

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Den Haag
21 februari 2005

Ons kenmerk
HRM057914

Uw brief van
24 januari 2005

Uw kenmerk
29740

Onderwerp
Lijst van vragen

Hierbij zend ik u de antwoorden op de schriftelijke vragen van de Vaste Commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap inzake Personele uitgeven aan hogere ambtenaren van het ministerie van OCW.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

(Maria J.A. van der Hoeven)

29740 Personele uitgaven aan hogere ambtenaren van het ministerie van OCW

Vastgesteld (*wordt door griffie ingevuld als antwoorden er zijn*)

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap¹ heeft de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de volgende vragen ter beantwoording voorgelegd over haar brief van 7 december 2004 inzake de personele uitgaven aan hogere ambtenaren van het ministerie van OCW (Kamerstuk 29 740, nr. 3). De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 21 februari 2005. De vragen en antwoorden zijn hieronder afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Cornielje

De adjunct-griffier van de commissie
Boeve

Nr	Vraag	Blz van	tot
1	Zijn de overwegingen en het advies van de landsadvocaat ook ter toetsing voorgelegd aan derden, zoals bijvoorbeeld aan het coördinerende ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK)?	1	1

De Landsadvocaat heeft een onafhankelijk advies uitgebracht en dit advies is niet ter toetsing voorgelegd aan derden. Naar aanleiding van de onderzoeken die zijn verricht door de Auditdienst van OCW, advocatenkantoor Ploum, Lodder, Princen en de Algemene Rekenkamer is de Landsadvocaat gevraagd mij te adviseren of er voldoende juridische gronden zijn om tot terugvordering over te gaan en of er sprake is van een vermoeden van strafbare feiten. Ik voeg hieraan toe dat de Landsadvocaat op vergelijkbare wijze is geconsulteerd door BZK aangaande het onderzoek bij de overige departementen.

2	In welke mate heeft de bescherming van klokkenluiders kunnen bijdragen aan de waarheidsvinding? Hoe vaak komt het voor dat ambtenaren een beroep doen op de klokkenluiderprocedure (artikel 125a, lid 3, Ambtenarenwet) en dat dit beroep wordt afgewezen?	1	2
---	--	---	---

Naar aanleiding van de anonieme brief is besloten om medio 2004, in aanvulling op de reeds bestaande interne klokkenluidersregeling, tijdelijk een externe vertrouwenspersoon te benoemen (mr J. de Ruiter). De diensten van deze externe vertrouwenspersoon zijn met ingang van 1 januari 2005 beëindigd. Daarnaast is de bestaande regeling, die is gebaseerd op de Rijksbrede BZK-regeling inzake het omgaan met een vermoeden van een misstand, aangescherpt. Over de tijdelijke aanstelling van mr J. de Ruiter en de aanscherping van de bestaande regeling is intern met alle medewerkers gecommuniceerd. Per 1 januari 2005 zijn bij het bestuursdepartement in totaal 6 interne vertrouwenspersonen: drie voor de klokkenluidersprocedure en eveneens drie voor voor de klachtenprocedure Ongewenst Gedrag. Medewerkers die een vermoeden hebben van niet-integer handelen binnen OCW of geconfronteerd worden met ongewenst gedrag kunnen voor advies en opvang terecht bij een van de vertrouwenspersonen. Behoudens de anonieme brief die naar uw Kamer is gestuurd zijn geen nieuwe brieven ontvangen van klokkenluiders die hebben kunnen bijdragen aan de waarheidsvinding over dit onderwerp. De brief waarin werd gesproken over een graaicultuur bij OCW is ook na herhaalde oproepen van zowel de Minister als de SG anoniem gebleven. De verdere opvattingen van deze klokkenluider (of

