

# Sociaal flankerend beleid sector Rijk

8 april 2004/POIRijk/AV 04/60620  
DGMOS/POIRijk/AV

*Aan: de Ministers*

*Onderwerp: Sociaal flankerend beleid*

*Doelstelling: bekendmaking van beleid*

*Juridische grondslag: geen*

*Relaties met andere circulaire's:*

*PMR/AV 03/78802 d.d. 17-9-2003;*

*PMR/AV 03/90072 d.d. 19-12-2003*

*Ingangsdatum: 1 maart 2004*

*Geldig tot: 1 januari 2008*

## 1. Doel circulaire

Bij deze circulaire bied ik u aan het sociaal flankerend beleid voor de sector Rijk. Dit sociaal flankerend beleid geldt met ingang van 1 maart 2004 tot 1 januari 2008, met uitzondering van enkele bepalingen die een kortere werking hebben.

De circulaire PMR/AV 03/90072 van 19 december 2003 wordt hierbij ingetrokken.

## 2. Inhoud van het sociaal flankerend beleid

Het sociaal flankerend beleid bestaat uit de volgende onderdelen:

- Een preambule met daarin onder andere de overgangsmaatregel
- Onderdeel I houdende algemene en procedurele bepalingen
- Onderdeel II bevat dwingendrechtelijke voorzieningen. Dit zijn de rechten die een ambtenaar, die betrokken is bij een reorganisatie, heeft.
- Onderdeel III dat facultatieve voorzieningen bevat. Het al dan niet toekennen hiervan staat ter beoordeling van het bevoegd gezag.
- Onderdeel IV bevat een hardheidsclausule die uitsluitend toepassing kan vinden in voorkomende individuele gevallen.

Een drietal punten uit het sociaal flankerend beleid zijn hieronder voorzien van een aanvullende toelichting.

Het eerste betreft de overgangsmaatregel. De voorzieningen die zijn opgenomen in de onderdelen II en III van het rijksbrede sociaal flankerend beleid gelden voor alle ministeries.

Een uitzondering zijn voorzieningen die voor 1 maart 2004 op departementaal niveau in het DGO zijn afgesproken en die in totaliteit gunstiger zijn dan die uit het rijksbrede sociaal flankerend beleid.

Het tweede betreft de voorzieningen. Het sociaal flankerend beleid bevat onder andere een aantal rechtspositionele voorzieningen die neerkomen op aanvulling c.q. verruiming van bestaande voorzieningen uit het ARAR, ARSG en RDBZ. Voor deze nieuwe voorzieningen zal een juridische grondslag worden getroffen in een nog op te stellen AMvB waarin de betreffende artikelen uit het ARAR, ARSG en RDBZ voor de duur van het sociaal flankerend beleid tijdelijk worden aangevuld c.q. verruimd. Het is te verwachten dat met het daarbij behorende wetgevingstraject enige tijd gemoeid zal zijn hetgeen overigens onverlet laat dat ook deze voorzieningen per 1 maart 2004 kunnen worden toegepast.

Het derde betreft de toepassing van het overgangsrecht. Het met de Sectorcommissie overleg rijkspersoneel overeengekomen kader voor sociaal flankerend beleid geldt voor alle rijksambtenaren. Dat wil zeggen dat in voorkomende gevallen ambtenaren aanspraken kunnen ontlenen aan alle 19 in het kader opgenomen voorzieningen. Indien voor 1 maart 2004 met het DGO afspraken zijn gemaakt die ten aanzien van één of meer van de 19 sectorale voorzieningen voor een individuele ambtenaar gunstiger zijn kunnen die in de plaats treden van de sectorale voorziening t.a.v. hetzelfde onderwerp. Hierbij geldt wel dat het dan moet gaan om de betreffende voorziening in zijn geheel. Het is dus niet toegestaan één element van een bepaalde voorziening te betrekken uit het sectorale kader en een ander element van de voorziening t.a.v. hetzelfde onderwerp uit het departementale kader.

