonomie van de instellingen te vergroten. Dat beleid werd op verschillende wijzen vorm gegeven.

Allereerst is het bekostigingssysteem voor de instellingen in de BVE-sector ingrijpend veranderd. Door toepassing van de zgn. lump-sum-systematiek konden de instellingen meer vrijheid krijgen op financieel gebied. Tegelijkertijd werd een rechtspositioneel systeem ontworpen dat de instellingen grote vrijheden geeft om te komen tot een eigen invulling van het personeelsbeleid.

Voorts werd de financiële verhouding tussen de overheid en de instellingen meer en meer bepaald door bestuurskundige afspraken tussen deze partijen. Verder werd en wordt de BVE-sector gekenmerkt door schaalvergroting en samenwerking van de diverse onderwijssoorten in de sector. Langs deze wijze kunnen grotere instellingen tot stand worden gebracht die nog meer mogelijkheden hebben om een zelfstandig personeelsbeleid te voeren.

Het bovengenoemde kreeg voor het middelbaar beroepsonderwijs gestalte in de wijziging van de Wet op het voortgezet onderwijs in verband met Sectorvorming en Vernieuwing van het Middelbaar Beroepsonderwijs (SVM, Stb. 1990, 266), voor het beroepsbegeleidend onderwijs en de landelijke organen van het leerlingwezen in de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs (Stb. 1992, 366) en voor het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs in de wijziging van de Wet op het voortgezet onderwijs in verband met voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (VAVO) (Stb. 1992, 367). Voor de basiseducatie en de volwasseneneducatie bestond een dergelijk systeem reeds. Voor het vormingswerk voor jeugdigen is een vergelijkbare operatie door middel van wijziging van het Besluit vormingswerk voor jeugdigen ingevoerd op 1 augustus 1994. Het geheel is met ingang van 1 januari 1996 samengebracht in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB).

Tegelijkertijd zijn op centraal niveau verschuivingen van verantwoordelijkheden inzake de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden tot stand gekomen. In de eerste plaats heeft het arbeidsvoorwaardenoverleg met de centrale overheid zich meer en meer naar een overleg tussen gelijkwaardige partijen ontwikkeld. Het Protocol proefneming arbeidsvoorwaardenoverleg was daarvan een voorbeeld. In de tweede plaats is het merendeel van de onderwerpen die voorwerp van overleg waren tussen de Minister van Binnenlandse Zaken en de centrales van overheids- en onderwijspersoneel sinds 1 april 1993 verschoven naar acht afzonderlijke sectorcommissies, waarvan de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen er een is.

Zo betekent een en ander voor het onderwijs dat de vaststelling van het overgrote deel van de (primaire) arbeidsvoorwaarden is verschoven van de Minister van Binnenlandse Zaken naar de Minister van Onderwijs en Wetenschappen, mede namens de Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, voor zo ver het betreft het landbouwonderwijs.

Een logische stap is vervolgens dat de vaststelling van een groot deel van de arbeidsvoorwaarden die worden vastgesteld door de Minister van Onderwijs en Wetenschappen, mede namens de Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, wordt overgedragen aan de instellingen. Dat past geheel in het al hierboven omschreven perspectief van grote beleidsvrijheid en autonomie op personeelsgebied voor de onderwijsinstellingen.

Hoofdpijnen van het besluit

Het is zeer moeilijk – zo niet onmogelijk – en onwenselijk om voor de complexe en dynamische situatie waarvan in de BVE-sector sprake is, een centraal gedetailleerd stelsel van regels te ontwerpen dat in alle voorkomende gevallen tot effectief handelen leidt. Autonomievergroting van de instellingen houdt in dat de overheid op het gebied van de arbeidsvoorwaardenvaststelling een deel van haar directe invloed prijs geeft. Globale sturing achteraf komt daarbij in de plaats van gedetailleerde sturing vooraf. Dit brengt met zich mee dat de overheid aan instellingen het vertrouwen geeft dat zij daar op een verantwoorde wijze mee omgaan. Voor de instellingen betekent dit een grotere verantwoordelijkheid zowel naar de overheid als naar het personeel om te komen tot een goed personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid.

In het Kaderbesluit rechtspositie BVE zijn de onderwerpen terug te vinden waarvoor het nog wenselijk wordt geacht een regeling op centraal niveau te treffen. Uitgangspunt is dat de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden «decentraal, tenzij» dient te geschieden. De uitwerking beperkt zich aldus tot de hoofdpijnen van de arbeidsvoorwaarden. De regelingen in dit besluit zijn regels voor de openbare instellingen en dienen als bekostigingsvoorwaarden voor de bijzondere instellingen, voorzover deze onderwerpen niet in afzonderlijke besluiten zijn geregeld zoals het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel en het tijdelijk Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel.

