

**SOCIAAL BELEIDSKADER  
DEFENSIE 2012 – 2016  
(SBK 2012)**

**Sociaal Beleidskader Defensie 2012–2016  
"Activerend en sociaal"**

<b>Inhoud</b>	<b>Pagina</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2. Knelpuntcategorieën</b>	<b>6</b>
- Vaststellen knelpuntcategorie	6
- Uitvoering	6
- Beschikbare voorzieningen	7
- Status	7
<b>3. Remplaçanten</b>	<b>8</b>
- Voorwaarden	8
- Uitvoering	8
- Beschikbare voorzieningen	9
- Status	9
<b>4. Herplaatsingstraject</b>	<b>10</b>
- Duur en perioden herplaatsingstraject	10
- Bijzondere verlenging herplaatsingstermijn	11
<b>5. Interne herplaatsingskandidaten</b>	<b>12</b>
- Onderzoek interne herplaatsing	12
- Eerder starten met extern herplaatsingstraject	13
- Beschikbare voorzieningen	13
- Toetsing zorgvuldigheid intern herplaatsingsonderzoek	13
- Status	13
- Passende werkzaamheden	13
<b>6. Externe herplaatsingskandidaten</b>	<b>15</b>
- Onderzoek externe herplaatsing	15
- Beschikbare voorzieningen	15
- Status	16
- Medewerking aan herplaatsing	16
- Passende functie	16
- Gevolg weigeren passende functie	16
- Ontslag	16
<b>7. Bijzondere situaties en groepen</b>	<b>18</b>
- Herplaatsing en ziekte	18
- Positie BBT'er en burgermedewerker in tijdelijke dienst	18
- Militair in FPS Fase 2 met negatief bevorderings- of doorstroombesluit	18
- Herplaatsing tijdens plaatsing in buitenland	19
- Positie medewerkers kort voor UKW, pensioen of andere leeftijdsontslagregeling	19
<b>8. Voorzieningen bij ontslag op verzoek</b>	<b>21</b>
- Stimuleringspremie	21
- Gegarandeerd maandelijks inkomen	21
- Loonaanvulling bij vrijwillig ontslag	22
<b>9. Voorzieningen bij interne herplaatsing</b>	<b>23</b>
- Sollicitatieverlof	23
- Tijdelijk neergeschut functioneren	23

## Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011

- Huisvesting burgermedewerkers	23
- Voedingsvergoeding burgermedewerkers	24
- Tegemoetkoming verhuiskosten	24
- Verruiming tegemoetkoming woon-werkverkeer	24
<b>10.Voorzieningen bij externe herplaatsing</b>	<b>25</b>
- Arbeidsbemiddeling	25
- Opleidingen	25
- Verhuiskosten bij externe herplaatsing	26
- Voorzieningen bij zelfstandig ondernemerschap	26
<b>11.Voorzieningen bij overtolligheidsontslag</b>	<b>28</b>
- Bovenwettelijke uitkering in verband met werkloosheid	28
- Loonaanvulling na overtolligheidsontslag	29
- Verhuiskosten na werkhervatting	29
- Compensatie inkomensafhankelijk bijdrage ZVW	29
<b>12.Algemene voorzieningen (bij ontslag)</b>	<b>30</b>
- Loopbaanoriëntatie	30
- Ambtsjubileumgratificatie	30
- Dien-/terugbetalingsverplichting en bindingspremie	30
- Voorwaardelijke pensioenaanspraken burgermedewerkers	30
<b>13.Waarborgen</b>	<b>31</b>
- Centrale toetsingscommissie	31
- Bezwaar en beroep	33
<b>14.Overgangsbeleid en werkingsduur</b>	<b>34</b>
- Overgangsbeleid	34
- Intrekking	34
- Inwerkingtreding en werkingsduur	35
<b>Bijlage 1 Begrippenlijst</b>	<b>36</b>
<b>Bijlage 2 Punten in verband met status tijdens herplaatsingsproces</b>	<b>38</b>

## **1. Inleiding**

In de beleidsbrief van 8 april 2011 (hierna: de beleidsbrief) en de startbrief van 1 augustus 2011 (hierna: de startbrief) is aangegeven dat Defensie de komende jaren fors moet bezuinigen. Tegelijkertijd wil Defensie de komende jaren inzetten op een gezonde personeelsopbouw. De interne plaatsingsmogelijkheden zullen beperkter zijn en natuurlijk verloop zal dit maar deels opvangen.

*"Activerend en sociaal"*

Het streven is iedereen tijdens de komende reorganisatie een gelijke behandeling en gelijke kansen te geven. Om dat te bereiken is met de centrales van overheidspersoneel voor de periode 1 januari 2012 tot 1 januari 2016 ter begeleiding van reorganisaties een aangepast Sociaal beleidskader Defensie 2012-2016 (SBK 2012) overeengekomen. In dit SBK 2012 zijn de afspraken neergelegd over voorzieningen en instrumenten om de personele gevolgen van reorganisaties op te vangen. Nog meer dan in het verleden staat hierbij het uitgangspunt "van werk naar werk" voorop, voortzetting van de arbeidsparticipatie is het streven. Daarom zal het gehele proces vanuit dit uitgangspunt door de organisatie voortdurend en nauwlettend worden geregisseerd en gemonitord.

Het SBK 2012 richt zich niet alleen op de situatie waarin al sprake is van overtolligheid. Het doel is ook overtolligheid zoveel mogelijk te voorkomen. Dit kan onder meer door vrijwillig vertrek te stimuleren. Groepen personeel, waarvoor overtolligheid dreigt, worden in een zo vroeg mogelijk stadium aangewezen als knelpuntcategorie. Dit biedt hen de mogelijkheid vroegtijdig gefaciliteerd vrijwillig te vertrekken en gedwongen overtolligheid (het aanwijzen van herplaatsingskandidaten) zoveel mogelijk te voorkomen. In hoofdstuk 2 wordt hier nader op ingegaan.

Voor medewerkers die overtollig worden omdat hun functie vervalt, geldt dat zij herplaatsingskandidaat worden. Zij zullen een intensief herplaatsingstraject volgen waarbij eerst intern Defensie en vervolgens extern Defensie wordt gezocht naar een passende functie. Daarbij zal een breed palet aan instrumenten worden ingezet ter ondersteuning van de begeleiding van werk naar werk. De begeleiding en bemiddeling naar werk buiten Defensie vindt plaats door een begeleidings- en bemiddelingsorganisatie (hierna afgekort BBO). De BBO is onderdeel van het Ministerie van Defensie. Voor de feitelijke uitvoering van de bemiddeling van herplaatsingskandidaten buiten Defensie maakt de BBO gebruik van externe arbeidsbemiddelingsorganisaties. De instrumenten zullen worden ingezet tijdens het, in hoofdstuk 4, beschreven herplaatsingstraject.

Voor medewerkers die Defensie, ondanks de herplaatsingsinspanningen, toch gedwongen moeten verlaten zonder dat voor hen een andere baan is gevonden, wordt een passend "vangnet" gehandhaafd. Om deze medewerkers te blijven ondersteunen worden de bemiddelingsfaciliteiten gecontinueerd. Het betreft hier zowel financiële voorzieningen als actieve ondersteuning door een BBO.

Tijdens de reorganisatieperiode zullen de werkzaamheden van de centrales van overheidspersoneel toenemen, zowel waar het gaat om algemene en individuele begeleiding als het toezien op de gang van zaken bij de reorganisaties, zoals aangegeven in de Regeling overlegprocedure bij reorganisaties. Daarnaast zullen zij ook de

## **Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011**

toepassing van het SBK 2012 optimaal moeten kunnen monitoren. Met het oog hierop wordt door Defensie voor de duur van de reorganisatieperiode tot 1 januari 2016 per centrale één extra "vrijgestelde", conform de Faciliteitenregeling CGOM in persoon of in geld, ter beschikking gesteld.

De juridische grondslag van het SBK 2012-2016 wordt gevormd door artikel 43, tweede lid, van het AMAR en artikel 116, vierde lid, van het BARD. Het SBK 2012 is het plan als bedoeld in deze artikelen.

In overleg met de centrales van overheidspersoneel wordt de borging in de rechtspositiebesluiten van de randvoorwaardelijke kaders van de maatregelen en voorzieningen in het SBK 2012 op de volgende hoofdaspecten gerealiseerd:

- Stimuleringsmaatregelen
- Interne en externe herplaatsing;
- Begeleiding en bemiddeling;
- Ontslag.

## 2. Knelpuntcategorieën

Een knelpuntcategorie is een nauwkeurig gedefinieerde categorie personeel waarbinnen naar verwachting een zodanige mate van potentiële overtolligheid zal ontstaan dat stimulering van de vrijwillige uitstroom gewenst is om overtolligheid zoveel mogelijk te voorkomen. Om overtolligheid zoveel mogelijk te voorkomen wordt het vrijwillig vertrek van medewerkers die behoren tot een vastgestelde knelpuntcategorie, gestimuleerd. Militairen, die behoren tot een vastgestelde knelpuntcategorie, worden met het oog daarop ook niet gehouden aan een geldende minimum functieduur op basis van artikel 17, vierde lid, van het AMAR.

### *Vaststellen van een knelpuntcategorie*

De vaststelling (en sluiting) van knelpuntcategorieën geschiedt op voordracht van het hoofd defensieonderdeel (HDO) door de minister van Defensie (of namens de minister door de HDP) in overleg met de centrales van overheidspersoneel. Bij de vaststelling wordt tevens bepaald wat het gewenste quotum is dat binnen de vastgestelde knelpuntcategorie vrijwillig kan vertrekken.

Voor de vaststelling van knelpuntcategorieën gelden de volgende kaders:

- Op het moment van vaststelling van de knelpuntcategorie overschrijdt het personeelsbestand met 10% of meer het per 1 januari 2016 gewenste personeelsbestand.
- Er wordt rekening gehouden met de gevolgen voor de operationele inzetbaarheid.
- Een knelpuntcategorie wordt scherp afgebakend in termen van rangen en schalen. Daarbij kan een indeling in (sub-) dienstgroepen, wapens, dienstvakken, functiegroepen en functiecategorieën worden gemaakt.

Medewerkers die behoren tot een knelpuntcategorie worden door het HDO schriftelijk op de hoogte gesteld over de aanwijzing van de knelpuntcategorie, de procedure met betrekking tot de mogelijkheid tot vrijwillig vertrek en de in dit kader beschikbare instrumenten. De vastgestelde knelpuntcategorieën worden ook gepubliceerd op intranet.

### *Uitvoeringsprocedure*

Met betrekking tot de mogelijkheid tot vrijwillig vertrek van medewerkers die tot een knelpuntcategorie behoren en het gebruik van het instrumentarium, geldt de volgende procedure:

- De medewerkers die behoren tot een knelpuntcategorie kunnen binnen twaalf weken na de schriftelijke bekendstelling door het HDO via een verzoek aan het HDO kenbaar maken dat zij vrijwillig willen vertrekken en gebruik willen maken van het desbetreffende instrumentarium. De medewerkers die zich hebben aangemeld krijgen een schriftelijke bevestiging.
- Indien het quotum van gewenste uitstroom binnen de knelpuntcategorie niet is bereikt binnen de aanmeldingsperiode van twaalf weken beslist het HDO positief op het verzoek.
- Zolang het quotum van gewenste uitstroom binnen de knelpuntcategorie niet is bereikt, blijft de mogelijkheid voor aanmelding voor vrijwillig vertrek met gebruik van het desbetreffende instrumentarium open staan. Het HDO beslist in dat geval positief op het verzoek.
- Indien het aantal verzoeken van medewerkers het gewenste quotum overschrijdt, zal op basis van de organisatiebehoefte en de geschiktheid van de medewerker, in

relatie met zijn positie op de arbeidsmarkt, de toewijzing per individu worden bepaald. Bij deze bepaling wordt rekening gehouden met zowel de belangen van de medewerker als die van Defensie.