## 3. FPU-arrangement

Het sociaal flankerend beleid bevat onder andere een vertrekregeling voor

oudere werknemers, die er op is gericht het ontslag van jongere werknemers te voorkomen, het zogenoemde Fpu-arrangement. De voorwaarde dat door het verlenen van een FPU-arrangement het gedwongen reorganisatieontslag van een niet Fpu-gerechtigde wordt voorkomen, mag ruim worden opgevat. Het doel is immers dat door gebruikmaking van het Fpu-arrangement het gedwongen reorganisatieontslag van een herplaatsingskandidaat binnen de sector Rijk wordt voorkomen. Dit kan geschieden door in voorkomende gevallen de voorwaarde toe te passen op het relevante organisatieniveau. Gelet op zijn doelstelling en werking is het Fpu-arrangement dus niet rechtstreeks van toepassing op herplaatsingskandidaten.

Met betrekking tot de uitvoering van het Fpu-arrangement dient op het volgende gelet te worden.

- Voor de uitvoering van de Fpu-arrangementen kunnen de ministeries contracten (voor aanvulling op de Fpu-uitkering en voor de pensioenopbouw) afsluiten met het ABP. Met een paar ministeries en ABP worden modelcontracten voorbereid. Zodra deze gereed zijn, zal ik u daarover informeren
- Een Fpu-arrangement kan alleen worden aangeboden aan ambtenaren van 55 jaar en ouder met een ononderbroken diensttijd van ten minste tien jaren op het moment van uittreden, die de laatste zes maanden vóór afgaand aan de vervroegde uittreding ononderbroken als werknemer hebben doorgebracht.
- Zowel voor de hoogte van de reguliere Fpu-uitkering als voor de omvang van de aanvulling op de Fpu-uitkering is de gemiddelde deeltijdfactor over de laatste tien jaar bepalend.
- Op grond van het Fpu-reglement kan een Fpu-uitkering (en daardoor dus ook het arrangement) uitsluitend ingaan op de eerste dag van een kalendermaand en dus niet in de loop van een kalendermaand.
- Aan ambtenaren die op of na 1 januari 1948 geboren zijn kan het

arrangement eveneens worden aangeboden, echter zonder de component voortzetting van pensioenopbouw op kosten van de werkgever. Indien gewenst kan de ambtenaar, voor eigen rekening, aan het bestuur van het ABP verzoeken met hem een overeenkomst als genoemd in artikel 16.2 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP af te sluiten.

- De looptijd van het Fpu-arrangement bedraagt maximaal 8 jaar.

Indien het arrangement wordt aangeboden aan een 55- of 56-jarige ambtenaar betekent dit dat de aanvulling op de Fpu stopt voor de ambtenaar de pensioengerechtigde leeftijd (65 jaar) heeft bereikt.

- Voor ambtenaren die zelf hebben bijgespaard voor Fpu verhoogd, Fpu extra of Fpu totaal wordt met een Fpu-arrangement de reguliere Fpu aangevuld tot 70%. De zelf gespaarde Fpu verhoogd, Fpu extra of Fpu totaal komt als uitkering bovenop de 70%.

- In geval van neveninkomsten uit arbeid of bedrijf waardoor de inkomsten uit de Fpu-uitkering, de uitkering ingevolge het Fpu-arrangement en de neveninkomsten tezamen meer dan 100% van het pensioengevend inkomen bedragen, ligt het in de rede dat het meerdere in de eerste plaats in mindering wordt gebracht op de aanvullende uitkering ingevolge het Fpu-arrangement en vervolgens op de reguliere Fpu-uitkering. Hierover vindt overleg plaats met het ABP, gelet op het feit dat het ABP al een anti-cumulatietoets doet waarbij korting plaatsvindt op de reguliere Fpu-uitkering. Over de uitkomst van het overleg met het ABP zal ik u informeren. Wat gekort wordt op de eigen opgebouwde Fpu (hieronder mede begrepen Fpu verhoogd, Fpu extra en Fpu totaal) wordt overgeheveld naar het ouderdomspensioen.

Tot besluit merk ik op dat het Fpu-arrangement zijn basis vindt in de huidige Fpu-regeling en de fiscale regels die daarvoor thans gelden. Denkbaar is dat deze in 2005 zullen wijzigen. Voor de arrangementen die in 2004 worden toegekend maar in 2005 ingaan, geeft dit onzekerheid, zowel voor de betrokken ambtenaar als voor de werkgever. Gelet hierop kan het raadzaam zijn om in deze gevallen in 2004 wel al de intentie

van het toekennen van een Fpu-arrangement bekend te maken, maar eerst te komen tot een definitieve toekenning als de kabinetsvoornemens op dit punt bekend zijn.

