

Toelichting op de Verordening outplacement gewezen burgemeester en wethouders

Inleiding

In de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa) is bepaald dat hij die ophoudt burgemeester of wethouder te zijn, met ingang van de dag van aftreden en voor zover hij nog niet de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, recht heeft op een uitkering. Deze uitkering komt ten laste van de gemeente. De uitkering is gekoppeld aan de politieke loopbaan¹ van betrokkene, met dien verstande dat de minimumduur twee jaar is. De maximale duur van de uitkering is vier jaar. Indien de betrokken (waarnemend) burgemeester of wethouder bij zijn aftreden 55 jaar of ouder is én hij tien of meer nagenoeg aaneensluitende politieke dienstjaren heeft, wordt de uitkering voortgezet tot het tijdstip waarop hij 65 jaar wordt. De hoogte van de uitkering bedraagt het eerste jaar 80% van de laatstelijk genoten bezoldiging. Gedurende de rest van de uitkeringsperiode bedraagt de hoogte van de uitkering 70% van de laatstgenoten bezoldiging.

Alleen belanghebbende kan besluiten af te zien van een ontslaguitkering. Een uitkering eindigt te allen tijde bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Bestuurders die bij ontslag 65 jaar zijn, ontvangen geen uitkering, maar het reguliere pensioen.

Overgangsrecht:

Zittende wethouders die onmiddellijk zijn herbenoemd in het nieuwe college van burgemeester en wethouders van de eigen gemeente en die op het moment van herbenoeming 50 jaar of ouder zijn, hebben een overgangsrecht. Voor hen blijft de uitkeringsduur van 6 jaar van kracht. Wanneer zij op het moment van aftreden in de periode 2010-2014 inclusief het loopbaanprincipe 10 nagenoeg aaneensluitende dienstjaren (10 dienstjaren in een periode van 12 jaar) hebben als wethouder, dan wordt - ook als zij dan nog geen 55 jaar zijn - de uitkeringsduur verlengd tot 65 jaar.

Het college van burgemeester en wethouders (verder te noemen “het college”) is verantwoordelijk voor de reïntegratie van de gewezen burgemeester en wethouders. Dit betekent dat het college een reïntegratiebedrijf dient aan te wijzen, het plan van aanpak dient vast te stellen, de tegemoetkoming voor sollicitatie-activiteiten en eventuele planmatige begeleiding dient toe te kennen en kan besluiten tot het opleggen van sancties.

Sollicitatieplicht

Indien een gewezen burgemeester of wethouder binnen drie maanden na zijn aftreden nog geen passende arbeid heeft gevonden, dan geldt voor belanghebbende een sollicitatieplicht. Dit betekent dat betrokkene gemiddeld één keer per week een sollicitatieactiviteit uitvoert, tenzij op basis van afspraken anders wordt bepaald.

De sollicitatieplicht vervalt indien belanghebbende:

- de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- een nieuw politiek ambt aanvaardt, waarvan de bezoldiging tenminste 70% van de bezoldiging bedraagt waarop de Appa-uitkering is gebaseerd;
- algemeen invalide wordt verklaard.

¹ Hierbij worden niet meegerekend dienstjaren met betrekking tot het raadslidmaatschap, het lidmaatschap van provinciale staten of het algemeen bestuur van een waterschap of van de Eerste Kamer. Dienstjaren als minister, staatssecretaris, Tweede Kamerlid, Commissaris van de Koningin, gedeputeerde, burgemeester of wethouder tellen wel mee voor het zogenaamde loopbaanprincipe. Voorwaarde is wel dat er tussen de verschillende ambten geen lange onderbrekingen zitten.