- klokkenluiders) heeft derhalve geen rol kunnen spelen in de waarheidsvinding. Wel is, zoals gezegd, de brief aanleiding geweest tot nader onderzoek van advocatenkantoor Ploum Lodder Princen en de Algemene Rekenkamer.
- Indien ambtenaren een beroep doen op de klokkenluiderregeling dan worden deze conform de klokkenluidersprocedure in behandeling genomen.
- 3 Is beoordeeld of de bevoegde ambtenaren die een toekenningsbesluit hebben genomen dat in strijd is met de beleidsregels, een sanctie kan worden opgelegd? Zo ja, wat is het resultaat van die beoordeling? Zo neen, waarom niet? 2 2
- Ik heb de Landsadvocaat onder meer verzocht om na te gaan of er een redelijk vermoeden bestaat dat strafbare feiten zijn gepleegd waar aangifte van zou moeten worden gedaan. De Landsadvocaat heeft vervolgens geconcludeerd dat er "geen sprake (is) geweest van opzettelijk foutief handelen, van kwade trouw of van verwijtbare nalatigheid". Op grond daarvan heb ik geoordeeld dat er geen mogelijkheid is om sancties op te leggen aan betrokken ambtenaren.
- 4 Waarom vindt er ook in dat ene uitzonderlijke geval van een foutieve of abusievelijk gedane betaling geen terugvordering plaats? 2 2
- In het advies van De Landsadvocaat is verwoord dat er geen enkele juridische basis is voor het uitvoeren van terugvorderingacties, dus ook niet in dit specifieke geval. Derhalve zal niet tot terugvordering worden overgegaan.
- 5 Is aan alle betrokken ambtenaren gevraagd of zij bereid zouden zijn tot een wijziging van het arbeidsvoorwaardenpakket op vrijwillige basis? Hebben alle betrokken ambtenaren daar op gereageerd? 2 2
- Naar aanleiding van het advies van de Landsadvocaat was er geen aanleiding om de arbeidsvoorwaarden voor te leggen aan betrokken ambtenaren. Wel is er door enkele betrokkenen vrijwillig aangeboden om reeds verstrekte toelagen, die overigens rechtmatig waren toegekend, te herzien om iedere schijn van "zelfverrijking" te vermijden. Deze herzieningen zijn doorgevoerd.
- 6 Is het beëindigen van de toeslag bij twee ambtenaren op vrijwillige basis gebeurd? 2 2
- Het stopzetten van de toeslag en het terugvorderen hiervan was reeds in gang gezet voordat het advies van de Landsadvocaat bekend was. Het bevoegd gezag heeft geen aanleiding gezien dit weer te herstellen, mede daar de betrokkenen hebben ingestemd met het stopzetten van de toeslag en terugbetaling door betrokkenen reeds in gang was gezet.
- 7 Zijn er helemaal geen strafbare feiten gepleegd bij het toekennen van hogere beloningen dan toegestaan door het ministerie van OCW? Op welke wijze is dat gecontroleerd? 2 2
- Advocatenkantoor Ploum, Lodder, Princen en de Landsadvocaat hebben dit onderzocht en zijn tot de conclusie gekomen dat er geen sprake is van een vermoeden van strafbare feiten
- 8 Wat is de rechtsgeldigheid van de extra bonus die alle topambtenaren eind 2002 ontvingen, die hoger was dan het door het ministerie van OCW zelf vastgestelde maximumbedrag en waarbij een individuele grondslag ontbrak, terwijl de toelage alleen op individuele gronden en vanwege zeer goed functioneren mag worden gegeven? 2 3
- Ik neem aan dat u doelt op de toeslag die alle directeuren eind 2002 hebben ontvangen in het kader van Bewust Belonen. Conform artikel 22a van het BBRA mag het bevoegd gezag aan ambtenaren een bewuste beloning worden toegekend die maximaal 10 % van het bruto jaarsalaris mag bedragen, dit ligt in de orde van € 7.000. Overigens mag ook aan een collectief van personen een toeslag worden toegekend in geval van uitstekend functioneren. De toeslag die door u 'bonus' wordt

genoemd is hiermee op zich rechtsgeldig.

OCW heeft echter nadere / strengere regels gesteld aan het toekennen van een toeslag conform artikel 22a BBRA. Dit is vastgelegd in het Besluit Bewust Belonen OCW 2002. Hier is aangegeven dat een toeslag maximaal € 2500 mag bedragen, doch in bijzondere gevallen kan hier van afgeweken worden met toestemming van de SG. Dat betekent dus dat een toeslag van € 3.000 euro bij OCW mogelijk is. De regeling voorziet tevens in een collectieve toekenning. Deze regeling is in overeenstemming met artikel 22a BBRA, immers het genoemde bruto bedrag is lager dan 10% van het bruto salaris en ook een collectieve toekenning mag plaatsvinden.

In onderhavige gevallen heeft een individuele toekenning plaatsgevonden op 18 december 2002, getekend door de toenmalig PSG, met een collectieve motivering. Aangegeven is voor alle betrokkenen dat de beloning berust op de volgende motivering: "Terugkijkend op het nu bijna achter ons liggende turbulente jaar, met tal van ontwikkelingen rond het kabinet, de kwaliteitsslag en de taakstelling kunnen we vaststellen dat dit een bijzondere inspanning van alle directeuren heeft gevraagd. De Bestuursraad heeft daarom besloten dit jaar alle (waarnemend) directeuren te belonen met een éénmalige bruto uitkering van € 3000,-."