Naar verwachting zullen deze aan de orde komen in het voorjaarsoverleg 2004 en op zijn laatst op prinsjesdag gepresenteerd worden.

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,*

*Voor deze,*

*De Directeur-generaal Management Openbare Sector,*

*R.I.J.M. Kuipers.*

## **Sociaal flankerend beleid in de sector Rijk**

### **Preambule**

De sociale partners in de sector Rijk hebben zich beraden op de consequenties van het Hoofdlijnenakkoord voor deze sector. Met het Hoofdlijnenakkoord zet het kabinet in op kwaliteitsverhoging van de overheid: prestatieverhoging, kritische doorlichting van taken, vermindering van bureaucratie en regelgeving. Deze inzet zal gepaard gaan met het vervallen van arbeidsplaatsen bij de sector Rijk.

Sociale partners in de sector Rijk zien het als een gezamenlijk doel om de in het Hoofdlijnenakkoord afgesproken capaciteitsreductie op zodanige wijze te laten plaatsvinden dat geen gedwongen uitstroom zal plaatsvinden.

Dit betekent dat bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers eerst gebruik zal worden gemaakt van de beschikbare capaciteit en de aanwezige competenties onder het eigen personeel. De herplaatsingskandidaten worden geleid van werk naar werk. Instrumenten zijn aanwezig om de doorstroom te faciliteren. Zo geeft de Mobiliteitsbank Rijk informatie over vacatures en kunnen medewerkers hun CV daar achterlaten. De mobiliteitscentra bij de ministeries begeleiden herplaatsingskandidaten actief bij het zoeken naar nieuw werk. Ook competentie management, opleidingen en loopbaanbeleid zullen de komende jaren moeten bijdragen aan een flexibele inzet en een goede doorstroom van het personeel bij het Rijk. Medewerkers kunnen zo de loopbaan

volgen die het beste past bij hun ontwikkeling en bij hun individuele competenties en vaardigheden. Van het personeel in dienst bij het Rijk wordt in redelijkheid een flexibele inzet gevraagd, zodat het management kan beschikken over personeel met die competenties die voor het werk nodig zijn.

Ten einde te bevorderen dat bij reorganisaties betrokken medewerkers en herplaatsingskandidaten van werk naar werk worden geleid, zijn sociale partners het voorliggende sociaal flankerend beleid overeengekomen. Hiermee kan gedwongen ontslag zoveel mogelijk worden voorkomen. Sociale partners zullen gezamenlijk nagaan of de doelstelling 'van werk naar werk' wordt gerealiseerd. Hiertoe zullen zij evaluatiecriteria vaststellen.

Door vergrijzing en ontgroening zal het personeelsbestand van het Rijk nog verder wijzigen. Oudere ambtenaren zullen vanaf 2010 massaal gaan uitstromen. Aandacht voor jonge instroom blijft daarom steeds van belang. In aanvulling op de voorliggende afspraken inzake sociaal flankerend beleid zullen partners een arbeidsmarktconvenant sluiten met daarin afspraken ter bevordering van de arbeidsmarktpositie van het Rijk op langere termijn.

In het kader van het uitvoeren van het arbeidsmarktconvenant zal nadrukkelijk in beschouwing worden genomen dat er op termijn sprake is van een evenwichtige personeelsopbouw. Dit principe zal een nadrukkelijke rol gaan spelen bij het ontwikkelen c.q. vernieuwing van het HRM beleid. Daarover vindt overleg plaats met de Centrales van Overheidspersoneel. Dit zal over 3 jaar worden geëvalueerd.

### **Overgangsmaatregel**

Dit sociaal flankerend beleid voor de sector Rijk is voor wat betreft de algemene bepalingen, zoals opgenomen in onderdeel I, een aanvulling op de per departement afgesproken reorganisatiestatuten, leidraden voor organisatieveranderingen en onlangs overeengekomen convenanten of departementale sociale beleidskaders.

Vóór de vaststelling van dit kader overeengekomen departementale regelingen, die uitgaan boven de in de onderdelen II, III en IV opgenomen voorzieningen, blijven tot uiterlijk 1

januari 2008 van toepassing. Indien deze regelingen al voor deze datum aflopen wordt geen verlenging daarvan afgesproken.