Sollicitaties zijn vormvrij: het versturen van een open of gerichte sollicitatiebrief, de inschrijving bij een uitzendbureau, een (spontaan) sollicitatiebezoek aan een werkgever, het voeren van een sollicitatiegesprek en dergelijke zijn allemaal op te vatten als sollicitatieactiviteiten. Wel dient een sollicitatieactiviteit te allen tijde concreet en verifieerbaar te zijn. Ook het solliciteren naar een functie bij een – op dat moment voor de belanghebbende nog anonieme – werkgever (bijvoorbeeld in de situatie dat wordt gesolliciteerd via een uitzendbureau of door UWV wordt verwezen) kan als sollicitatieactiviteit beschouwd worden, mits het gaat om een concreet arbeidsaanbod waarop wordt gereageerd en deze sollicitatie verifieerbaar is. Van de belanghebbende wordt verwacht dat hij ingaat op een verwijzing van bijvoorbeeld het reïntegratiebedrijf naar een werkgever als daar passend werk aanwezig is of naar een banenmarkt. Als de belanghebbende zonder gegronde reden niet ingaat op een verwijzing dan voldoet hij daardoor niet aan zijn sollicitatieplicht.

Solliciteren moet in voldoende mate gebeuren. Wat voldoende is hangt af van de individuele omstandigheden. Hierbij wordt rekening gehouden met de regionale arbeidsmarktsituatie en het aantal beschikbare vacatures, de mogelijkheden van de belanghebbende en eventueel aanwezige medische beperkingen en het begrip passende arbeid.

Ook kunnen andere inspanningen worden verlangd, naast of in plaats van sollicitaties, zoals het volgen van een opleiding, van workshops of door het verrichten van vrijwilligerswerk.

Wanneer tijdens de werkloosheid geen afspraken zijn gemaakt over de invulling van de sollicitatieplicht dient de belanghebbende gemiddeld één keer per week te solliciteren.

Belanghebbende is overigens tijdelijk vrijgesteld van solliciteren gedurende vakantie. In dit kader heeft belanghebbende recht op twintig dagen ontheffing van de sollicitatieplicht. Voor de belanghebbende die in de loop van een kalenderjaar sollicitatieplichtig wordt, wordt de ontheffing van de sollicitatieplicht tijdsevenredig toegepast. Zo heeft een belanghebbende die met ingang van 1 juli sollicitatieplichtig is, recht op tien dagen ontheffing van de sollicitatieplicht.

Overgangsrecht

Voor wethouders die op 3 maart 2010 reeds een uitkering ontvangen en zittende wethouders die niet worden herbenoemd geldt een overgangsrecht; zij hebben geen sollicitatieplicht.

Passende arbeid

Naast de sollicitatieplicht geldt voor de gewezen burgemeester of wethouder na drie maanden na het aftreden ook een verplichting tot het zoeken naar en aanvaarden van passende arbeid.

Onder passende arbeid wordt verstaan: alle arbeid die voor de krachten en de bekwaamheden van de belanghebbende is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

Of arbeid passend is wordt in ieder geval bepaald door:

- de aard van de arbeid, in relatie tot de eerder verrichte arbeid, een eerder uitgeoefend beroep of opgedane werkervaring;
- het opleidingsniveau van de belanghebbende;
- de reistijd naar en van het werk;
- het geboden loon;
- het werkloosheidsrisico.

De verplichting omtrent het vinden van passende arbeid vervalt indien belanghebbende

- een nieuw politiek ambt aanvaardt, waarvan de bezoldiging tenminste 70% van de bezoldiging bedraagt waarop de Appa-uitkering is gebaseerd;
- algemeen invalide wordt verklaard.

Reïntegratiebedrijf

Indien een gewezen burgemeester of wethouder binnen 3 maanden na ontslag nog geen passende arbeid heeft gevonden, dan is hij verplicht een reïntegratiebedrijf in te schakelen.

Hierbij wordt onder een “reïntegratiebedrijf” verstaan: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf de inschakeling van personen in de arbeid bevordert. Het reïntegratiebedrijf is bij voorkeur aangesloten bij de brancheorganisatie. Met betrekking tot de eisen die worden gesteld aan het reïntegratiebedrijf wordt verwezen naar de door het UWV gestelde eisen krachtens artikel 4.2 van het Besluit SUWI, neergelegd in het Besluit inkoopkader reïntegratiedienstverlening UWV 2009. Dit betreft ondermeer eisen op het terrein van privacymanagement, klachtenmanagement, bedrijfseconomische eisen, aantoonbare ervaring met reïntegratie en kwaliteitsmanagement.

