

den gegeven aan de personeelsleden, die niet mee over kunnen gaan naar het particuliere bedrijf.

– *werkgelegenheid*

Er dient naar te worden gestreefd de werkgelegenheid voor de zittende ambtenaren zoveel mogelijk te behouden.

Bij privatisering dienen dan ook zoveel mogelijk ambtenaren mee over te gaan.

Ter vergroting van de kansen op het behoud van werkgelegenheid dient privatisering mede gebaseerd te zijn op de verwachting, dat de betreffende taak als particuliere dienstverlening voldoende kans van voortbestaan heeft.

– *arbeidsvoorwaarden*

Overgang van medewerkers naar de particuliere sector dient, althans in materieel opzicht, zoveel mogelijk met behoud van rechten plaats te vinden.

Op enig moment dient aansluiting te worden gezocht bij de arbeidsvoorwaarden die gelden in de betreffende particuliere sector.

Betrokkenen dienen zoveel mogelijk beschermd te worden tegen eventuele nadelige gevolgen van veranderingen in hun arbeidsvoorwaarden.

Zonodig worden overgangsvoorzieningen getroffen.

– *pensioenen*

Indien ambtenaren overgaan naar de particuliere sector, dient voor hen een adequate pensioenvoorziening te worden getroffen. Voorts dienen maatregelen te worden getroffen om nadelige gevolgen van een pensioenbreuk tot het uiterste te beperken.

– *overleg*

Het overleg met de vertegenwoordigers van het personeel over de in 4.1 bedoelde sociale plannen en overigens over de personele aspecten van voorgenomen privatiseringen dient plaats te vinden volgens de geldende richtlijnen van het ARAR en de circulaire van de minister van Binnenlandse Zaken van 13 februari 1978: „Onderwerpen van overleg bij reorganisaties en dergelijke” alsmede conform het beleid als in deze nota verwoord.

Verlof niet-christelijke feestdagen

RONDZENDBRIEF van de minister van Binnenlandse Zaken van 7 mei 1986, no. AT86/U127, betreffende verlof in verband met viering niet-christelijke feestdagen.

Door middel van deze brief vraag ik uw aandacht voor de mogelijkheid om aan belijders van niet-christelijke religies ter gelegenheid van religieuze feestdagen vakantie verlof te verlenen.

De regelgeving ten aanzien van religieuze feestdagen is besproken in de kabinetsrapportage naar aanleiding van de studie „Minderheid – Minder recht?” van het Wetenschappelijk onderzoek- en documentatiecentrum (WODC) van het Ministerie van Justitie (kamerstuk II 1985-1986, 16 102, no. 128, blz. 22 e.v.). Het kabinet heeft ten aanzien van dit punt het volgende standpunt ingenomen. Er dient zoveel mogelijk op gelijke wijze ruimte te bestaan voor de beleving van godsdienst en levensovertuiging door leden van etnische minderheden als voor de van oudsher in de Nederlandse samenleving aanwezige godsdiensten. De vrijheid van godsdienst en levensovertuiging, zoals vastgelegd in artikel 6 Grondwet en in internationale verdragen, geeft al een indicatie voor het zoveel mogelijk eerbiedigen van religieuze rust- en feestdagen.

Een uitbreiding van de algemeen erkende feestdagen met Joodse, Islamitische en Hindoe feest- en gedenkdagen ligt evenwel niet in de rede, gelet op het aantal reeds bestaande erkende feestdagen en op het algemeen karakter daarvan.

Daarenboven speelt een rol, dat het van overheidswege ruimte scheppen voor de eerbiediging van religieuze feest- en gedenkdagen niet noodzaakt tot een erkenning van dergelijke dagen van religieuze minderheden als algemene vrije dagen. Cumulatieve erkenning zou bovendien leiden tot een ongewenst groot aantal vrije dagen. Het vergroten van een vast aantal, aangegeven vrije dagen strijdt bovendien met het uitgangspunt van meer flexibele werktijden, die afgestemd zijn op de eisen van de bedrijfsvoering of de dienstuitoefening.