Met het oog op de belangen van de medewerker, wordt primair gekeken naar zijn kansen op de arbeidsmarkt. Daarbij worden de volgende aspecten in acht genomen:

- a. het verloop van het gevolgde loopbaanpad;
  - b. de uitkomst van functioneringsgesprekken en beoordelingen;
  - c. de gevolgde opleidingen;
  - d. de uitkomst van loopbaangesprekken;
  - e. uitzendervaring.
- Het HDO besluit binnen acht weken na sluiting van de aanmeldingsperiode welke medewerkers gebruik kunnen maken van het instrumentarium. De medewerkers worden daarover schriftelijk geïnformeerd.
  - Op twee momenten in het proces kan door de medewerker advies worden aangevraagd bij de centrale toetsingscommissie:
    - a. voorafgaande aan de besluitvorming over de toewijzing per individu, als hiervoor beschreven, wanneer hij bedenkingen heeft over de zorgvuldigheid in het afwegingsproces;
    - b. Indien het aantal verzoeken het gewenste quotum van de betreffende knelpuntcategorie overschrijdt, en de medewerker geen positief antwoord op het verzoek krijgt.
- De instelling en procedures met betrekking tot de centrale toetsingscommissie zijn beschreven in hoofdstuk 13.

#### *Beschikbare voorzieningen*

Als op het verzoek om vrijwillig te vertrekken positief is beslist, kan de medewerker die behoort tot een knelpuntcategorie gebruik maken van één van de volgende voorzieningen:

1. de stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag (zie voor beschrijving hoofdstuk 8) of,
2. het gegarandeerd maandelijks inkomen bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of
3. de loonaanvulling bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of;
4. de voorzieningen in verband met zelfstandig ondernemerschap (zie hoofdstuk 10).

Bij ontslag gelden tevens de voorzieningen zoals beschreven in hoofdstuk 12, waaronder, voor burgermedewerkers, het omzetten van "opgebouwde" voorwaardelijke pensioenaanspraken in onvoorwaardelijke pensioenaanspraken.

#### *Status medewerkers knelpuntcategorie*

Voor de medewerker die tot een knelpuntcategorie behoort en tot aan zijn ontslag (op aanvraag) op zijn functie blijft, is er geen sprake van een wijziging van zijn status. Indien een medewerker, die tot een knelpuntcategorie behoort, opteert voor de voorzieningen die gelden voor een herplaatsingskandidaat geldt dat hij na te zijn aangemerkt als herplaatsingskandidaat tot aan de datum van ontslag, de status heeft van een externe herplaatsingskandidaat (zie hoofdstuk 6).

### 3. Remplaçanten

Om de herplaatsingsmogelijkheden te verruimen, kunnen medewerkers vrijwillig plaats maken voor collega's die met overtuiging (sontslag) worden bedreigd. Dit houdt in dat een medewerker ('de remplaçant'), die niet behoort tot een knelpuntcategorie en niet is aangewezen als herplaatsingskandidaat, in de gelegenheid wordt gesteld om vrijwillig plaats te maken voor een andere medewerker die is of op korte termijn wordt aangemerkt als interne herplaatsingskandidaat.

#### *Voorwaarden voor remplaçeren*

Remplaçeren is geen recht, maar een managementinstrument. De organisatie bepaalt of remplaçeren mogelijk is. De voorwaarden voor aanwijzing tot remplaçant zijn:

- a. de remplaçant die niet zelf met overtuiging wordt bedreigd, maakt vrijwillig plaats voor een collega die interne herplaatsingskandidaat is, of binnenkort wordt;
- b. de functie van de remplaçant blijft bestaan;
- c. de herplaatsingskandidaat is geschikt, of binnen de voor hem geldende herplaatsingsperiode geschikt te maken, om de vrijkomende functie te vervullen;
- d. de remplaçant heeft goede mogelijkheden in het kader van de overgang van werk naar werk. Hierbij wordt niet alleen gedacht aan een andere "baan", maar ook aan eventueel zelfstandig ondernemerschap.

Aanmelding als remplaçant is uitsluitend mogelijk indien zijn functie ook (op termijn) beschikbaar blijft voor de herplaatsingskandidaat. Bij de aanmelding is daarom afstemming met het HDO van de (aspirant) remplaçant noodzakelijk. Het HDO beslist of de als belangstellende geregistreerde medewerker als remplaçant kan optreden.

Remplaçeren kan alleen ten behoeve van een interne herplaatsingskandidaat omdat voor een externe herplaatsingskandidaat de inspanningen al zijn gericht op een baan buiten Defensie. In een uitzonderlijke situatie kan hiervan worden afgeweken indien de organisatie het wenselijk acht de externe herplaatsingskandidaat toch te behouden. De remplaçant moet dan een concrete baan buiten defensie hebben, zodat Defensie geen 'dubbele' uitstrooimanspanningen (voor externe herplaatsingskandidaat en weer opnieuw voor remplaçant) hoeft te plegen.

#### *Uitvoeringsprocedure*

Een medewerker kan zich door tussenkomst van het bevoegd gezag laten registreren als belangstellende voor de remplaçantenregeling. Voorafgaande aan de registratie vindt de toetsing plaats of voldaan wordt aan de voorwaarden om als remplaçant te kunnen optreden. De registratie van de functie van de remplaçant wordt centraal beheerd en wordt via een zogenaamde 'remplaçanten-functiebank' defensiebreed zichtbaar gemaakt.

Wanneer men zich als remplaçant heeft laten registreren en het HDO wijst een medewerker, die herplaatsingskandidaat is of op korte termijn als zodanig wordt aangemerkt, aan om de functie van de remplaçant 'over te nemen', dan wordt de remplaçant aangewezen als herplaatsingskandidaat en aangemeld bij de BBO voor een extern herplaatsingstraject. Een intern onderzoek is dan niet aan de orde omdat de remplaçant juist plaatsmaakt voor de herplaatsingskandidaat die nog in de interne herplaatsingsperiode zit.

#### *Beschikbare voorzieningen*

## Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011

Een medewerker die is aangewezen als remplaçant kan gebruik maken van één van de volgende voorzieningen:

1. de stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag (hoofdstuk 8) of,
2. het gegarandeerde maandelijks inkomen bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of
3. de loonaanvulling bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of;
4. de voorzieningen in verband met zelfstandig ondernemerschap (zie hoofdstuk 10).

Wat betreft de duur van het externe herplaatsingstraject geldt de periode van het gehele herplaatsingstraject waarop de medewerker aanspraak zou maken, indien hij initieel als herplaatsingskandidaat zou zijn aangewezen. Wat betreft de duur van het herplaatsingstraject wordt verwezen naar hoofdstuk 4.

Bij ontslag gelden tevens de voorzieningen zoals beschreven in hoofdstuk 12, waaronder, voor burgermedewerkers, het omzetten van "opgebouwde" voorwaardelijke pensioenaanspraken in onvoorwaardelijke pensioenaanspraken.

### *Status remplaçant*

De medewerker heeft na de aanwijzing als remplaçant tot aan de datum van ontslag de status van de externe herplaatsingskandidaat (zie hoofdstuk 6).

#### 4. Herplaatsingstraject

Het SBK 2012 staat volledig in het teken van "van werk naar werk". Gelet op het bepaalde in artikel 116, tweede lid, van het BARD en artikel 43, eerste lid van het AMAR moet zorgvuldig worden onderzocht of binnen het eigen OPCO (militair personeel) of defensieonderdeel (burgermedewerkers) en ook bij andere OPCO's/defensieonderdelen voor de betrokken medewerker een passende functie beschikbaar is. Vanuit de verantwoordelijkheid van een goed werkgever zal het onderzoek zich niet beperken tot het gezagsbereik van de Minister van Defensie maar zich ook uitstrekken naar andere delen van de overheid en het bedrijfsleven. Om invulling te geven aan dit uitgangspunt is er een eerste periode waarin het mogelijk is om intern Defensie naar een andere geschikte functie te zoeken. Deze periode wordt gevolgd door een "tussenperiode", waarin zowel naar ander werk binnen als buiten Defensie wordt gezocht. Daarna volgt een periode waarop de inspanningen volledig zijn gericht op het vinden van werk buiten Defensie. Wat betreft de inspanningen naar een baan extern Defensie zal eerst door Defensie zelf worden onderzocht of uitstroom via de arrangementen met externe partners mogelijk is. Indien dat niet mogelijk is zal de medewerker worden overgedragen aan de binnen de BBO functionerende en door Defensie geregisseerde externe bemiddelingorganisatie. Deze organisatie zal de medewerker tijdens het externe herplaatsingstraject begeleiden bij het vinden naar een passende functie buiten Defensie. De vormgeving van de bemiddelingsactiviteiten in deze externe periode zal in overleg met de medewerker plaatsvinden en worden vastgelegd in het Persoonlijk Uitstroomplan (PUP).

##### *Duur en perioden herplaatsingstraject*

Het totale herplaatsingstraject is afhankelijk van het aantal dienstjaren bij Defensie en omvat in principe maximaal 18 maanden. Het traject bestaat uit drie herplaatsingsperioden.

Standaard herplaatsingstermijn			
periode	eerste herplaatsingsperiode: intern	tweede herplaatsingsperiode: intern / extern	derde herplaatsingsperiode: extern
duur	3 maanden	3 maanden	6 tot 12 maanden

De eerste herplaatsingsperiode van drie maanden wordt onder verantwoordelijkheid van het eigen OPCO (militair) of het eigen defensieonderdeel (burgermedewerkers) uitgevoerd. In deze periode zijn de activiteiten gericht op interne herplaatsing binnen de defensieorganisatie. Om interne herplaatsing optimaal te faciliteren zal hierbij niet alleen worden gekeken naar herplaatsing van "voltijd naar voltijd", maar zullen ook de mogelijkheden van herplaatsing van "voltijd naar deeltijd" worden gezien.

Indien de medewerker in de eerste herplaatsingsperiode niet kan worden herplaatst, vangt de tweede herplaatsingsperiode aan die drie maanden duurt. De medewerker wordt overgedragen aan de BBO, die start met het zoeken naar werk buiten Defensie. Onder verantwoordelijkheid en regie van de BBO wordt in deze periode het onderzoek naar herplaatsing intern Defensie voortgezet.

Tijdens de derde herplaatsingsperiode zijn de activiteiten volledig gericht op het vinden van een functie buiten Defensie. Deze periode duurt voor iedere externe herplaatsingskandidaat minimaal 6 maanden. Werknemers die langdurig bij één werkgever hebben gewerkt, hebben doorgaans meer moeite met het vinden van een andere baan. Veelal is meer tijd nodig om in het kader van om- her- en bijscholing de noodzakelijke activiteiten uit te voeren. Om ook deze ervaren medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden van werk naar werk wordt de externe herplaatsingstermijn afhankelijk van het aantal dienstjaren verlengd tot maximaal 12 maanden. Voor elk volledig dienstjaar bij Defensie wordt het externe herplaatsingstraject opgehoogd met een ½ maand. De maximale ophoging bedraagt derhalve 6 maanden.