In individuele gevallen genomen besluiten of afspraken die zijn gemaakt op basis van de vóór de vaststelling van dit kader met het Departementaal Georganiseerd Overleg overeengekomen regelingen blijven gelden.

## I. Algemene bepalingen

### *Toepassingsbereik, looptijd en werking*

Het sociaal flankerend beleid heeft een looptijd tot 1 januari 2008 met uitzondering van die bepalingen in deze tekst die een kortere werking hebben. In 2007 zal een evaluatie plaatsvinden.

Dit rijksbrede sociaal flankerend beleid is van toepassing op het personeel van de sector Rijk dat betrokken is bij een reorganisatie. Dit betekent dat vanaf het moment dat een organisatie in reorganisatie is, elke bij deze organisatie werkzame ambtenaar aanspraak kan maken op de voorzieningen van het sociaal flankerend beleid. In het kader van de herplaatsing van de medewerker worden de verantwoordelijke manager en de medewerker ondersteund met de in dit kader voor het sociaal flankerend beleid opgenomen voorzieningen. Tenzij nadrukkelijk anders geregeld kunnen de voorzieningen ook worden toegepast op medewerkers die geen (potentiële) herplaatsingskandidaat zijn, indien en voor zover daarmee daadwerkelijke aanwijzing tot (potentieel) herplaatsingskandidaat wordt voorkomen of een feitelijke herplaatsing van een (potentieel) herplaatsingskandidaat wordt gerealiseerd (remplicant).

Afwijking of aanvulling van de rijksbrede voorzieningen van sociaal flankerend beleid zoals opgenomen in de onderdelen II, III en IV van dit kader is niet toegestaan.

### *Procedure*

Om te garanderen dat het departementaal mobiliteitscentrum een volledig inzicht heeft in (potentieel) openstaande functies worden alle vacatures bij het Mobiliteitscentrum gemeld, inclusief taakomschrijving en competentieprofiel.

Externe werving, dat wil zeggen werving buiten de sector Rijk, mag pas

geschieden nadat uitdrukkelijk door de (P)SG is vastgesteld dat er binnen de sector Rijk geen geschikte herplaatsingskandidaten zijn voor de vacante functie.

In overleg tussen de verantwoordelijke manager en de herplaatsingskandidaat wordt een personeelsbegeleidingsplan opgesteld. Onderdeel daarvan is in ieder geval een belangstellingsregistratie en een competentieprofiel. Het departementaal mobiliteitscentrum kan daarbij desgevraagd van advies dienen. De herplaatsingskandidaat wordt bij het departementaal mobiliteitscentrum aangemeld.

### *Controle en bezwaar*

De (P)SG toetst de uitvoering van herplaatsingsinspanningen via de jaarplancyclus. Daarin rapporteren de verantwoordelijke leidinggevenden tenminste over het aantal aangewezen herplaatsingskandidaten, de stand van zaken m.b.t. herplaatsing en de daarbij toegepaste flankerende middelen.

Op alle door of namens het bevoegd gezag genomen besluiten op grond van dit beleidskader is de Awb van toepassing.

Alle inspanningen zijn er primair op gericht om de noodzaak tot aanwijzing van herplaatsingskandidaten tot een minimum te beperken en onvrijwillig ontslag zoveel mogelijk te vermijden. In dat kader wordt, gerekend vanaf het moment dat het bevoegd gezag het voornemen tot reorganisatie bekend heeft gemaakt aan de medezeggenschap, eerst een periode van drie maanden benut om via bevordering van vrijwillige mobiliteit invulling te geven aan het motto 'van werk naar werk', zonder dat iemand daarbij als herplaatsingskandidaat wordt aangewezen. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van de voorzieningen uit dit kader. Eerst na deze drie maanden kan worden overgegaan tot het aanwijzen van herplaatsingskandidaten.

### *Toekenning voorzieningen*

1. Op het moment dat het voornemen tot reorganisatie bekend is gemaakt aan de medezeggenschap worden alle ambtenaren die werkzaam zijn bij het betrokken organisatieonderdeel dat in reorganisatie is door het bevoegd gezag (al dan niet met inschakeling van het mobiliteitscentrum) geïnfor-

meerd over alle voorzieningen zoals in dit kader opgenomen.