De overige arbeidsvoorwaarden zijn onderwerp van overleg op decentraal niveau. De vaststelling ervan is zaak van de (verenigingen van) werkgevers en werknemers, met name resulterend in de totstandkoming van collectieve arbeidsovereenkomsten (c.a.o.'s).

In de BVE-sector heeft zich inmiddels een werkgeversorganisatie gevormd die namens de aangesloten instellingen de c.a.o.-onderhandelingen voert met de organisaties van onderwijspersoneel. Voor de landelijke organen beroepsonderwijs is een vergelijkbare structuur voorhanden.

Relatie met het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel en het tijdelijk Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel

Met een apart Kaderbesluit decentralisatie rechtspositie BVE komt de toepasselijkheid van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel in de BVE-sector te vervallen. Hiermee wordt nog eens geëxpliciteerd dat de centrale regulering die op dit moment door middel van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel voor de BVE-sector geldt, voor de BVE-sector in belangrijke mate wordt vervangen door regulering op decentraal niveau.

Het onderhavige besluit beoogt voor het personeel in de BVE-sector geen inhoudelijke wijzigingen in de rechtspositie aan te brengen. Dat betekent dat, voor zover het besluit nog zaken regelt, deze overeenkomen met de desbetreffende regeling zoals die thans in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, zoals dat bij de Regeling rechtspositie Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) per 1 januari 1996 is gewijzigd in verband met de inwerkingtreding van de WEB, is neergelegd, respectievelijk is overeengekomen in het sector-overleg. In een afzonderlijk besluit tot wijziging van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel worden de voor de BVE-sector toepasselijke bepalingen uit dat besluit geschrapt.

Sinds 1 maart 1994 is voor het personeel in de BVE-sector tevens van toepassing het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel. Hierin komt door het onderhavige besluit geen wijziging. Sinds 1 januari

1996 geldt voor de BVE-sector eveneens het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel; dit besluit blijft eveneens van toepassing voor de BVE-sector.

Overleg

Over het ontwerp-besluit heeft overleg plaatsgevonden met de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen en met de Commissie Besturenorganisaties. Genoemde commissies hebben met het ontwerp-besluit ingestemd.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

In het eerste lid, onderdeel a en b, is aangegeven dat het besluit van toepassing is op het personeel dat werkzaam is aan een (bekostigde) instelling in de zin van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

Artikel 2

De vaststelling van de algemene arbeidsduur op 1710 uur per jaar voor degene die is benoemd in een normbetrekking sluit aan bij de berekening die geldt ten aanzien van de arbeidsduur van het personeel van de rijksoverheid. Er is uitgegaan van een werkweek van 38 uur, een gemiddeld aantal algemene en christelijke feestdagen over een periode van zeven jaar, en een gemiddelde vakantieduur zoals die geldt bij de rijksoverheid. Verder is ermee rekening gehouden dat er in de onderwijssector feitelijk een beperking is in de vrijheid van opname van vakantiedagen.

Artikelen 3 tot en met 6

In het kaderbesluit is, naar analogie van eenzelfde uitwerking in het hoger beroepsonderwijs en het voortgezet onderwijs, aangegeven dat het bevoegd gezag zelf functies in de BVE-sector vast kan stellen, met inachtneming van op centraal niveau vastgestelde uitgangspunten voor functiewaardering.

Functiewaardering heeft een nauwe relatie met het systeem van de salarisschalen. Aan de hand van functiewaardering worden bij de instellingen voorkomende functies in die salarisschalen ingedeeld. Deze schalen zijn opgenomen in bijlage 1A van dit besluit. De hoogste daarin opgenomen schaal geeft tevens het plafond aan voor de waardering van de functies. Het functiewaarderingssysteem moet met inachtneming van de door het Rijk gegeven ijkpunten worden ingericht. Uiteraard ligt het niet in de bedoeling dat onder de vlag van «uitgangspunten van functiewaardering» de rijksoverheid functietyperingen en het normmateriaal voor alle mogelijke functies zelf gaat vaststellen. Het gaat uitsluitend om uitgangspunten voor een door het bevoegd gezag zelf in te richten systeem van functiewaardering. Hoe de instellingen met inachtneming van die uitgangspunten vervolgens hun functiewaarderingssysteem inrichten is aan het overleg tussen werkgever(s) en werknemer(s) overgelaten.