*Bijzondere verlenging herplaatsingstermijn*

Het herplaatsingstraject kan in de navolgende bijzondere situaties worden verlengd:

1. Indien de inspanningen in het kader van de bemiddeling naar werk meer tijd in beslag nemen en er aantoonbaar uitzicht is op werk, dan heeft de BBO de mogelijkheid het herplaatsingstraject te verlengen. De externe herplaatsingskandidaat dient voor de mogelijke verlenging een verzoek in bij de BBO. De BBO zal het verzoek toetsen op het aantoonbaar uitzicht op werk binnen de benodigde verlengingstermijn van maximaal 6 maanden.
2. Indien door toedoen van Defensie de afspraken die zijn overeengekomen in het vastgestelde Persoonlijk Uitstroom Plan (PUP, zie hoofdstuk 10) niet (kunnen) worden nagekomen, kan de centrale toetsingscommissie (zie hoofdstuk 13) op verzoek van de medewerker aan de BBO adviseren het herplaatsingstraject te verlengen of opnieuw te laten aanvangen.

## 5. Interne herplaatsingskandidaten

Een burgermedewerker wordt aangemerkt als interne herplaatsingskandidaat indien aan hem vóór de datum van het vervallen van zijn functie geen andere functie kan worden toegewezen. Als datum voor aanwijzing als interne herplaatsingskandidaat geldt de datum van het vervallen van zijn functie.

Een militair wordt aangemerkt als herplaatsingskandidaat indien

- hem in het reguliere functietoewijzingsproces binnen 3 maanden na het vervallen van zijn functie geen functie is c.q. kan worden toegewezen;
- hem na afloop van de duur van een functievervulling of na het afronden van een opleiding in het reguliere functietoewijzingsproces binnen 3 maanden geen functie is c.q. kan worden toegewezen.

Indien de reguliere functie van de militair komt te vervallen tijdens een uitzending in het kader van vredes- of humanitaire operaties en aan betrokkene geen andere reguliere functie is c.q. kan worden toegewezen binnen uiterlijk 3 maanden na terugkeer van die betreffende uitzending, vangt de herplaatsingstermijn voor die militair aan op de datum dat 3 maanden zijn verstreken na terugkeer van de militair van de missie. (zie voor personeel, regulier geplaatst in het buitenland, hoofdstuk 7 Bijzondere situaties en groepen).

De aanwijzing als interne herplaatsingskandidaat wordt de medewerker namens de C-OPCO of het HDO door de P&O-functionaris in een persoonlijk gesprek medegedeeld en vervolgens schriftelijk bevestigd. De bezwaartermijn op basis van de AWB vangt aan op de datum van het schriftelijk aanmerken als herplaatsingskandidaat.

### *Onderzoek interne herplaatsing*

Gedurende de periode dat wordt onderzocht of interne herplaatsing mogelijk is, gelden de volgende bepalingen:

1. Na aanwijzing als interne herplaatsingskandidaat wordt de medewerker geplaatst op de arbeidsplaats 'interne herplaatsing' en zal de medewerker door de P&O-organisatie van het desbetreffende defensieonderdeel worden begeleid bij het zoeken naar een passende functie binnen Defensie. Bij aanvang van het interne herplaatsingstraject worden met de herplaatsingskandidaat afspraken gemaakt over de inspanningen die in dat kader worden verricht.
2. Om invulling te kunnen geven aan een zorgvuldig intern onderzoek worden vacatures bij Defensie (incl. nieuwe functies) centraal gepubliceerd via de Defensie-vacaturebank. Van de herplaatsingskandidaat wordt verwacht dat hij gedurende het interne herplaatsingsonderzoek actief gebruik maakt van deze digitale vacaturebank.
3. In het interne functietoewijzingsproces voor burgermedewerkers geldt dat horizontale kandidaten (met gelijke schaal) gaan voor verticale kandidaten (met een lagere of in voorkomend geval hogere schaal). Wanneer sprake is van een geschikte herplaatsingskandidaat en een eveneens geschikte niet-herplaatsingskandidaat met een gelijke schaal, wordt de functie toegewezen aan de herplaatsingskandidaat.
4. Een herplaatsingskandidaat heeft bij vacaturevervulling (bij gebleken geschiktheid) altijd een voorkeurspositie ten opzichte van kandidaten die afkomstig zijn van buiten de sector Defensie.

*Eerder starten met extern herplaatsingstraject*

De herplaatsingskandidaat kan verzoeken het interne herplaatsingstraject te bekorten of over te slaan om eerder te kunnen starten met het externe herplaatsingstraject. De totale maximumduur van het herplaatsingstraject wijzigt hierdoor niet.

*Beschikbare voorzieningen*

In het kader van de interne herplaatsing kunnen de volgende voorzieningen worden ingezet:

1. sollicitatieverlof (zie hoofdstuk 9);
2. tijdelijk neergeschut functioneren (zie hoofdstuk 9);
3. huisvesting burgermedewerkers (zie hoofdstuk 9)\*;
4. voedingsvergoeding burgermedewerkers (zie hoofdstuk 9)\*;
5. tegemoetkoming verhuiskosten (zie hoofdstuk 9)\*;
6. verruiming tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer bij opgelegde verplaatsing (zie hoofdstuk 9)\*.

(\* punt 3 t/m 6 gelden ook voor functieverplaatsingen, waarbij geen sprake is van een reorganisatie, maar van een verplaatsing van een onderdeel als gevolg van een maatregel uit de beleids- of startbrief van 8 april onderscheidenlijk 1 augustus 2011 of van een individuele opgelegde verplaatsing van een burgermedewerker.)

Indien een medewerker, die is aangewezen als interne herplaatsingskandidaat een baan aanvaardt buiten Defensie en vrijwillig ontslag neemt, kan hij bovendien onder voorwaarden gebruik maken van één van de volgende voorzieningen:

7. de stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of,
8. het gegarandeerde maandelijks inkomen bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of
9. de loonaanvulling bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of;
10. de voorzieningen in verband met zelfstandig ondernemerschap (zie hoofdstuk 10);
- en aanvullend
11. de tegemoetkoming verhuiskosten (zie hoofdstuk 10).

Bij ontslag gelden tevens de voorzieningen zoals beschreven in hoofdstuk 12, waaronder, voor burgermedewerkers, het omzetten van "opgebouwde" voorwaardelijke pensioenaanspraken in onvoorwaardelijke pensioenaanspraken.

*Toetsing zorgvuldigheid intern herplaatsingsonderzoek*

Op aanvraag van de medewerker kan de centrale toetsingscommissie bezien of bij het interne herplaatsingsonderzoek de nodige zorgvuldigheid in acht is genomen. Omdat het interne herplaatsingsonderzoek doorloopt tijdens de tweede herplaatsingsperiode van drie maanden, ligt het moment waarop de medewerker bedoelde aanvraag voor advies moet indienen in die tweede herplaatsingsperiode. Een en ander is uitgewerkt in hoofdstuk 13.

*Status interne herplaatsingskandidaat*

De interne herplaatsingskandidaat behoudt gedurende het herplaatsingstraject zijn ambtelijke status van militair of burgerambtenaar. Dit betekent dat de aanstelling bij Defensie doorloopt en dat hij in het verlengde daarvan zijn inkomsten behoudt (zie voor meer gedetailleerde beschrijving bijlage 2).

*Passende werkzaamheden*

Gedurende de eerste herplaatsingsperiode (maximaal 3 maanden ) kunnen passende werkzaamheden aan de medewerker worden opgedragen intern defensie, zo mogelijk bij

## **Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011**

zijn oorspronkelijke onderdeel of plaats van tewerkstelling. Het kan hierbij niet om een volledige functie gaan, met dien verstande dat tijdelijke vervanging van een afwezige collega (wegens ziekte of verlof) wel mogelijk is. Het vervullen van passende werkzaamheden mag de interne herplaatsingsinspanningen niet belemmeren. Ook is het mogelijk om burger- of militair personeel, uitsluitend in afwachting van definitieve interne herplaatsing op een concrete en aanwijsbare functie, tijdelijk - met behoud van rechtspositie - te werk te stellen op een functie die in principe bestemd is voor personeel van de andere personeelscategorie, d.w.z. burgermedewerkers op militaire functies en militairen op burgerfuncties.

## 6. Externe herplaatsingskandidaten

Indien de interne herplaatsingskandidaat niet binnen 3 maanden (eerste periode) kan worden herplaatst, start de tweede herplaatsingsperiode en wordt de medewerker overgedragen aan de BBO. Vanaf dat moment wordt de medewerker aangemerkt als externe herplaatsingskandidaat. In deze periode van 3 maanden wordt, onder de regie en verantwoordelijkheid van de BBO, zowel intern als extern Defensie gezocht naar een functie. Na de tweede herplaatsingsperiode van drie maanden, begint de derde herplaatsingsperiode. Vanaf dat moment richten alle activiteiten en inspanningen zich exclusief op het zoeken naar een functie buiten Defensie.

### *Onderzoek externe herplaatsing*

Gedurende de periode dat wordt gezocht naar een baan buiten de defensieorganisatie gelden de volgende bepalingen:

1. Na aanwijzing als externe herplaatsingskandidaat wordt de medewerker geplaatst op de arbeidsplaats 'externe herplaatsing'.
2. Aan de medewerker kunnen in de tweede en derde herplaatsingsperiode geen passende werkzaamheden worden opgedragen, zoals in de eerste herplaatsingsperiode. De medewerker moet zich vanaf de tweede herplaatsingsperiode volledig richten op de begeleidings- en bemiddelingsactiviteiten.
3. Na overdracht aan de BBO wordt betrokkene nog maximaal 3 maanden (tweede herplaatsingsperiode) de gelegenheid geboden om intern een andere functie te vinden, alvorens de inspanningen volledig zullen worden gericht op werk buiten de defensieorganisatie. Op verzoek van betrokkene kan dit desgewenst ook eerder worden opgestart.
4. Na ontvangst van het dossier zal de BBO binnen deze 3 maanden bezien of uitstroom via arrangementen met externe partners mogelijk is.
5. Als de medewerker tijdens deze 3 maanden niet via een arrangement extern kan worden geplaatst, zal betrokkene door de BBO worden aangemeld bij de externe bemiddelingsorganisatie (begin derde herplaatsingsperiode), die gedurende de in hoofdstuk 4 genoemde termijn zorg draagt voor de feitelijke ondersteuning en bemiddeling naar een functie buiten Defensie.
6. In het begin van de tweede herplaatsingsperiode, maar uiterlijk één maand na aanvang van die periode, worden met medewerker afspraken gemaakt, gericht op de externe herplaatsing, die worden vastgelegd in een Persoonlijk Uitstroom Plan (PUP, zie hoofdstuk 10)

### *Beschikbare voorzieningen*

In het kader van de externe herplaatsing kunnen de volgende voorzieningen worden ingezet:

1. Arbeidsbemiddeling (zie hoofdstuk 10);
2. Opleidingen (zie hoofdstuk 10);
3. Verhuiskosten (zie hoofdstuk 10);
4. Voorzieningen in verband met zelfstandig ondernemerschap (zie hoofdstuk 10).

Indien een medewerker, die is aangewezen als externe herplaatsingskandidaat een baan aanvaardt buiten defensie en vrijwillig ontslag neemt, kan hij bovendien onder voorwaarden gebruik maken van één van de volgende voorzieningen:

5. de stimuleringspremie bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of,

6. het gegarandeerd maandelijks inkomen bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8) of;
7. de loonaanvulling bij vrijwillig ontslag (zie hoofdstuk 8).

Bij ontslag gelden tevens de voorzieningen zoals beschreven in hoofdstuk 12, waaronder, voor burgermedewerkers, het omzetten van "opgebouwde" voorwaardelijke pensioenaanspraken in onvoorwaardelijke pensioenaanspraken.

#### *Status externe herplaatsingskandidaat*

De externe herplaatsingskandidaat behoudt gedurende het herplaatsingstraject zijn ambtelijke status van militair of burgerambtenaar. Dit betekent dat de aanstelling bij Defensie doorloopt en dat hij in het verlengde daarvan zijn inkomsten behoudt (zie voor gedetailleerde beschrijving bijlage 2).