2. De betrokken ambtenaar maakt zijn wensen en verwachtingen m.b.t. het gebruik van de voorzieningen kenbaar, bijvoorbeeld in een personeelsbegeleidingsplan.

3. De verantwoordelijke manager bespreekt de gewenste voorzieningen met de betrokken ambtenaar. De verantwoordelijke manager neemt hierover nog geen besluit.

4. Wanneer de betrokken ambtenaar daadwerkelijk gebruik wil maken van een voorziening dient hij een verzoek in bij de verantwoordelijke manager.

5. De verantwoordelijke manager beoordeelt het verzoek. Het betreft hier uitdrukkelijk een discretionaire bevoegdheid van de verantwoordelijke manager. Voor de toekenning van de voorziening is een positief advies van de manager HRM nodig. Bij de beoordeling van het verzoek dient de manager HRM uitdrukkelijk rekening te houden met de wensen en verwachtingen van de betrokken ambtenaar, eventueel neergelegd in een personeelsbegeleidingsplan.

6. Bij de beoordeling van het verzoek hoort de verantwoordelijke manager de betrokken ambtenaar en het mobiliteitscentrum.

7. Het gemotiveerde besluit van de verantwoordelijke manager op het verzoek is een voor bezwaar en beroep vatbaar besluit.

## II. Dwingendrechtelijke voorzieningen

1) Het bevoegd gezag is verplicht om de ambtenaar binnen een periode van 18 maanden, te rekenen vanaf het moment dat de ambtenaar is aangewezen als herplaatsingskandidaat, ten minste één passende functie aan te bieden (artikel 49g ARAR).<sup>1</sup>

2) De herplaatsingskandidaat heeft een voorrangpositie op andere kandidaten bij de vervulling van vacatures binnen de sector Rijk (circulaire PMR/AV 02/100674 van 6 februari 2003).

3) Bij herplaatsing in een lager gewaardeerde functie heeft de ambtenaar aanspraak op behoud van de eigen salarisschaal (artikel 5 BBRA).

4) Bij herplaatsing in een lager gewaardeerde functie dient het bevoegd gezag zich in te spannen om, zodra een vacature beschikbaar is op het oorspronkelijke schaalniveau en gebleken is dat daarvoor geen her-

plaatsingskandidaat binnen de sector Rijk beschikbaar is, betrokkene bij voorrang in aanmerking te laten komen voor deze vacature.

5) De ambtenaar heeft aanspraak op volledige vergoeding van opleidingskosten en (een deel van) studietijd, indien de inspanningen aantoonbaar bijdragen aan (her)plaatsingsmogelijkheden, zowel binnen de sector Rijk als daarbuiten (art. 49h en 49 k ARAR)

6) De ambtenaar heeft aanspraak op een afbouwende toelage bij het beëindigen of verminderen van toelagen, mits deze ten minste twee voorafgaande jaren onafgebroken werd genoten en de bezoldiging door het wegvallen of verminderen van de toelage blijvend ten minste 3% verlaagd wordt. Afbouw in 3 jaar: één jaar 75% van de verlaging van bezoldiging, één jaar 50% en één jaar 25% (art. 18 BBRA), waarbij een referentieperiode geldt van 3 jaar.

7) De ambtenaar heeft aanspraak op een verhuiskostenvergoeding (vergoeding van werkelijke transportkosten en van herinrichtingskosten) tot een maximum van € 5.445 indien binnen twee jaar na verplaatsing aan een verhuisplicht wordt voldaan, dan wel zonder verhuisplicht wordt verhuisd van buiten 50 km naar binnen 25 km van de plaats van tewerkstelling (Verplaatsingskostenbesluit 1989).

8) Bij tijdig voldoen aan de verhuisplicht heeft de ambtenaar aanspraak op een eenmalig bedrag van € 10 890,73 bruto. Dit bedrag zal met terugwerkende kracht vanaf 1-1-1998 worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat een nieuw bedrag per 1-1-2004 zal worden vastgesteld, rekening houdend met de contractloonstijging vanaf 1-1-1998. Dit bedrag zal nadien worden aangepast overeenkomstig de algemene salarisverhoging. (art. 49n ARAR).