Het bovenstaande kan nog als volgt worden verduidelijkt.

De vaststelling van voorschriften inzake salarisschalen en uitgangspunten van een functiewaarderingssysteem dient op het niveau van het Rijk te geschieden omdat het hier elementen van de arbeidsvoorwaarden

betreft die niet los kunnen worden gemaakt van de verantwoordelijkheden die ondergetekenden hebben voor de begroting(sbeheersing) en voor het totale evenwicht in het «loongebouw» van de sector Onderwijs en Onderzoek en Landbouw. In de salarisschalen (en met name de regelmatige mutatie daarvan door de jaren heen) komt de loonontwikkeling van de sectoren tot uitdrukking. Deze loonontwikkeling is rechtstreeks gerelateerd aan de mutatie van de loonruimte in de begroting. Evenwicht in het «loongebouw» van de sector Onderwijs en Onderzoek en Landbouw is noodzakelijk om een adequate kwantitatieve en kwalitatieve personeelsvoorziening in die sectoren mogelijk te maken, iets waarvoor ondergetekenden in algemene zin verantwoordelijk zijn.

In de praktijk houdt dit in dat op rijksniveau wordt vastgelegd dat de bevoegde gezagsorganen over een functiewaarderingsstelsel moeten beschikken en voorts dat enkele uitgangspunten, ook wel ijkpunten genaamd, voor zulk een stelsel worden gegeven die in globale zin het evenwicht met functiewaarderingsstelsels die in de andere velden binnen de sectoren Onderwijs en Onderzoek en Landbouw kunnen gelden, waarborgen.

De uitgangspunten voor het BVE-veld zijn de nadere concretisering van de uitgangspunten voor functiewaardering waaraan een op instellingsniveau te hanteren functiewaarderingsstelsel moet voldoen. De bekostiging in het BVE-veld is – in tegenstelling tot het hoger onderwijs en het wetenschappelijk onderzoek – op dit moment gebaseerd op een kwalitatieve normformatie. Gelet op deze relatie tussen bekostiging en normfuncties, wordt op dit moment gekozen voor een concretisering van de uitgangspunten voor functiewaardering in de vorm van een verwijzing naar de huidige functiestructuur en beloningsverhoudingen die daarmee als uitgangspunten voor de functiewaardering fungeren.

De werkgevers- en werknemersorganisaties zullen een functiewaarderingsstelsel voor de BVE-sector moeten opstellen. Daarbij zal de vorming van regionale opleidingscentra een belangrijk aspect zijn, evenals de totstandkoming van beroepsprofielen voor deze sector.

Zoals bekend, maken ontwikkelingen zoals de ROC-vorming een herziening van de huidige functiestructuur noodzakelijk. De invulling van een nieuwe functiestructuur is voorbehouden aan de (verenigingen van) werkgevers en de (verenigingen van) werknemers.

Na de totstandkoming van de nieuwe functiestructuur zal worden bezien op welke wijze bij de invulling van ijkpunten voor functiewaardering aansluiting kan worden gevonden bij deze functiestructuur. Tot dat moment vormt de bestaande functiestructuur voorlopig het referentiekader voor het op instellingsniveau in te richten functiewaarderingsstelsel.

Daarom is thans volstaan met de bepaling dat – overeenkomstig de huidige regelgeving – de uitkomsten van de functiewaardering moeten passen binnen de bestaande beloningsverhoudingen in het onderwijs en de daarop betrekking hebbende functiestructuur voor het onderwijspersoneel. Deze systematiek geldt tot aan het moment dat – zoals hierboven is weergegeven – werkgevers en werknemers een akkoord hebben afgesloten over de totstandkoming van een nieuw functiewaarderingsstelsel. De uitgangspunten van zo'n stelsel, opgenomen in het Kaderbesluit, zullen, naar het zich laat aanzien, dan moeten worden aangepast. Zodanige aanpassing zal plaatsvinden na toetsing van de toepassing van het ontworpen stelsel aan de volgende criteria:

- het evenwicht in het loongebouw in de sector Onderwijs en Wetenschappen moet gehandhaafd blijven;
 - van een dergelijk stelsel mag geen kostenverhogend effect uitgaan;
- en

– met het nieuwe functiewaarderingssysteem dient de kwaliteit van het onderwijs te worden gehandhaafd.