#### *Medewerking aan herplaatsing*

De herplaatsingskandidaat is tijdens alle herplaatsingsperiodes verplicht zijn medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanning. In het geval van externe herplaatsingsinspanning moet de medewerker zich houden aan de afspraken die in het PUP zijn gemaakt. Er wordt van betrokkene een actieve opstelling verwacht, in die zin dat hij ook zelf actief naar mogelijkheden zoekt voor herplaatsing. Het zonder verschoonbare redenen niet meewerken aan de herplaatsingsinspanning kan leiden tot ontslag zonder aanspraak op een (aanvullende) uitkeringsvoorziening.

#### *Passende functie*

Het begrip passende functie wordt zo ruim als binnen de rechtspositionele kaders mogelijk is uitgelegd. Bij de beoordeling van de vraag of een functie passend is, speelt de afweging tussen herplaatsing (voorkoming van werkloosheid) en de mogelijkheid van overtolligheidsontslag (werkloosheid) een belangrijke rol. Een functie is in beginsel passend wanneer de daaraan verbonden werkzaamheden op de capaciteiten en ervaring van betrokkene zijn berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van betrokkene kan worden gevegd. Factoren als (verandering in) de plaats van tewerkstelling, de reisafstand woning/werk, de positie en "status" van een functie enz. zijn op zichzelf geen zelfstandige redenen om te concluderen dat een functie niet passend is. In het individuele geval zal telkens tot een zorgvuldige afweging van belangen worden gekomen.

#### *Gevolg weigeren passende functie*

Het weigeren van een aangeboden passende functie tijdens de derde (externe) herplaatsingsperiode, kan leiden tot ontslag zonder aanspraak op een (aanvullende) uitkeringsvoorziening.

#### *Ontslag*

Indien herplaatsing niet mogelijk is gebleken, wordt ontslag in verband met overtolligheid verleend op grond van artikel 116, eerste lid, BARD of artikel 39, tweede lid, onder d, AMAR. Het ontslag gaat in op de eerste dag van de maand nadat de herplaatsingstermijn is verstreken. Hierbij geldt de reguliere opzegtermijn van 3 maanden, zijnde de laatste 3 maanden van het herplaatsingstraject. Tijdens de opzegtermijn lopen de activiteiten van het extern gerichte herplaatsingsonderzoek onverminderd door. De BBO is verantwoordelijk voor het op een zorgvuldige wijze beëindigen van de arbeidsrelatie met Defensie, inbegrepen de noodzakelijke voorlichting

## **Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011**

aan de medewerker. De formele afhandeling (ondertekening ontslagbrief) vindt plaats door het HDO.

Bij ontslag wegens overtolligheid gelden de voorzieningen zoals beschreven in hoofdstuk 11 en 12.

## 7. Bijzondere situaties en groepen

### *Herplaatsing en ziekte*

Indien de herplaatsingskandidaat ziek wordt, schort dat de maximale herplaatsingstermijn in beginsel niet op. De herplaatsingstermijn loopt dus door. Indien de ziekte een passende herplaatsing in de weg staat wordt per geval het noodzakelijke reïntegratie- en ontslagtraject bezien. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid wordt de herplaatsingskandidaat overgedragen aan het DienstenCentrum Reïntegratie.

### *Positie BBT'er en burgermedewerker in tijdelijke dienst*

Voor een militair die is aangesteld voor bepaalde tijd (BBT'er) en de burgermedewerker die is aangesteld in tijdelijke dienst op grond van artikel 7, vijfde lid van het BARD (burgermedewerker in tijdelijke dienst) is het nog resterende deel van de aanstellingsduur op het moment van het vervallen van de functie bepalend voor zijn status in het kader van het SBK 2012.

Wanneer het expiratiemoment van de aanstellingsduur binnen 1 jaar na het moment van het vervallen van de functie valt, wordt de aanstellingsduur regulier voltooid. Voor de resterende duur van de aanstelling na het vervallen van de functie worden andere passende werkzaamheden opgedragen. Het SBK is op deze groep niet van toepassing, omdat voor hen geen sprake zal zijn van overtolligheidsontslag maar van het reguliere ontslag ter zake van het beëindigen van de tijd waarvoor de aanstelling is geschied (voor de BBT'er conform artikel 154b, eerste lid, van het AMAR en voor de burgermedewerker in tijdelijke dienst conform artikel 115, eerste lid, van het BARD). Regulier ontslag betekent ook dat de reguliere voorzieningen behorende bij dat ontslag (bijvoorbeeld begeleiding en bemiddeling door de BBO) van toepassing zijn en blijven. In voorkomend geval kan, met instemming van betrokkene, bekorting van de aanstelling plaatsvinden. De BBT'er behoudt in dat geval aanspraak op de premie als ware de aanstelling volledig voltooid.

Wanneer het expiratiemoment van de aanstellingsduur van de BBT'er en de burgermedewerker in tijdelijke dienst 1 jaar of later na het moment van het vervallen van de functie ligt, is het SBK voor het dan nog resterende deel van de aanstellingsduur, maar tot ten hoogste voor de maximale duur van de herplaatsingstermijn van toepassing. Dit houdt in dat ook de in het SBK beschreven herplaatsings-, opzeggings- en ontslagtermijnen van toepassing zijn. Bij interne herplaatsing beperkt zich deze herplaatsing tot de nog resterende duur van de aanstelling voor bepaalde tijd.

In geval van overtolligheidsontslag is geen sprake van ontslag aan eigen schuld of toedoen te wijten. Gelet daarop wordt de premie van de BBT'er uitbetaald naar evenredigheid van het volbrachte deel van de aanstellingsduur.

### *Militair in FPS fase 2 met negatief bevorderings- of doorstroombesluit*

Militairen in FPS fase 2 die een negatief bevorderingsbesluit (soldaten -artikel 29a AMAR- en korporaals en overeenkomstige rangen -artikel 29b AMAR-) of een negatief doorstroombesluit (onderofficieren en officieren -artikel 31 AMAR-) hebben gekregen of krijgen, hebben, wanneer voor hen een maximum looptijd in rang geldt, concreet uitzicht op FPS-ontslag (artikel 39, tweede lid, onder i, van Het AMAR). In deze situatie geldt een bemiddelingstraject. Net als in het SBK 2012, maar met een andere opzet en met andere instrumenten en voorzieningen. Deze bemiddelingstrajecten kunnen samenvallen.

Daarom is bepaald wanneer welk traject met welke voorzieningen van toepassing is.

- a. De militair, met een negatief besluit, is nog niet aangemeld bij de EBD voor externe bemiddeling (op grond van artikel 31a, van het AMAR, 1 jaar vóór de datum van het beoogde FPS-ontslag): wanneer de functie van de militair vervalt vóór deze aanmelding is het SBK 2012 van toepassing en niet het FPS-traject. Daarbij geldt dat het herplaatsingsonderzoek zich beperkt tot externe herplaatsing (2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> herplaatsingsperiode, 9 maar maximaal 15 maanden);
- b. De militair, met een negatief besluit, die al is aangemeld bij de EBD voor externe bemiddeling en waarvoor de bemiddelingsactiviteiten zijn begonnen: wanneer de functie van de militair na deze aanmelding vervalt, blijft het FPS-traject onverkort van toepassing en wordt niet omgeschakeld naar toepassing van het SBK 2012.

In afwijking van het FPS-traject, waar de militair gedurende externe bemiddelingsperiode zijn functionele werkzaamheden en diensten blijft uitvoeren, zal dit bij het vervallen van zijn functie niet mogelijk zijn en zullen alle activiteiten worden gericht op de externe bemiddeling.

Gelet op het voorgaande is de militair, hiervoor genoemd onder b, uitgesloten van de mogelijkheid zich als remplaçant aan te melden. Evenmin zal hij gebruik kunnen maken van de instrumenten en voorzieningen voor knelpuntcategorieën, wanneer hij daartoe mocht behoren.

*Herplaatsingskandidaten in het buitenland.*

- a. Een herplaatsingskandidaat die in het buitenland is geplaatst wordt als in het buitenland geen passende functie kan worden gevonden, teruggeplaatst naar Nederland en daar, indien mogelijk, herplaatst.

Indien toepassing van de vigerende rechtspositie in geval van een voortijdige terugplaatsing op grond van redelijkheid en billijkheid leidt tot bezwaren voor betrokkene zal het bevoegd gezag op individuele basis een passende regeling treffen.

- b. Een herplaatsingskandidaat die in het buitenland woont, kan met toepassing van de gebruikelijke verhuisvoorzieningen terugkeren naar Nederland. Wanneer de herplaatsingskandidaat op basis van vastgestelde sociale omstandigheden in het buitenland blijft wonen, moet hij zich in dat buitenland op een vergelijkbare wijze als de in Nederland wonende herplaatsingskandidaat inspannen om passende werkzaamheden te vinden. In geval van werkloosheid rust op betrokkene de plicht om een uitkering in verband met werkloosheid aan te vragen in het buitenland. Voor de toepassing van voorzieningen in het SBK 2012 wordt meerdere malen uitgegaan van het recht op een WW-uitkering. Voor toepassing van het SBK 2012 en het BWW wordt met een WW-uitkering gelijkgesteld een andere uitkering wegens werkloosheid.

*Positie medewerkers kort voor UKW, pensioen of andere leeftijdsontslagregeling*

Het aanmerken als herplaatsingskandidaat vindt niet plaats bij een medewerker, die op peildatum 1 januari 2012 nog vier jaar of korter verwijderd is van zijn reguliere ontslagdatum voor UKW, pensioen of een andere leeftijdsontslagregeling.

Deze medewerker wordt, bij het vervallen van zijn functie, in beginsel een andere functie toegewezen of passende werkzaamheden opgedragen tot de datum van zijn reguliere ontslag voor UKW, pensioen of een andere leeftijdsontslagregeling. Deze medewerkers kunnen bijvoorbeeld worden ingezet bij tijdelijke projecten of activiteiten binnen Defensie

## **Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011**

of daarbuiten indien Defensie daar een belang bij heeft. Ook kan de medewerker een taak worden gegeven als coach of mentor. De BBO zal in het functietoewijzingsproces de balans tussen deze categorie en de categorie interne herplaatsingskandidaten monitoren.

Een medewerker die op de datum waarop hij als herplaatsingskandidaat zou worden aangemerkt, 24 maanden of korter verwijderd is van zijn reguliere ontslagdatum voor UKW, pensioen of een andere leeftijdsontslagregeling, wordt evenmin als herplaatsingskandidaat aangemerkt. Ook hier geldt in beginsel dat een andere functie wordt toegewezen of passende werkzaamheden worden opgedragen, zoals hiervoor beschreven, tot de datum van zijn reguliere ontslag voor UKW, pensioen of een andere leeftijdsontslagregeling.

Indien geen passende werkzaamheden kunnen worden opgedragen, kan in het uiterste geval buitengewoon verlof met behoud van inkomsten worden verleend.

## 8. Voorzieningen bij ontslag op verzoek

### *Stimuleringspremie*

De stimuleringspremie wordt toegekend aan medewerkers die behoren tot een knelpuntcategorie en aan herplaatsingskandidaten (waaronder remplaçanten) die een andere baan buiten Defensie aanvaarden en daartoe vrijwillig vertrekken. De stimuleringspremie bestaat uit een vaste en een variabele component en bedraagt maximaal €75.000 bruto. De vaste component is voor een medewerker behorende tot een knelpuntcategorie 6 bruto maandsalarissen en voor een herplaatsingskandidaat 3 bruto maandsalarissen. De variabele component wordt gebaseerd op het bruto maandsalaris maal de helft van de (resterende) duur van de herplaatsingstermijn. De eventuele verlenging van de herplaatsingstermijn in verband met het vergroten van de kans op een baan wordt niet meegenomen bij de bepaling van de hoogte van de stimuleringspremie.