Plan van aanpak

Het reïntegratiebedrijf stelt binnen 3 weken na het verstrijken van de eerder genoemde 3 maanden in overleg met belanghebbende een plan van aanpak voor de reïntegratie op.

In dit plan wordt vastgelegd op welke wijze de gewezen burgemeester of wethouder bij het verkrijgen van passende arbeid zal worden begeleid, welke sollicitatieactiviteiten dienen te worden verricht, de eventuele opleidingen en cursussen die de belanghebbende dient te volgen, eventueel overig te volgen activiteiten en de wijze waarop en de frequentie waarin (tijdpad) de contacten tussen belanghebbende en outplacementbureau plaats zullen vinden. Daarbij dient de nadruk te liggen op de activiteiten die in de 6 maanden na het opstellen van het plan van aanpak worden verricht. Ook of al dan niet verplichte planmatige begeleiding en ondersteuning gezien de positie van belanghebbende op de arbeidsmarkt gedurende de uitkeringsperiode al dan niet noodzakelijk is / verplicht wordt opgelegd, maakt onderdeel uit van het plan.

Het plan van aanpak dient elke drie maanden te worden geëvalueerd door het reïntegratiebedrijf en belanghebbende. Indien nodig wordt het plan van aanpak bijgesteld.

Het reïntegratiebedrijf is verplicht het college elke drie maanden te informeren over de voortgang van de planmatige begeleiding en het eventueel bijstellen van het plan van aanpak. Tevens is het reïntegratiebedrijf verantwoordelijk om het college op de hoogte te stellen indien belanghebbende zijn afspraken uit het plan van aanpak niet nakomt.

Het college is vervolgens verantwoordelijk voor het vaststellen van het plan van aanpak en beslist binnen drie weken na ontvangst van het advies over de gewenste planmatige begeleiding en ondersteuning. Het plan (en de eventueel daaruit voortvloeiende bijstellingen) dient telkens te worden vastgesteld door het college. Deze vaststelling is een besluit in de zin van de Awb. Het plan schept immers verplichtingen jegens de belanghebbende en bij niet nakomen van verplichtingen opgenomen in het plan door belanghebbende heeft het college de mogelijkheid op de uitkering aan de belanghebbende te korten (zie verder onder “Korting op uitkering (sanctie)”).

Vergoeding van de kosten van sollicitatieactiviteiten (anders dan planmatige begeleiding en ondersteuning)

Hierbij gaat het om de kosten die de belanghebbende maakt bij scholing of andere in het plan opgenomen activiteiten (de activiteiten, bedoeld in artikel 2.3, onderdelen d en e, van deze verordening). Uitgangspunt is dat de in het plan opgenomen activiteiten ten laste komen van de begroting van het college en niet voor rekening komen van belanghebbende. De vaststelling van het plan door het college impliceert dan ook een aanspraak op een vergoeding voor de activiteiten. De kosten voor genoemde activiteiten worden te allen tijde vergoed tot ten hoogste een bedrag van € 7.000,=.

Voor zover de kosten van de activiteiten in het plan zijn begroot, geeft het college een oordeel over deze kosten bij het vaststellen van het plan. Als in het plan geen kosten zijn begroot, dient de belanghebbende voor een vergoeding een aanvraag in bij het college. De aanvraag wordt ingediend, voordat met de activiteiten een aanvang wordt gemaakt, zodat het college nog een oordeel over de kosten kan geven.

De noodzakelijke reis- en verblijfskosten voortvloeiende uit de genoemde activiteiten worden vergoed op basis van de reguliere Bergense richtlijnen voor het vergoeden van reis- en verblijfskosten.

Het college kan een lagere vergoeding verlenen of de begroting in het plan lager vaststellen indien kosten worden opgevoerd die niet noodzakelijk zijn of hoger zijn dan noodzakelijk, rekening houdende met het eerder genoemde maximum van € 7.000,=.