Mede gezien het verzoek hiertoe van de delegaties van samenwerkingsverbanden van minderheidsgroeperingen lijkt het mij gewenst uw aandacht te vragen voor het hierboven omschreven kabinetsstandpunt alsmede voor de bestaande regels met betrekking tot verlofverlening in verband met de viering van niet-christelijke religieuze feestdagen.

Onverlet de mogelijkheid om buitengewoon verlof te verlenen zal, op grond van de bepalingen inzake vakantie in het Algemeen Rijksambtenarenreglement en het Arbeidsovereenkomstenbesluit, in de regel de aanwezigheid op het werk in redelijkheid niet kunnen worden verlangd van een werkn(e)em(st)er die tijdig, onder opgaaf van redenen, toestemming voor het opnemen van een vrije dag heeft gevraagd voor de viering van een voor hem of haar belangrijke religieuze feestdag. Dit zal alleen anders kunnen zijn wanneer te verwachten valt dat het dienstbelang ernstig wordt geschaad door de afwezigheid van de betrokkene op die dag.

Dit spoort ook met de uitspraak van de Hoge Raad met betrekking tot de situatie voor werknemers in de particuliere sector, van 30 maart 1984, AB 1984 nummer 366. In dit arrest heeft de Hoge Raad het volgende overwogen: ... „De volgens andere godsdiensten geldende feestdagen kunnen niet met de algemeen erkende christelijke feestdagen op een lijn worden gesteld voor de beantwoording van de vraag of een werkgever bevoegd is op die andere feestdagen werkzaamheden te verlangen van individuele, naar de betreffende godsdienst levende, werknemers.

Echter zal – daargelaten specifieke regelingen in de arbeidsvoorwaarden – in de regel de aanwezigheid op het werk in redelijkheid niet kunnen worden verlangd van een werknemer die tijdig tevoren, onder opgaaf van redenen, toestemming voor het opnemen van een snipperdag heeft gevraagd voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag. Dit zal anders kunnen zijn indien te verwachten valt dat de gang van zaken in het bedrijf ernstig zal worden geschaad door de afwezigheid van de betrokken werknemer op die dag. Of dit laatste afwijking van vorenbedoelde regel wettigt,

zal naar de omstandigheden van het geval moeten worden beoordeeld.”

Ik verzoek u in voorkomende gevallen met bovenstaande rekening te willen houden en doen houden en daartoe aan deze brief ruime bekendheid te geven binnen uw departement.

Additionele maatregelen bij krimpoperaties

RONDZENDBRIEF van de minister van Binnenlandse Zaken van 4 juni 1986, no. AB86/U813, *Secret.* 132, betreffende bekendmaking van beleid inzake additionele maatregelen bij krimpoperaties.

Hierbij deel ik u in overeenstemming met het gevoelen van de Ministerraad het volgende mede.

Reeds enige tijd vinden bij de ministeries en daaronder ressorterende diensten, instellingen en bedrijven tal van operaties plaats die ten doel hebben de omvang van het overheidsapparaat te verkleinen (krimpoperaties).

Een belangrijk uitgangspunt van personeelsbeleid bij deze operaties is, dat gedwongen ontslagen zoveel mogelijk worden voorkomen.

Afgezien van de mogelijkheid van directe herplaatsing van personeel dat anders voor ontslag in aanmerking komt, zou daartoe – in beperkte mate en binnen de financiële kaders – ook gebruik kunnen worden gemaakt van de mogelijkheid van plaatsing boven de formatie van personeelsleden van wie zekér is dat op korte termijn een passende functie binnen de formatie voor hen vrijkomt.

Voorts zou invloed kunnen worden uitgeoefend op de bereidheid van met name oudere personeelsleden om „vrijwillig” met ontslag te gaan. In de eerste plaats bestaat de mogelijkheid om aan diegenen die op de datum van ontslag 57½ jaar of ouder zijn te garanderen dat eventuele toekomstige nadelige wijzigingen van de wachtgeldregeling voor hen niet zullen gelden. Hiermee wordt eventuele onzekerheid over toe-