Met de uitgangspunten voor functiewaardering worden de hoofdlijnen van de beloningsverhoudingen weergegeven die het kader vormen voor de op instellingsniveau toe te passen functiewaardering. Het in acht nemen van de uitgangspunten voor de functiewaardering houdt in dat de niveaus van de door het bevoegd gezag vast te stellen functies moeten worden afgestemd op de niveau's van de ijkpunten die vooralsnog overeenkomen met de functies opgenomen in de huidige functiestructuur. Afwijkingen van deze niveaus zijn gerechtvaardigd indien de inhoud van een functie qua zwaarte duidelijk afwijkt van het desbetreffende ijkpunt.

Inmiddels hebben werkgevers- en werknemersorganisaties een werkgroep opgericht die zich beraadt op de totstandkoming van een nieuwe functiestructuur in de sector beroepsonderwijs en volwassenen-educatie. Het streven van de werkgroep is erop gericht te komen tot een zodanige structuur in de loop van 1996.

Ook de werkgevers- en werknemersorganisaties die het terrein van de landelijke organen beroepsonderwijs bestrijken, beraden zich op een nieuwe functiestructuur ten behoeve van deze landelijke organen.

Het bevoegd gezag zal zich bij het vaststellen van functies dienen te houden aan de uitgangspunten of ijkpunten. Controle op de naleving van deze uitgangspunten zal op de daartoe gebruikelijke wijze plaatsvinden door ondergetekenden. Een eventueel financieel tekort als gevolg van het creëren van hogere functies zal niet voor bekostiging in aanmerking worden gebracht. Dat was al het geval in de BVE-sector voordat de decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming gestalte kreeg. Het zich houden aan de ijkpunten is op zichzelf een bekostigingsvoorwaarde waaraan bij niet-naleven sancties kunnen worden verbonden, dus ook in die situaties waarin de gevolgen van niet-naleving niet leiden tot overschrijding van de lump sum voor personele en materiële kosten.

Artikel 3, vijfde, zesde en zevende lid

Dit artikel komt overeen met artikel I-P23 van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel. Dit artikel biedt de basis voor toekenning van een toeslag op de begininkomens van onderwijzend personeel. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van de maximumschaal die behoort bij de functie waarin men is benoemd, en het schaalbedrag dat voor betrokkene geldt. Door de toevoeging van het begrip «begininkomens» in artikel I-A1, onder j, is bereikt dat de toeslag wordt aangemerkt als bezoldiging. De toeslag maakt eveneens deel uit van het inkomen als bedoeld in het pensioenreglement dat op het onderwijspersoneel van toepassing is.

De toeslag begininkomens wordt toegekend bovenop het voor de betrokkene geldende salarisbedrag en blijft derhalve buiten beschouwing bij de salarissvaststelling ingeval van een benoeming in een andere functie.

Artikel 5

De maximum salarisschaal van de voorzitter van het college van bestuur is één schaal hoger dan die van voorzitter van de centrale directie. Dat heeft te maken met het feit dat in de WEB aan een college van bestuur een aantal (wettelijke) taken is opgedragen, welke niet aan een centrale directie kunnen worden overgedragen.

Artikel 9

De salarisbedragen kunnen pas worden gewijzigd wanneer in het Sectoroverleg Onderwijs en Wetenschappen daarover met de centrales van onderwijspersoneel overeenstemming is bereikt.

Artikel 13

Dit artikel voorziet er in dat op hetzelfde moment dat dit besluit in werking treedt voor de betrokken instellingen het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel zijn toepasselijkheid verliest.

Voor de landelijke ondersteuningsinstelling volwasseneneducatie (CINOP) bedoeld onder artikel 12.3.13. van de WEB zij vermeld, dat deze instelling buiten het kaderbesluit is gehouden. In afwachting van een apart wetgevingstraject blijft het RPBO op deze instelling voorlopig van toepassing totdat, naar verwachting die instelling – behoudens overgangsrecht – per 1 augustus 1997 buiten het RPBO zal worden geplaatst.

Artikel 14

In verband met het feit dat de CAO voor de landelijke organen op 1 oktober 1996 ingaat is daarbij voor de inwerkingtreding van dit besluit en de buiten toepassing verklaring van het RPBO aangesloten.

Voor de overige instellingen in de bve-sector wordt per 1 augustus 1996 de CAO-bve van kracht. De inwerkingtredingsbepaling van dit besluit is daarmee in overeenstemming gebracht.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,
J. M. M. Ritzen

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,
J. J. van Aartsen