Stimuleringspremie	Vaste component	Variabele component
medewerker in knelpuntcategorie	6 maandsalarissen	50% X herplaatsingsduur (maximaal 18 maanden) X maandsalaris
herplaatsingskandidaat	3 maandsalarissen	50% X resterende herplaatsingsduur X maandsalaris

Tabel 1: Schematische weergave stimuleringspremie bij vroegtijdig vrijwillig vertrek

Gelet op het voorgaande bedraagt de stimuleringspremie voor een medewerker in een knelpuntcategorie (afhankelijk van de duur van de herplaatsingstermijn waarop aanspraak zou bestaan) minimaal 12 en maximaal 15 maandsalarissen. De stimuleringspremie voor een herplaatsingskandidaat bedraagt (afhankelijk van de resterende duur van de herplaatsingstermijn waarop aanspraak zou bestaan) minimaal 3 en maximaal 12 maandsalarissen.

Als de medewerker voor de stimuleringspremie kiest, doet hij afstand van alle overige aanspraken, zoals (bovenwettelijke) WW-uitkering en loonaanvulling. Evenmin bestaat aanspraak op de minimum inkomensgarantie en andere voorzieningen.

### *Gegarandeerd maandelijks inkomen*

Een medewerker met tenminste 24 dienstjaren aaneengesloten, die behoort tot een knelpuntcategorie, remplaçant of interne herplaatsingskandidaat is, kan bij ontslag op aanvraag in aanmerking komen voor een gegarandeerd maandelijks inkomen tot de pensioengerechtigde leeftijd van 30%, 35% of 37,5% van het laatstgenoten bruto maandsalaris inclusief vakantiewetuitkering bij Defensie. Het percentage is afhankelijk van de diensttijd:

- 24 tot 28 dienstjaren: 30%
- 28 tot 32 dienstjaren: 35%
- 32 dienstjaren en meer: 37,5%

Bij het vaststellen van de diensttijd wordt de tijd die een militair na 1 januari 1990 is uitgezonden in het kader van vredes- of humanitaire operaties dubbel geteld, met een maximum van 2 jaar extra.

## Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011

Voor zover sprake is van het genoemde aantal minimum dienstjaren, worden deze, als sprake is van een onderbreking van de dienstdtijd korter dan een jaar, voor de toepassing van deze maatregel, als aaneengesloten beschouwd.

De minimum inkomensgarantie wordt niet verlaagd met de inkomsten uit een nieuwe betrekking. Ook niet als dit leidt tot een hoger inkomensniveau (boven 100% van laatstgenoten defensiesalaris), zolang het totale inkomen niet uitstijgt boven de vigerende norm volgens de Wet Openbaarmaking uit Publieke middelen gefinancierde Topinkomens (WOPT-norm). Voor anticumulatie op basis van de WOPT-norm is het niet relevant of het inkomen volgt uit werkzaamheden in de publieke of private sector. Hiervoor kan de deelnemer worden verplicht na afloop van het kalenderjaar zijn fiscale jaaropgave te overleggen aan de uitvoerende organisatie. De inkomensgarantie wordt maandelijks uitgekeerd. In geval de medewerker terugkeert in een arbeidsrelatie bij Defensie dan wel op andere, individuele en zelfstandige (niet als medewerker bij een door Defensie gecontracteerd externe bedrijf) wijze werkzaamheden gaat verrichten bij of voor Defensie wordt de uitkering met onmiddellijke ingang stop gezet.

De keuze (op aanvraag van de medewerker) voor dit gegarandeerd maandelijks inkomen betekent dat afstand wordt gedaan van een andere loonaanvullingsregeling en het recht op een uitkering op grond van de WW en bovenwettelijk WW van Defensie. Tevens bestaat bij de keuze voor deze maatregel geen aanspraak op de stimuleringspremie en andere voorzieningen. Bij de keuze voor deze maatregel vervallen daarnaast (in voorkomend geval) de dien- en restitutieplichting.

Over dit gegarandeerd maandelijks inkomen vindt geen pensioenopbouw plaats, maar het wordt wel geïndexeerd op basis van de salarismutaties van de sector Defensie.

### *Loonaanvulling bij vrijwillig ontslag*

De defensiemedewerker die herplaatsingskandidaat (waaronder ook de remplaçant wordt begrepen) is of die behoort tot een knelpuntcategorie, en die op zijn verzoek wordt ontslagen, heeft geen recht op een (bovenwettelijke) WW-uitkering. Als hij aansluitend aan zijn ontslag passend nieuw werk buiten Defensie aanvaardt, kan hij aanspraak maken op de loonaanvulling als bedoeld in het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie (BWW Defensie). De loonaanvulling bestaat uit het verschil tussen het dagloon van de nieuwe baan en het (ongemaximeerde) dagloon dat bij Defensie genoten werd.

De loonaanvulling wordt toegekend voor de duur van de (bovenwettelijke) WW-uitkering waarop hij recht zou hebben als hij niet zelf om ontslag had verzocht. Voor de defensiemedewerker bij wie op de ontslagdatum sprake is van een dienstdtijd van minimaal 10 jaar, en bij wie de som van leeftijd + dienstdtijd tenminste 65 jaar bedraagt, wordt de loonaanvulling tot de pensioengerechtigde leeftijd toegekend. Bij het vaststellen van de dienstdtijd wordt de tijd die een militair na 1 januari 1990 is uitgezonden in het kader van vredes- of humanitaire operaties dubbel geteld met een maximum van 2 jaar extra.

Indien de Defensiemedewerker bij zijn nieuwe werkgever wordt ontslagen, stopt de loonaanvulling. Bij het aanvaarden van (weer) een nieuwe baan herleeft het oorspronkelijke recht op de loonaanvulling zolang de uitkeringsduur, zoals die was vastgesteld bij het ontslag bij Defensie, nog niet is verstreken.

## 9. Voorzieningen interne herplaatsing

### *Sollicitatieverlof*

Aan de medewerker wordt door zijn commandant waar nodig gedurende de periode waarin de inspanning zich richt op interne herplaatsing, buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend voor solliciteren op grond van artikel 86, aanhef en onder b van het AMAR respectievelijk 45 BARD. Aan deze verlofverlening is geen maximum verbonden.

### *Tijdelijk neergeschut functioneren*

In verband met het evenwicht tussen functie- en personeelsbestand geldt in beginsel dat een medewerker niet geplaatst kan worden op een functie waaraan een lagere rang of schaal is verbonden, dan de rang of schaal die de medewerker heeft. Van dit beginsel kan uitsluitend tijdelijk worden afgeweken indien voor een vacante of vrijkomende functie geen andere geschikte of geschikt te maken kandidaten, op het juiste rangs- of schaalniveau, beschikbaar zijn, en er aan de betrokken medewerker binnen de termijn van het neergeschut functioneren redelijkerwijs een concrete functie, binnen de defensieorganisatie, op het eigen rang- of schaalniveau kan worden toegewezen. De periode dat een medewerker een functie kan vervullen, waarvoor een lagere rang of salarisschaal geldt, bedraagt ten hoogste 18 maanden. Indien uit het tijdens die periode doorlopende interne herplaatsingsonderzoek blijkt dat geen uitzicht bestaat op een concrete en identificeerbare functie intern Defensie, wordt de medewerker ontheven van zijn functie en overgedragen aan de BBO voor het externe herplaatsingsonderzoek. Dit externe herplaatsingsonderzoek duurt ten hoogste 12 maanden.

Van het overdragen aan de BBO voor het externe herplaatsingsonderzoek kan worden afgezien, wanneer de medewerker bij het bevoegd gezag een aanvraag indient om de functie die hij op dat moment neergeschut bekleedt, te mogen blijven bekleden. Met andere woorden, de medewerker wil bij Defensie blijven op de lager ingeschaalde functie. Het bevoegd gezag kan hier alleen mee instemmen onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat er geen andere geschikte kandidaat op het juiste rangs- of schaalniveau beschikbaar is. Wanneer het bevoegd gezag instemt, blijft de medewerker nog 15 maanden functioneren met behoud van zijn (oorspronkelijke) salaris en andere rechtspositionele aanspraken. Na afloop van die periode van 15 maanden vindt ontslag plaats en direct aansluitend aanstelling op het juiste rang-/schaalniveau met het (nieuwe) salaris. De overige (oorspronkelijke) rechtspositionele aanspraken worden niet aangepast.

Tijdelijk neergeschut functioneren is voor burgermedewerkers mogelijk op grond van artikel 78 van het BARD, waarbij tijdelijk de werkzaamheden verbonden aan een functie, waarvoor een lagere salarisschaal geldt, worden opgedragen. Voor militairen kan dit plaatsvinden op grond van artikel 26 van het AMAR (behoud rang), waarbij met toepassing van artikel 21 van het AMAR de termijn van neergeschut functioneren wordt gemaximeerd tot 18 maanden.

### *Huisvesting burgermedewerkers*

Indien de functie van de burgermedewerker in het kader van een reorganisatie wordt verplaatst en hij die functie in opdracht van het bevoegd gezag dient te volgen dan wel verplicht naar een passende functie in een andere plaats van tewerkstelling wordt verplaatst en hem geen verhuisplicht is opgelegd, is artikel 14, vierde lid van het VKBbad van overeenkomstige toepassing. Dit houdt in dat indien de burgermedewerker vanwege de afstand tussen de woning en de nieuwe plaats van tewerkstelling naar het oordeel van

het bevoegd gezag niet dagelijks kan reizen, deze van Rijksweg kan worden gelegerd. Indien legering niet beschikbaar is, ontvangt de burgermedewerker een tegemoetkoming in de pensionkosten. Voorts ontvangt de burgermedewerker een tegemoetkoming in de kosten voor weekendreizen. Dit geldt voor de periode waarvoor aanspraak bestaat op een verhuiskostenvergoeding zijnde maximaal twee jaar.

*Voedingsvergoeding burgermedewerkers*

Burgermedewerkers die van Rijksweg huisvesting genieten, ontvangen gedurende maximaal twee jaar een voedingsvergoeding conform de voedingsvergoeding voor militairen.

*Tegemoetkoming verhuiskosten*

Een medewerker van wie de standplaats wijzigt en als gevolg daarvan verhuist, heeft indien wordt voldaan aan de voorwaarden, zoals gesteld in het VKBbad (voor burgerpersoneel) of in het VKBM (voor militairen), aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten. De tegemoetkoming in de verhuiskosten voor zowel burgermedewerkers als militairen bestaat onder meer uit een tegemoetkoming in de overige kosten. Voor de duur van de reorganisatieperiode is deze tegemoetkoming in de overige kosten gesteld op een nominaal bedrag van €7750,- netto.

*Verruiming tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer bij opgelegde verplaatsing*

Op grond van het VKBbad heeft de burgerambtenaar die geen opdracht heeft om te verhuizen, aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, indien de te reizen afstand meer dan 10 kilometer bedraagt. Het bedrag van de tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer wordt vastgesteld aan de hand van de tabellen in de bijlage 1 bij het VKRbad.

In het kader van de komende reorganisaties worden de tabellen in de bijlage 1 van het VKRbad uitgebreid tot maximaal 250 km (enkele reis) voor de maximale duur van twee jaar voor elke burgerambtenaar die onder de komende reorganisaties van standplaats verandert.