De toeslag die in het kader van bewust belonen is toegekend aan de directeuren bij OCW, is rechtsgeldig.

- 9 Was er ook bij de twee directeuren die niet in aanmerking kwamen voor een dienstauto, maar in plaats daarvan vrij gebruik mochten maken van taxi's, waarmee in 2003 een bedrag van 54.000 euro was gemoeid, geen sprake van een besluit dat voldoende apert in strijd is met redelijkheid, zodat intrekking van het toekenningsbesluit op zijn plaats is? 3 3

Met één betrokkene is de afspraak gemaakt dat na overgang naar een nieuwe functie binnen OCW de dienstauto-faciliteit behouden mocht worden. Dit is vastgelegd in de aanstellingsbrief. Hierbij wordt het recht behouden op arbeidsvoorwaarden uit een voorgaande (OCW)functie. Hier valt het gebruik van een dienstauto ook onder. Na berekening is naar voren gekomen dat de kosten van het vervoer per taxi lager uitvallen dan het verstrekken van een dienstauto met chauffeur. Uit oogpunt van doelmatigheid is gekozen voor de optie om gebruik te mogen maken van een taxi.

De andere betrokkene heeft expliciet bij aanstelling laten vastleggen dat er gebruik gemaakt mag worden van een dienstauto. Dit betrof overigens niet het ongelimiteerde gebruik van de faciliteit, maar uitsluitend het gebruik voor dienstreizen. Dit wijkt feitelijk niet af van de toenmalige regeling voor het gebruik van dienstauto's door directeuren.

Inmiddels is een nieuwe regeling opgesteld. Aan de hand van deze regeling kan het vervoer ten behoeve van dienstreizen per taxi of dienstauto van een directeur nog uitsluitend met toestemming van de direct leidinggevende plaatsvinden. Dit gebruik van taxi of dienstauto is derhalve ook van toepassing op de tweede betrokkene en is als zodanig medegedeeld aan betrokkene, hetgeen heeft geleid tot geen verder gebruik van taxifaciliteiten.

- 10 Zijn de bestaande controlemechanismen zo sluitend dat tevens aan het licht kan komen dat een oud-ambtenaar via een adviesbureau werk heeft verricht voor het ministerie, terwijl dezelfde werkzaamheden goedkoper hadden kunnen plaatsvinden door derden of door de aanstelling van adequaat personeel misschien helemaal niet hadden hoeven plaats te vinden? Hoe komt een bovenstaand geval aan het licht? Welke consequenties worden daaraan verbonden? 3 3

Er is een rijksbrede regeling die toeziet op het weren van "draaideur"-constructies. Zoals op alle regelingen wordt de controle primair belegd in de lijn. Dat betekent dat de directies ook zelf moeten controleren dat er geen 'draaideurconstructies' plaatsvinden. Ter versteviging van de controle is per 1 januari 2005 het