9) De ambtenaar heeft aanspraak op maximaal twee jaar vergoeding van in redelijkheid te maken pensionkosten als niet dagelijks heen en weer kan worden gereisd tussen woonadres en plaats van tewerkstelling (Verplaatsingskostenbesluit 1989).

### III. Facultatieve voorzieningen

1) Indien de reistijd woon-werkverkeer na (her)plaatsing in totaliteit met meer dan een half uur per enkele reis wordt verlengd, kan die extra reistijd gedurende een periode van 3 jaar

door het bevoegd gezag als werktijd worden aangemerkt.

2) In overleg tussen het bevoegd gezag en de ambtenaar kan een passende werktijdregeling worden overeengekomen (inclusief de mogelijkheid om in deeltijd te werken).

3) Indien de reistijd woon-werkverkeer door herplaatsing zodanig lang wordt dat daardoor een normale uitoefening van de functie wordt belemmerd, kan het bevoegd gezag in overleg met de betrokken ambtenaar telewerken toestaan. Daarbij is de Raamregeling telewerken van toepassing.

4) Het bevoegd gezag kan een af te bouwen tegemoetkoming in de ORT toekennen, die uitgaat boven artikel 18 BBRA.

5) Het bevoegd gezag kan een af te bouwen tegemoetkoming in de verhoogde kosten woon-werkverkeer toekennen, die uitgaat boven het Verplaatsingskostenbesluit 1989.

6) Indien de ambtenaar als gevolg van zijn/haar (her)plaatsing moet verhuizen en de meeverhuizende partner om die reden de eigen baan moet opzeggen, kan het bevoegd gezag toestaan dat die partner gebruik maakt van de ondersteuningsfaciliteiten van het mobiliteitscentrum (of een soortgelijke voorziening) bij het zoeken naar een nieuwe baan.

7) Het bevoegd gezag kan besluiten tot het aanbieden van interim-functievervulling, detachering en stages. Deze moeten wel bijdragen aan een vergroting van de (her)plaatsingsmogelijkheden.

8) De ambtenaar kan op diens verzoek aanvullende kortdurende begeleiding door een onafhankelijk psycholoog of arbeidsdeskundige t.b.v. de emotionele verwerking van de reorganisatie worden aangeboden. Dit met een maximum van € 3.000,= (incl. btw).

9) Aan de ambtenaar kunnen de kosten van outplacement, met inbegrip van de noodzakelijke opleidingskosten, worden vergoed.

10) Het bevoegd gezag kan de ambtenaar andere werkzaamheden, bijvoorbeeld als coach of mentor, laten verrichten. Dit kan in de vorm van een tijdelijke plaatsing, al dan niet bovenformatief.

11) Bij ontslag van een herplaatsingskandidaat of remplaçant op eigen verzoek wegens het aanvaarden van een baan buiten de sector Rijk op een

lager salarisniveau, kan het bevoegd gezag besluiten om gedurende maximaal 5 jaar een aanvulling op het salaris te verlenen tot maximaal 100% van het oude salarisniveau. Deze aanvulling kan op verzoek van de betrokkene worden afgekocht; de hoogte van de afkoopsom stelt het bevoegd gezag in overleg met de betrokkene vast.

12) Door het bevoegd gezag kan bij ontslag op eigen verzoek binnen de herplaatsingstermijn van 18 maanden een stimuleringspremie worden toegekend van maximaal 9 maandsalarissen.

13) Het bevoegd gezag kan de ambtenaar die op eigen verzoek ontslag neemt om een baan buiten de sector Rijk te gaan vervullen gedurende maximaal 3 jaar gehele of gedeeltelijke voortzetting van vergoeding van de kosten van kinderopvang en buitenschoolse opvang toekennen, indien de nieuwe werkgever of de werkgever van de partner daartoe geen regeling kent.

14) Bij ontslag op eigen verzoek voor het aanvangen van eigen bedrijfsactiviteiten, kan het bevoegd gezag, op verzoek van de ambtenaar, besluiten het dienstverband maximaal 3 maanden langer in stand te laten, gedurende welke periode betrokkene de werktijd geheel of gedeeltelijk aan de feitelijke start van bedrijfsactiviteiten mag besteden. Deze periode van drie maanden kan op verzoek van de ambtenaar worden gekapitaliseerd. Voorwaarde is indiening van een degelijk uitgewerkt businessplan en een bewijs van inschrijving bij de Kamer van Koophandel. In plaats van deze voorziening kan het bevoegd gezag, op verzoek van de ambtenaar, toestaan dat deze voor een periode van maximaal 6 maanden gebruik mag maken van een speciaal daartoe bestemde werkruimte, inclusief nader te bepalen faciliteiten.