## 10. Voorzieningen externe herplaatsing

### *Arbeidsbemiddeling*

In de tweede herplaatsingsperiode wordt, zoals beschreven in de inleiding bij hoofdstuk 6, zowel intern als extern bekeken of herplaatsing mogelijk is. Hiertoe is de medewerker aangemeld bij de BBO. Is herplaatsing in deze tweede herplaatsingsperiode niet mogelijk gebleken, start na drie maanden de derde herplaatsingsperiode. Alle inspanningen en activiteiten richten zich vanaf dat moment op externe herplaatsing. De BBO zorgt daarbij voor de feitelijke ondersteuning en bemiddeling naar een passende functie buiten Defensie. Op basis van een intakegesprek met de externe bemiddelingsorganisatie zullen afspraken worden gemaakt over in te zetten bemiddelingsinstrumenten. Inzet van het bemiddelingstraject is de plaatsing in een passende functie (zie hoofdstuk 6) buiten Defensie. De kosten van dit bemiddelingstraject zijn volledig voor rekening van Defensie.

In de tweede herplaatsingsperiode is al een PUP opgemaakt (zie hoofdstuk 6). Het intakegesprek kan leiden tot een aanvulling of wijziging van het al opgemaakte PUP. De volgende zaken worden in ieder geval in het PUP vastgelegd:

1. het profiel van herplaatsingskandidaat;
2. voorkeuren en aandachtspunten voor een andere functie (of starten eigen onderneming);
3. de in te zetten instrumenten, waaronder opleidingen;
4. de activiteiten die door betrokken partijen worden uitgevoerd;
5. de evaluatiemomenten waarbij de voortgang van de activiteiten worden besproken;
6. de einddatum van het herplaatsingstraject.

Het PUP is het uitgangspunt van het bij de BBO te volgen traject. Het PUP-formulier wordt bij instemming ondertekend door de medewerker en BBO. Het PUP wordt vastgesteld door of namens het OPCO of het HDO. De in het PUP vastgestelde afspraken kunnen op zich leiden tot besluiten in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (AWB). Bijvoorbeeld het afwijzen van een afgesproken opleiding. Dit betekent dat het de medewerker, ongeacht de overige waarborgen, vrij staat om in geval van een besluit of het niet nemen van een besluit, gebruik te maken van de reguliere bezwaar- en beroepsprocedures van de AWB.

Wanneer geen overeenstemming kan worden bereikt over de te maken afspraken of de gemaakte afspraken niet worden of zijn nagekomen en de medewerker van mening is dat geen gelijkwaardig alternatief is aangeboden, kan hij zich binnen een periode van 4 weken wenden tot de centrale toetsingscommissie voor een mogelijke oplossing. De instelling en procedures met betrekking tot de centrale toetsingscommissie zijn beschreven in hoofdstuk 13.

### *Opleidingen*

Opleidings- en bemiddelingsfaciliteiten kunnen daar waar nodig ingezet worden. In beginsel mag de opleiding de maximale duur van het herplaatsingstraject van 12 tot 18 maanden niet overschrijden. Opleidingen die noodzakelijk zijn voor een duurzame herplaatsing (minimaal 6 maanden) worden ook vergoed indien een deel van de opleiding gevolgd wordt nadat de Defensieorganisatie verlaten is.

Wanneer de opleiding op verzoek van de medewerker is gericht op het voortzetten van de loopbaan buiten Defensie binnen het functiegebied, waarin de medewerker bij

## Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011

Defensie werkzaam is, en op een vergelijkbaar werkniveau, worden de kosten voor de opleiding volledig vergoed.

Wanneer de opleiding is gericht op het voortzetten van de loopbaan buiten Defensie buiten het functiegebied, waarin de medewerker bij Defensie werkzaam is, dan wordt voor de vergoeding van deze opleiding een maximum van € 8.000,- gehanteerd.

Indien externe herplaatsing binnen het eigen vakgebied onmogelijk is en omscholing noodzakelijk is, vindt volledige vergoeding van de kosten van de voor de herplaatsing noodzakelijke omscholing plaats.

### *Verhuiskosten bij externe herplaatsing*

Aan de herplaatsingskandidaat die wordt herplaatst buiten het Ministerie van Defensie, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend conform het SBK binnen de voorwaarden zoals gesteld in het VKBM of VKBbad. Voor zover de militair of burgerambtenaar een tegemoetkoming in de verhuiskosten ontvangt van zijn nieuwe werkgever, wordt deze in mindering gebracht op de tegemoetkoming van Defensie.

### *Voorzieningen in verband met zelfstandig ondernemerschap*

De nadruk van het SBK 2012 ligt op begeleiding van werk naar werk. Passend werk kan ook werk als zelfstandig ondernemer zijn. Onderstaande instrumenten bevorderen het opzetten van een eigen bedrijf en daarmee de arbeidsparticipatie.

### Ter ondersteuning

- Betrokkene maakt met de begeleider van de BBO individuele, op maat gesneden afspraken. De afspraken betreffen onder meer het tijdvak waarin hij zich op het zelfstandig ondernemerschap oriënteert en de te volgen stappen, zoals het opstellen van het ondernemersplan, beoordeling en goedkeuring daarvan alsmede inschrijving bij de Kamer van Koophandel. De oriëntatie- en startperiode bedraagt maximaal 26 weken. In dit tijdvak worden activiteiten voor het (op te zetten) bedrijf gelijk gesteld met sollicitatie-activiteiten. In feite wordt betrokkene dan toestemming verleend om tijdelijk niet beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt.
- Betrokkene kan zich aanmelden voor een door Defensie betaalde algemene oriëntatiedag voor 'starters'.
- Betrokkene kan in aanmerking komen voor gerichte cursussen tot maximaal € 8000,- in totaal.
- De medewerker kan verzoeken om zijn aanstelling met 3 maanden te verlengen, zodat hij tijd heeft om zijn bedrijf op te zetten. Dit betekent dat het feitelijke moment van ontslag met 3 maanden wordt uitgesteld. Tijdens die 3 maanden heeft hij buitengewoon verlof met behoud van inkomsten. In plaats hiervan kan hij ook verzoeken om uitbetaling ineens van de 3 maandsalarissen.

### Afkoop

- De medewerker die een eigen bedrijf wil beginnen of zich in een maatschap wil inkopen, kan toekomstige BWW-rechten afkopen. De afkoopsom bedraagt 30 % van de nominale waarde van het (resterende) recht op BWW zoals dat voor betrokkene geldt op het moment van indiending van het verzoek om afkoop.
- Het afkoopbedrag kan in één keer of periodiek worden uitbetaald.

#### **Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011**

- Met de afkoop ziet de medewerker af van alle rechten en verplichtingen tegenover Defensie. Alle opgebouwde BWW-aanspraken vervallen, alsmede de aanspraak op verdere pensioenopbouw. Er bestaat geen aanspraak meer op arbeidsbemiddeling of andere begeleiding door Defensie. Als de medewerker na enige tijd opnieuw in dienst treedt bij Defensie begint hij geheel opnieuw met de opbouw van BWW-rechten.

## 11. Voorzieningen bij overtolligheidsontslag

### *Bovenwettelijke uitkering in verband met werkloosheid*

Bij onvrijwillig ontslag maken medewerkers aanspraak op een WW-uitkering aangevuld met een uitkering op basis van het Besluit Bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie (BWW). Voor iedere medewerker die een uitkering geniet geldt dat het WW-regime onverkort van toepassing is. Dat betekent dat voor hen een sollicitatieplicht geldt. Zij worden waar nodig ondersteund bij de bemiddeling naar ander werk. De sollicitatieplicht en de deelname aan de bemiddeling zijn niet vrijblijvend.

Het bemiddelingstraject geldt voor alle medewerkers die aanspraak maken op een uitkering. Hiermee wordt binnen de kaders die voorgeschreven worden door de WW de betrokken medewerker intensief begeleid bij het vinden van andere arbeid. Dit houdt onder meer in dat een constante begeleiding en sturing plaatsvindt door een individueel toegewezen, persoonlijke arbeidsbemiddelaar. Andere arbeid is al het werk dat voor het individu passend wordt geacht. Bij het aanvaarden van lager betaalde arbeid kan er door de medewerker aanspraak worden gemaakt op loonaanvulling. De begeleiding is niet vrijblijvend voor de medewerker en zijn deelname en medewerking zijn afdwingbaar binnen het WW toetsingskader.

- a. Voor medewerkers van 50 jaar en ouder met een diensttijd van tenminste 10 jaar geldt op grond van het BWW een uitkeringsgarantie tot de dan geldende pensioengerechtigde leeftijd. Met het vervallen van de eis dat de 10 jaar diensttijd aaneengesloten moet zijn, wordt, tijdelijk voor de duur van deze reorganisatie, afgeweken van het BWW. Voor het vaststellen van de diensttijd wordt de tijd dat een militair na 1 januari 1990 is uitgezonden in het kader van vredes- of humanitaire operaties dubbel geteld met een maximum van 2 jaar extra.
- b. Voor medewerkers met een arbeidsverleden van tenminste 22 jaar wordt de duur van de aansluitende BWW-uitkering verruimd met tweemaal de duur van het wettelijk recht op WW. Daarmee komt voor deze medewerkers, die tijdens de reorganisatieperiode met toepassing van het SBK 2012 worden ontslagen, de totale duur van de BWW op driemaal de duur van het wettelijk recht op WW, zoals deze luidt op 1 januari 2012.  
Deze verruiming van de uitkeringsduur telt mee bij de bepaling van de uitkeringsduur bij herleving van de uitkering indien betrokkene na het aanvaarden van werk weer werkloos wordt en recht heeft op een WW-uitkering zoals bedoeld in artikel 10 van het BWW.
- c. Voor de medewerker met een diensttijd van 10 jaar die na ommekomst van de voor hem in dit kader geldende verlengde duur van de BWW de leeftijd van 50 jaar of ouder zal hebben bereikt, wordt aanvullend een geïntensiveerd en geclausuleerd bemiddelingstraject opgezet, met het oogmerk om een dreigende terugval naar de bijstand te voorkomen. Indien bij het einde van de geldende BWW uitkeringsduur voor deze medewerker aantoonbaar buiten zijn schuld of toedoen geen arbeid beschikbaar is, wordt op individuele basis bepaald dat de medewerker onder de uitkeringsgarantie tot de dan geldende pensioengerechtigde leeftijd wordt gebracht zoals die thans op grond van de BWW geldt voor medewerkers die op het moment van ontslag 50 jaar of ouder zijn met een diensttijd van 10 jaar. Hierbij gelden de voorwaarden zoals beschreven in het BWW met dien verstande dat ook in deze situatie de diensttijd van

10 jaar niet aaneengesloten hoeft te zijn vervuld.

*Loonaanvulling na overtolligheidsontslag*

Om het aanvaarden van een nieuwe, lager betaalde, baan voor ontslagen of met ontslag bedreigde medewerkers te stimuleren is er een loonaanvullingsregeling als bedoeld in het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie (BWW Defensie). Deze regeling voorziet in een uitkering die bestaat uit het verschil tussen het dagloon van de nieuwe baan en het (ongemaximeerde) dagloon dat bij Defensie genoten werd.

De loonaanvulling wordt toegekend voor de duur van de (bovenwettelijke) WW-uitkering. Voor de defensiemedewerker bij wie op de ontslagdatum sprake is van een diensttijd van minimaal 10 jaar, en bij wie de som van leeftijd + diensttijd tenminste 65 jaar bedraagt, wordt de loonaanvulling tot de pensioengerechtigde leeftijd toegekend. Bij het vaststellen van de diensttijd wordt de tijd die een militair na 1 januari 1990 is uitgezonden in het kader van vredes- of humanitaire operaties dubbel geteld met een maximum van 2 jaar extra.