- contractbeheer verder doorgevoerd en is het Contract Registratie en Informatie Systeem verplicht gesteld. Hiermee is een verdere controle eenvoudiger en beter geborgd.
- 11 Is de nieuwe richtlijn voor het toekennen van een toelage boven de door het ministerie van OCW vastgestelde maxima van procedurele aard of geeft de richtlijn ook nieuwe maxima? 3 3
- Ik neem aan dat u doelt op een 'nieuwe richtlijn Bewust Belonen OCW'. Momenteel wordt er gewerkt aan een aanscherping van de huidige richtlijn Bewust Belonen. Hiermee wordt beoogd dat ook bij collectieve toekenning, individueel getoetst dient te worden of degene die in aanmerking komt voor een dergelijke bewuste beloning, ook daadwerkelijk 'uitstekend gefunctioneerd' heeft. Daarnaast heeft de SG met mijn instemming afgekondigd dat er geen beloning ex. artikel 22a BBRA plaats zal vinden voor ambtenaren schaal 15+ over het jaar 2004.
- 12 Door wie wordt de richtlijn opgesteld en wanneer treedt deze richtlijn in werking? 3 3
- De aanscherping van de richtlijn 'Bewust Belonen' wordt opgesteld door HRM. Na goedkeuring wordt deze gecommuniceerd en ingevoerd.
- 13 Is de nieuwe richtlijn voor het toekennen van een toelage afgestemd met het ministerie van BZK? Maakt de richtlijn deel uit van het stroomlijnen van rijks(personeels)beleid door de minister van BZK? 4 4
- De hierboven bedoelde aanpassing past geheel binnen de kaders van artikel 22 BBRA en hoeft derhalve niet voorgelegd te worden aan BZK. Daarnaast zal in het kader van HARP (Harmonisatie Arbeidsvoorwaarden en Rechtspositie) een nieuwe rijksbrede stroomlijning van de arbeidsvoorwaarden plaats onder verantwoordelijkheid van de minister van BZK plaatsvinden. Deze nieuwe arbeidsvoorwaarden zullen naar verwachting met ingang van 1 januari 2006 in werking treden.
- 14 Voldoet de nieuwe richtlijn aan de door de Algemene Rekenkamer genoemde voorwaarden? Zo neen, op welke onderdelen niet? 4 4
- De Algemene Rekenkamer heeft geen voorwaarden gesteld aan richtlijnen, immers daar is geen onderzoek naar gedaan. De Algemene Rekenkamer heeft aanbevelingen gedaan aangaande de toepassing, handhaving en controle op de bestaande richtlijnen. De aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer zijn door OCW ter harte genomen en worden ingevoerd.
- 15 Verstaat de minister onder 'streng aanpakken' dat alleen bij twee ambtenaren op verzoek van de minister terugbetaling plaatsgevonden heeft en dat bij twee ambtenaren de toeslag beëindigd is? Wat betekent 'streng aanpakken' in dit geval? 4 4
- Ik heb aangegeven dat er sprake is van "streng aanpakken daar waar dat juridisch mogelijk is". Het advies van de Landsadvocaat heeft er toe geleid dat er geen juridische gronden zijn om over te gaan tot "streng aanpakken".
- 16 Wat is de status van de overgebleven zeven ontbrekende / niet volledige Koninklijk Besluiten (KB's)? Waarom worden deze niet hersteld? 4 4
- Het betreft zes KB's, niet zeven.
- Eén geval betreft een functie die administratief in een verkeerde schaal geplaatst was, schaal 17 waar het schaal 14 moet zijn. Bij plaatsing in schaal 14 hoeft echter geen KB te worden geslagen.
 - Bij één geval gaat het om een tijdelijke functie op schaal 16 waarvoor een KB noodzakelijk is. Deze is inmiddels aangevraagd.
 - De ingangsdatum van één KB is gekoppeld aan de ingangsdatum van de

invulling van de betreffende functie. Dit is correct, de functie werd per 1 oktober 2001 vervuld. Echter, de toenmalige DG heeft met betrokkene afgesproken dat deze met terugwerkende kracht per 1 februari 2001 in schaal 16 bezoldigd zou worden. Dit KB heeft geen herstel, daar er verder geen financiële consequenties aan verbonden zijn.

- Bij drie ontslag-KB's is geconstateerd dat er een verkeerde rechtsgrond of een verkeerde schaal is opgenomen. De geconstateerde fouten hebben geen (financiële) consequenties voor de voormalige medewerkers. Deze KB's behoeven dus geen herstel.

17 Waarom wordt het geval dat een functie betreft die administratief in een verkeerde schaal geplaatst was, niet hersteld? 4 4

Inmiddels is de functie, die administratief in een verkeerde schaal was geplaatst, hersteld. De functie is nu wel in een juiste administratieve schaal geplaatst. Dit is overigens het zelfde geval als genoemd onder vraag 16 eerste bullet.

18 Betekent de introductie van een nieuw besturingsmodel met een strakkere lijnsturing dat de risico's van het ontstaan van een graaicultuur bij de top van het ministerie waarover verontruste ambtenaren op 22 mei 2004 een anonieme brief schreven, kleiner wordt of dat dergelijke misstanden minder gemakkelijk aan het licht kunnen komen? Welke invloed heeft een strakke lijnsturing op de risico's van een graaicultuur? 4 5

Door de introductie van een nieuw besturingsmodel met strakkere lijnsturing worden de risico's waar de brief van 22 mei 2004 over gaat kleiner. Met het nieuwe besturingsmodel is de integrale verantwoordelijkheid voor beslissingen op het niveau van de DG belegd. De DG's zijn budgethouder en (belonings)beslissingen over ambtenaren in schaal 13 en 14 worden door de DG genomen. Wanneer het om ambtenaren in schaal 15 en hoger worden beslissingen door de SG genomen. Beloningsbeslissingen die betrekking hebben op de SG worden door de minister genomen. In aanvulling hierop is besloten dat wanneer bezoldigingsvoorstellen afwijken van de gangbare beloningsafspraken, deze ter besluitvorming aan de SG worden voorgelegd. De directeur HRM kan hem daarin adviseren. Daarnaast controleert de Auditdienst de personele uitgaven voor hogere ambtenaren integraal. Doordat in het nieuwe besturingsmodel duidelijk is dat de SG, met daaronder de pSG en DG's 'de baas' is worden de risico's van onterechte beloningsbeslissingen verkleind.