15) Het bevoegd gezag kan de ambtenaar ontheffing verlenen van de terugbetalingsverplichting m.b.t. ouder-schapsverlof en verhuis- en studiekostenvergoeding.

16) Indien binnen een jaar na herplaatsing blijkt dat de nieuwe functie toch niet passend is, kan de ambtenaar één keer opnieuw door het bevoegd gezag worden aangewezen als herplaatsingskandidaat. De periode die de ambtenaar vóór herplaatsing al herplaatsingskandidaat is geweest,

wordt dan in mindering gebracht op de nieuwe 18-maanden herplaatsings-termijn.

17) Het bevoegd gezag kan ambtenaren met een aanstelling voor bepaalde tijd anders dan voor een proeftijd, gebruik laten maken van de ondersteuningsfaciliteiten van het mobiliteitscentrum bij het zoeken naar een nieuwe baan onder de voorwaarde dat dit niet leidt tot verdringing van herplaatsingskandidaten

18) Indien een medewerker buiten zijn schuld tijdens de proeftijd van 2 maanden (conform het BW) wordt ontslagen, dan kan deze medewerker terugkeren naar het departement waaruit hij is vertrokken en verkrijgt hij opnieuw de status van herplaatsingskandidaat. De periode die de betrokkene vóór herplaatsing al herplaatsingskandidaat is geweest, wordt dan in mindering gebracht op de nieuwe 18-maanden herplaatsingstermijn.

19) In de periode tot 1 januari 2005 kan de secretaris-generaal op individueel niveau een zogeheten Fpu-arrangement aanbieden aan een Fpu-gerechtigde ambtenaar, mits daardoor het gedwongen reorganisatieontslag van een niet Fpu-gerechtigde ambtenaar wordt voorkomen. Dit arrangement dient in te gaan uiterlijk 1 december 2005.

Het Fpu-arrangement bestaat uit de volgende onderdelen:

- a. Een aanvulling op de reguliere Fpu-uitkering tot 70% van de FPU-berekeningsgrondslag (genoemd in artikel 1, onderdeel o, van het FPU-reglement basisuitkering en aanvullende uitkering);
- b. 50% voortzetting pensioenopbouw gedurende maximaal 4 jaar voor degenen die geboren zijn voor 2 april 1947 volgens artikel 16.5 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, geheel voor rekening van de werkgever.
- c. 50% voortzetting pensioenopbouw gedurende maximaal 4 jaar voor degenen die geboren zijn tussen 1 april 1947 en 1 januari 1948 volgens artikel 16.2 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, geheel voor rekening van de werkgever.

De looptijd van het Fpu-arrangement bedraagt maximaal 8 jaar. Voor 55- en 56-jarigen betekent dit dat de aanvulling op de Fpu stopt voor de pensioengerechtigde leeftijd (65 jaar).

Bij een ontslag onder toekenning van een Fpu-arrangement kan tevens een proportionele (naar rato van de diensttijd) ambtsjubileumgratificatie worden toegekend conform artikel 79 ARAR. Dit geldt ook voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.

#### IV. Hardheidsclausule

In voorkomende individuele gevallen waarin het hierboven onder II en III omschreven sociaal beleid tot onbillijke uitkomsten leidt, beslist de secretaris-generaal over andere of aanvullende voorzieningen.

*Den Haag, 17 maart 2004.*

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
voor deze,  
de Directeur Personeelsmanagement  
Rijksdienst,  
A.F. Gaastra.*

*Namens de Algemene Centrale van  
Overheidspersoneel,  
E.W.M. Merlijn.*

*Namens de Christelijke Centrale van  
Overheids- en Onderwijspersoneel,  
A.M.G. Lohman.*

*Namens het Ambtenarencentrum,  
M. Wendt.*

*Namens de Centrale van Middelbare  
en Hogere Functionarissen bij Overheid  
en Onderwijs, bedrijven en Instellingen,  
J.G. Hut.*

<sup>1</sup> Hierbij wordt de toepasselijke jurisprudentie gevolgd.