Op de loonaanvulling zijn de voorwaarden van de WW van toepassing. De loonaanvulling wordt alleen toegekend als er sprake is van passende arbeid. Uit de WW volgt dat 'passende arbeid' een dynamisch begrip is: het wordt ruimer uitgelegd naarmate de werkloosheid langer duurt. Zo vergroot de gewezen medewerker zijn kansen op de arbeidsmarkt.

*Verhuiskostenvergoeding na werkhervatting*

De gewezen medewerker met aanspraak op een BWW- uitkering, die tijdens die uitkeringsperiode een andere functie verwerft en daarvoor moet verhuizen, kan op basis van het SBK aanspraak maken op een verhuiskostenvergoeding volgens de normen van het VKBm/VKBbad. Wanneer vanuit de nieuwe werkgever ook een aanspraak op een verhuiskostenvergoeding bestaat wordt het bedrag daarvan in mindering gebracht op aanspraak van Defensiezijde.

*Compensatie inkomensafhankelijke bijdrage ZVW*

Voor de militair die in de periode tot 2016 wordt ontslagen en aanspraak maakt op een BWW-uitkering, geldt ten aanzien van ziektekosten dat het verschil tussen de inkomensafhankelijke bijdrage voor UKW'ers (5,65%) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor WW-/BWW-gerechtigden voor de duur van zijn BWW-uitkering wordt gecompenseerd.

## 12. Algemene voorzieningen (bij ontslag)

### *Loopbaanoriëntatie*

Wanneer defensiemedewerkers zich willen oriënteren op een betrekking buiten Defensie worden zij in de gelegenheid gesteld om een elektronisch toegankelijke loopbaanscan te doen. Deze zal op het Defensie intranet ter beschikking worden gesteld. Indien betrokkene zich n.a.v. de loopbaanscan verder wil verdiepen in de diverse mogelijkheden moet hij zich hiervoor richten tot de loopbaanbegeleider of P&O-functionaris. Deze oriëntatie is vrijblijvend.

### *Diensttijdgratificatie*

Indien wordt voldaan aan de referte-eis zoals opgenomen in artikel 9, tweede lid, van de Inkomstenregeling burgerlijke ambtenaren defensie en artikel 33, vierde lid van de Inkomstenregeling militairen, bestaat voor zowel medewerkers, die behoren tot een vastgestelde knelpuntcategorie, als voor remplaçanten en herplaatsingskandidaten bij ontslag aanspraak op de proportionele diensttijdgratificatie. De mogelijke aanspraak op een proportionele diensttijdgratificatie wordt niet verrekend met het in voorkomend geval vaststellen van de hoogte van de stimuleringspremie.

### *Dien-/terugbetalingsverplichting en bindingspremie*

Medewerkers, die behoren tot een vastgestelde knelpuntcategorie, remplaçanten en herplaatsingsherplaatsingskandidaten worden bij ontslag niet gehouden aan eventueel bestaande terugbetalingsverplichtingen, bijvoorbeeld i.v.m. een genoten opleiding of ouderschapsverlof. De eventuele bestaande aanspraak op een bindingspremie blijft gehandhaafd en wordt na het ontslag op basis van evenredigheid uitbetaald. Militairen worden bovendien evenmin gehouden aan de eventueel geldende dienverplichting.

### *Voorwaardelijke pensioenaanspraken burgermedewerkers*

Het vertrek naar een werkgever die niet is aangesloten bij Stichting Pensioenfonds ABP heeft voor burgerambtenaren negatieve gevolgen voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Dit is het gevolg van het verlies van voorwaardelijke aanspraken. Defensie zal de medewerker die behoort tot een knelpuntcategorie of is aangemerkt als herplaatsingskandidaat en die vrijwillig vertrekt naar een werkgever die niet is aangesloten bij Stichting Pensioenfonds ABP hierin tegemoetkomen door een storting in ABP Extra Pensioen. Hetzelfde geldt voor de medewerker die na overtolligheidsontslag vertrekt naar een werkgever die niet is aangesloten bij Stichting Pensioenfonds ABP en voor de medewerker die aanspraak maakt op een WW-/BWW-uitkering. De hoogte van deze storting wordt bepaald naar evenredigheid van de diensttijd na 1 januari 2008. Hiermee wordt tegemoetgekomen aan het verlies van voorwaardelijke inkoop van ouderdoms- en nabestaandenpensioen over perioden vóór 1 januari 2006. Voor deze maatregel komen burgermedewerkers in aanmerking die daarnaast voldoen aan de voorwaarden van de voorwaardelijke inkoopregeling zoals die is opgenomen in overgangsbepaling D bij artikel 7.5 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP. Deze voorziening geldt alleen in geval van genoemd ontslag tijdens de reorganisatieperiode.

### 13. Waarborgen

#### *Centrale toetsingscommissie*

##### Doel

Met het instellen van een Centrale Toetsingscommissie (CTC) wordt een extra waarborg gecreëerd voor zorgvuldige behandeling van medewerkers in het kader van de toepassing van het SBK 2012 en worden bezwaar-en beroepsprocedures voorkomen. Het instellen van een CTC bevordert eenvormige en zorgvuldige besluitvorming, en borgt de rechten van betrokkene die door de reorganisatie wordt geraakt.

##### Samenstelling

De CTC is paritair samengesteld en bestaat uit:

- Een voorzitter;
- een lid namens de Centrales van Overheidspersoneel en
- een lid namens de Defensieorganisatie;
- een door Defensie aan te wijzen secretaris.

Omdat de CTC op meerdere momenten zijn oordeel kan afgeven, dient sprake te zijn van een meervoudige bezetting. Zo buigt een commissielid zich slechts eenmaal over een zaak, en wordt het eventuele tweede oordeel in diezelfde zaak door een onbevoordeeld commissielid afgegeven.

De voorzitter en zijn plaatsvervanger(s) worden op voordracht van Defensie besproken in het Sectoroverleg Defensie en na overeenstemming door de Minister benoemd. De benoemingstermijn bedraagt vijf jaar. De CTC oefent haar taken onafhankelijk en onpartijdig uit.

##### Taken CTC

Algemeen: De CTC wordt alleen ingeschakeld op aanvraag van de medewerker en inschakeling van de CTC schort de herplaatsingstermijn niet op.

##### Wanneer kan de medewerker de CTC inschakelen voor advisering:

- a. In situatie knelpuntcategorieën (zie hoofdstuk 2):
  - voorafgaande aan de besluitvorming over de besluitvorming per individu over de aanvraag dat hij vrijwillig wil vertrekken met gebruikmaking van het aangeboden instrumentarium, wanneer hij bedenkingen heeft over de zorgvuldigheid in het afwegingsproces;
  - indien het aantal verzoeken het gewenste quotum van de betreffende knelpuntcategorie overschrijdt, en de medewerker geen positief antwoord op de genoemde aanvraag krijgt.
- b. Bij overgang van interne naar externe herplaatsing (zie hoofdstuk 5): op aanvraag van de medewerker om te bezien of tijdens het interne herplaatsingonderzoek de nodige zorgvuldigheid in acht is genomen
- c. Tijdens extern herplaatsingonderzoek (zowel in tweede als derde

herplaatsingsperiode);

- wanneer geen overeenstemming wordt bereikt over de in het PUP vast te leggen afspraken en
- wanneer de medewerker vindt dat de PUP-afspraken niet zijn nagekomen en geen gelijkwaardige oplossing is aangeboden.

### Processen

Ad a, voorafgaande aan besluitvorming: de medewerker dient binnen 1 week zijn bedenkingen over het voorgenomen besluit in bij het HDO. Hij verzoekt om heroverweging en om inschakeling van de CTC. Het HDO dient de aanvraag binnen 1 week na ontvangst bij de CTC in, onder toevoeging van zijn schriftelijke standpunt ter zake. Hierop beoordeelt de CTC de zienswijze van betrokkene en het schriftelijke standpunt van het HDO. De CTC brengt betrokkene én het HDO binnen 4 weken schriftelijk op de hoogte van zijn advies. Het HDO houdt met dit advies ernstig rekening als het zijn definitieve besluit neemt. Bij afwijking van het advies van de CTC, moet het HDO deze afwijking motiveren.

Ad a, na negatief besluit op aanvraag: conform ad a, voorafgaande aan besluitvorming, met dien verstande dat de aanvraag om inschakeling van de CTC binnen een week na ontvangst van het negatieve antwoord op zijn aanvraag om gebruik te maken van het instrumentarium voor knelpuntcategorieën, bij het HDO moet worden ingediend.

Ad b, bij overgang van intern naar extern herplaatsingsonderzoek: de medewerker dient uiterlijk 6 weken voor de datum waarop de derde herplaatsingsperiode aanvangt, een aanvraag in bij de BBO om de CTC in te schakelen teneinde te bezien of tijdens het interne herplaatsingsonderzoek gedurende de eerste en tweede herplaatsingsperiode de nodige zorgvuldigheid in acht is genomen. De BBO dient de aanvraag binnen 1 week na ontvangst bij de CTC in, onder toevoeging van zijn schriftelijke standpunt ter zake. Hierop beoordeelt de CTC de zienswijze van betrokkene en het schriftelijke standpunt van de BBO. De CTC brengt betrokkene én de BBO binnen 4 weken schriftelijk op de hoogte van zijn advies. Wanneer de CTC van mening is dat niet de nodige zorgvuldigheid in acht is genomen, kan zij adviseren de datum van de overgang van de interne herplaatsingsinspanningen naar de (exclusief) externe herplaatsingsinspanningen met een maand uit te stellen en de interne herplaatsingsinspanningen tijdens deze maand extra voort te zetten. De BBO houdt met dit advies rekening als het zijn definitieve besluit neemt. Bij afwijking van het advies van de CTC, moet de BBO deze afwijking motiveren.

Ad c, tijdens extern herplaatsingsonderzoek: Wanneer geen overeenstemming wordt bereikt over de te maken afspraken, die in het PUP moeten worden vastgelegd, en wanneer afspraken in het PUP niet zijn nagekomen en de medewerker van mening is dat geen gelijkwaardig alternatief is aangeboden, kan de medewerker zich binnen drie weken door tussenkomst van de BBO wenden tot de CTC voor een mogelijke oplossing. De CTC brengt uiterlijk vier weken na ontvangst van de aanvraag schriftelijk advies uit aan zowel de medewerker als de BBO.

### *Bezwaar en beroep*

De gebruikelijke bezwaar- en beroepsprocedure op grond van de AWB is ook in het kader van het SBK 2012 van toepassing. Dit betekent dat de betrokkene in geval van een

## **Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011**

overtolligheidsontslag, maar ook in geval van een besluit tot aanwijzing als herplaatsingskandidaat of herplaatsing in bezwaar respectievelijk in beroep bij de administratieve rechter kan gaan. Het bezwaar kan zich onder meer richten tegen de "passendheid" van de functie. Het bevoegd gezag kan zich bij de heroverweging laten adviseren.

## 14. Overgangsbeleid en werkingsduur

### *Overgangsbeleid*

De (start)brief van 1 augustus 2011 over de start van de reorganisatie Defensie aan de Tweede Kamer wordt aangemerkt als de startdatum voor de uitvoering van de bezuinigingen op basis van de in hoofdstuk 1 van het SBK 2012 genoemde beleidsbrief. Met het feitelijk in gang zetten van de benodigde reorganisaties in het kader van de herinrichting van de Defensieorganisatie en de uitvoering van de numerus fixus is nog geen aanvang gemaakt. Dit is van belang met het oog op het vaststellen van de datum van inwerkingtreding van dit SBK 2012 en het bepalen van het "omslagmoment" van toepassing van het SBK 2004.

1. Het SBK 2012 is met ingang van 1 januari 2012 van toepassing op:
  - de reorganisaties, die zijn gerelateerd aan de beleids- of startbrief;
  - de reorganisaties, waarvan het beleidsvoornemen dateert van na 31 december 2011;
2. Het SBK 2004 blijft van toepassing
  - op de reorganisaties, die dateren van voor 1 januari 2012 en die niet zijn gerelateerd aan de beleids- of startbrief;
  - in individuele gevallen, waarin sprake is van concrete en aantoonbare toezeggingen of afspraken, daterend van voor 1 januari 2012, over de toepassing van het SBK 2004;
  - voor zover een remplaçant de plaats inneemt van een collega die met toepassing van het SBK 2004 is aangemerkt als (interne) herplaatsingskandidaat.
3. Medewerkers, die als gevolg van het niet toewijzen van een functie in het functietoewijzingsproces, als herplaatsingskandidaat worden aangemerkt is het SBK 2004 van toepassing, wanneer die datum van aanmerking ligt voor 1 januari 2012. Wanneer deze datum ligt na 31 december 2011, is het SBK 2012 van toepassing;
4. Medewerkers, die op 1 januari 2012 neergeschut functioneren en waarbij de maximale termijn van 18 maanden, zoals genoemd in punt 4.6. en 4.7 van het SBK 2004 zijn gepasseerd of die deze termijn na 31 december 2011 zullen passeren, worden aangemeld bij de BBO voor externe herplaatsing. Hierbij wordt rekening gehouden met de positie van medewerkers kort voor UKW, pensioen of andere leeftijdsontslagregeling, zoals beschreven in hoofdstuk 7. Het externe onderzoek bedraagt, conform het bepaalde in het SBK 2004, maximaal 18 maanden. Tevens moet de mogelijkheid in acht worden genomen om af te zien van aanmelding voor het externe herplaatsingsonderzoek, zoals beschreven in hoofdstuk 9. Het voorgaande geldt niet voor medewerkers die neergeschut functioneren en de genoemde termijn zijn gepasseerd op grond van concrete en aantoonbare afspraken.

### *Intrekking*

De volgende regelingen worden ingetrokken:

- a. Het Sociaal Beleidskader, zoals vastgesteld bij brief van de Staatssecretaris van Defensie van 18 december 2003, nr. P/2003008690, met inachtneming van het hiervoor gestelde in de paragraaf "Overgangsbeleid" onder 2 tot en met 4;
- b. De Regeling Herplaatsing en ontslag SBK.

**Arbeidsvoorwaardenakkoord 6 december 2011**

- c. De nota knelpuntcategorieën i.h.k.v. Sociaal Beleidskader Defensie van 18 december 2003, nr. P/2003008781.

*Inwerkingtreding en werkingsduur*

Het Sociaal Beleidskader Defensie 2012-2016, afgekort SBK 2012, treedt in werking met ingang van 1 januari 2012 en geldt tot 1 januari 2016.

**Bijlage 1**, Afkortingen- en begrippenlijst

- a. *AMAR*  
het Algemeen militair ambtenarenreglement;
- b. *BARD*  
het Burgerlijk ambtenarenreglement Defensie
- c. *SBK 2012*  
Sociaal Beleidskader Defensie 2012 – 2016
- d. *SBK 2004*  
het Sociaal beleidskader Defensie, zoals vastgesteld bij brief van 18 december 2003, nr. P/2003006890
- e. *VKBM*  
het Verplaatsingskostenbesluit militairen
- f. *VKBbad*  
het Verplaatsingskostenbesluit burgerambtenaren Defensie
- g. *VKRbad*  
de Verplaatsingskostenregeling burgerambtenaren Defensie
- h. *PUP*  
Persoonlijk Uitstroomplan;
- i. *WW*  
de Werkloosheidswet
- j. *BWW*  
het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie
- k. *ZVW*  
de Zorgverzekeringswet
- l. *UKW*  
de Uitkeringswet gewezen militairen
- m. *FPS*  
het Flexibel Personeelssysteem
- n. *beleidsbrief*  
de brief van de Minister van Defensie van 8 april 2011, nr. BS2011011591, aan de Tweede Kamer over de bezuinigingen bij Defensie in de periode tot 1 januari 2016;
- o. *startbrief*  
de brief van de Minister van Defensie van 1 augustus 2011, over de start van de reorganisaties bij Defensie naar aanleiding van de beleidsbrief;
- p. *reorganisatieperiode*  
de periode van 1 augustus 2011 tot 1 januari 2016;
- q. *militair*  
de militair in werkelijke dienst, als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder c ten 1<sup>e</sup>, van het AMAR;
- r. *burgermedewerker*  
degene, die bij het Ministerie van Defensie in vaste burgerlijke openbare dienst is aangesteld en degene die bij het Ministerie van Defensie in tijdelijke burgerlijke openbare dienst is aangesteld op grond van artikel 7, tweede lid, onder a, van het BARD;
- s. *medewerker*  
de militair en de burgermedewerker
- t. *C-OPCO*  
de commandant operationeel commando, als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder h, van het AMAR;

- u. *HDO*  
het hoofd defensieonderdeel, als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder i, van het AMAR;
- v. *functie*  
de inhoudelijke vormgeving van een formatieplaats door een samenstel van werkzaamheden, zoals het bevoegd gezag die vaststelt bij het inrichten van een organisatie-eenheid;
- w. *herplaatsingskandidaat*  
1<sup>e</sup>. de burgermedewerker die als zodanig is aangewezen omdat zijn functie is vervallen, met ingang van de datum dat die functie is vervallen, of  
2<sup>e</sup>. de militair, die als zodanig is aangewezen, omdat
  - hem, na het vervallen van zijn functie, in het reguliere functietoewijzingsproces binnen 3 maanden geen functie is c.q. kan worden toegewezen, met ingang van de datum 3 maanden na de datum van het vervallen van de functie;
  - hem na afloop van de duur van een functieervulling of na het afronden van een opleiding in het reguliere functietoewijzingsproces binnen 3 maanden geen functie is c.q. kan worden toegewezen;
- x. *herplaatsingsonderzoek*  
het onderzoek naar een passende functie intern Defensie (intern herplaatsingsonderzoek) of daarbuiten (extern herplaatsingsonderzoek);
- y. *remplaçant*  
de medewerker, die zijn functie beschikbaar stelt voor een andere medewerker, die is of op korte termijn wordt aangemerkt als (interne) herplaatsingskandidaat;
- z. *defensieonderdeel*  
de Bestuursstaf, het Commando Zeestrijdkrachten, het Commando Landstrijdkrachten, het Commando Luchstrijdkrachten, het Commando Koninklijke Marechaussee, de Defensie Materieel Organisatie en het Commando DienstenCentra;
- aa. *BBO*  
de Bemiddelings- en begeleidingsorganisatie, onderdeel van het Ministerie van Defensie. Voor de feitelijke uitvoering van de bemiddeling van herplaatsingskandidaten buiten Defensie maakt de BBO gebruik van externe arbeidsbemiddelingsorganisaties;
- bb. *Maandsalaris*  
het bedrag dat met inachtneming van de bepalingen van het Inkomstenbesluit militairen (IBM) dan wel het Bezoldigingsbesluit burgerlijke ambtenaren defensie (BBAD) voor de militair onderscheidenlijk de burgerambtenaar is vastgesteld op grond van artikel 5 van het IBM dan wel bijlage B van het BBAD;
- cc. *Dagloon*  
het dagloon als bedoeld in artikel 1, onder d, van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Defensie;
- dd. *Bevoegd gezag*  
het tot ontslag bevoegde gezag op grond van artikel 38 van het AMAR en 112 van het BARD en de op basis van deze besluiten vastgestelde mandaatbesluiten;
- ee. *Overtolligheidsontslag*  
ontslag in verband met overtolligheid, als bedoeld in artikel 39, tweede lid, onder d, van het AMAR en artikel 116, eerste lid, van het BARD.

**Bijlage 2**, Andere punten in verband met behoud status tijdens herplaatsingstraject:

- *Toelagen en vergoedingen*: met het vervallen van de functie, vervalt ook de aanspraak op alle toelagen en vergoedingen, die onlosmakelijk waren verbonden aan de uitoefening van die functie. In voorkomend geval zijn de hieraan verbonden afbouwregelingen van toepassing.  
NB: het voorgaande is niet van toepassing op medewerkers, die behoren tot een knelpuntcategorie of die zijn aangemerkt als remplaçant. De functie van deze medewerkers is immers (nog) niet vervallen.
- *Flex arbeidsduur*: op grond van analoge toepassing van artikel 54d en 54e van het AMAR of artikel 30da en 30db van het BARD vervalt een toewijzing flex arbeidsduur (verlenging of verkorting) bij het vervallen van de functie. Op grond van artikel 54g van het AMAR en artikel 30dd van het BARD wordt bij ontslag een nog bestaand tegoed aan spaaruren in het kader van de flex arbeidsduur in geld vergoed.  
NB: het voorgaande is niet van toepassing op medewerkers, die behoren tot een knelpuntcategorie of die zijn aangemerkt als remplaçant. De functie van deze medewerkers is immers (nog) niet vervallen.
- *Ziektekostenverzekering*: gedurende het totale herplaatsingstraject tot aan het moment van een eventueel ontslag blijven militairen verzekerd via de SZVK/Univé.
- *Vakantieverlof*: Jaarlijks kan een gebruikelijke vakantie worden genoten, in overleg met en instemming van resp. de P&O-functionaris (tijdens de interne herplaatsingsperiode) c.q. de bemiddelingsadviseur van de bemiddelingsorganisatie. Daarbij wordt rekening gehouden met de passendheid van het verlof binnen de herplaatsingsinspanningen. Opgenomen vakantieverlof wordt voor zover mogelijk afgeboekt van het aanwezige vakantieverloftegoed.
- *Buitengewoon verlof algemeen*: Binnen de herplaatsingsperiode zal de herplaatsingskandidaat in de gelegenheid worden gesteld om datgene te doen waarvoor hij, wanneer hij regulier een functie zou hebben vervuld, buitengewoon verlof van korte duur zou hebben aangevraagd.
- *Ouderschapsverlof*: voor deze vorm van verlof geldt ten eerste dat een toegekend ouderschapsverlof de aanwijzing als herplaatsingskandidaat niet in de weg staat. Ten tweede kan tijdens de herplaatsingsperiode het ouderschapsverlof worden genoten (met de daarbij behorende financiële effecten), met dien verstande dat met resp. de P&O-functionaris c.q. de bemiddelingsadviseur van de bemiddelingsorganisatie afspraken moeten worden gemaakt over de tijdstippen waarop het wordt genoten. Op deze regel geldt de uitzondering dat het zgn. voltijds-ouderschapsverlof gedurende een periode van ten hoogste 3 maanden, indien nog niet begonnen, niet kan worden genoten, gelet op de noodzakelijke herplaatsingsinspanningen en de hieraan verbonden activiteiten. Hiervoor zal een andere wijze van opnemen worden gezien in overleg met de herplaatsingskandidaat. Ten derde eindigt het ouderschapsverlof op het moment van ontslag. Daarbij wordt erop gewezen dat artikel 6:2, zesde lid, van de Wet arbeid en zorg bepaalt dat, wanneer het verlof nog niet volledig is genoten op het moment van ontslag, de werknemer tegenover een eventuele nieuwe werkgever, met inachtneming van de geldende voorwaarden, aanspraak heeft op het resterende deel van het verlof.
- *Deeltijdverlof militair personeel*: voor het deeltijdverlof gelden dezelfde hoofdlijnen als voor het ouderschapsverlof. Daarnaast is van belang dat waar het gaat om de herplaatsingsinspanningen het onderzoek zich primair richt op een overeenkomstige (interne of externe) deeltijdbetrekking, tenzij de herplaatsingskandidaat desgevraagd te kennen geeft de voorkeur te geven aan een voltijd-betrekking.