Een voorbeeld van niet-noodzakelijke kosten zijn reis- en verblijfskosten voor een cursus als de cursus tevens wordt aangeboden op een locatie die dichterbij de woonplaats van belanghebbende is gelegen. Een voorbeeld van te hoog begrote kosten is het geval waarin een vergelijkbare cursus elders goedkoper wordt aangeboden.

Planmatige begeleiding en ondersteuning

Belanghebbende heeft bij aftreden recht op planmatige begeleiding. Planmatige begeleiding is een professionele begeleiding van, in dit geval, de gewezen burgemeester of wethouder waarbij deze zich op eigen kracht en onder eigen verantwoordelijkheid een nieuwe functie elders verwerft. Deze vorm van begeleiding kan voor zowel de gemeente als de gewezen wethouder een aantrekkelijk alternatief zijn. Belanghebbende heeft uitzicht op een andere betrekking en voor de gemeente blijven de uitkeringskosten beperkt.

Ervaring binnen de organisatie welke de planmatige begeleiding en ondersteuning zal gaan uitvoeren, wordt van groot belang geacht zodoende te bewerkstelligen dat gelden die aan planmatige begeleiding en ondersteuning worden besteed, doelgericht worden ingezet. Deze kwaliteit wordt gewaarborgd door organisaties van deelname uit te sluiten indien zij minder dan drie jaar in de EU zijn gevestigd alsmede minder dan twee consultants met tenminste drie jaar werkervaring in een volledige betrekking op het gebied van planmatige begeleiding en ondersteuning in dienst hebben. Ook worden eisen gesteld aan het contact met de belanghebbende. Zo dient de planmatige begeleiding en ondersteuning in ieder geval te bestaan uit gemiddeld twee uur per maand persoonlijke en individuele begeleiding.

Verder is gelet op het waarborgen van integriteit nader bepaald, dat de organisatie die de planmatige begeleiding en ondersteuning uitvoert op geen enkele wijze (financiële) binding mag hebben met de organisatie(s) die direct of indirect invloed hebben bij het gunnen van de opdracht van het college tot planmatige begeleiding en ondersteuning. Van directe invloed zal sprake zijn indien het de gemeente zelf betreft. Van indirecte invloed is sprake als het de uitvoeringsorganisatie van de sollicitatieplicht betreft. Dit kan dan de gemeente zelf zijn of een derde partij die de controle op de sollicitatieplicht uitoefent. In het kader van de uitvoering van het inkoop- en aanbestedingsbeleid (inclusief de toepassing van de afwijkingsbevoegdheid) van de gemeente dient het college voorafgaand aan het gunnen van de opdracht onverkort aan deze eis te toetsen.

Vergoeding van de kosten voor planmatige begeleiding en ondersteuning (anders dan sollicitatie-activiteiten)

Het toekennen van de vergoeding van de kosten van planmatige begeleiding en ondersteuning dient te worden gezien vanuit het oogpunt van planmatige begeleiding en ondersteuning als onderdeel van de reïntegratie / het plan van aanpak al dan niet verplicht wordt opgelegd aan belanghebbende.

Verplicht opgelegde planmatige begeleiding en ondersteuning

De kosten van de verplichte planmatige begeleiding en ondersteuning komen volledig voor rekening van het college en worden op basis van facturen rechtstreeks door de gemeente vergoed. Om te voorkomen dat de fiscus de aan de gewezen burgemeester of wethouder toegekende faciliteiten als loon in nature aanmerkt, wordt in het kader van de outplacement een overeenkomst gesloten door de gemeente en het betreffende reïntegratiebureau.

Vrijwillig niet-verplichte planmatige begeleiding en ondersteuning

Indien planmatige begeleiding en ondersteuning vanuit het plan van aanpak niet als verplicht c.q. noodzakelijk wordt geadviseerd door het reïntegratiebedrijf, kan belanghebbende het college op eigen initiatief om planmatige begeleiding en ondersteuning verzoeken. In dit geval beslist het college binnen drie weken na ontvangst van het verzoek van belanghebbende of de gemeente bijdraagt in de kosten voortvloeiende uit de planmatige begeleiding en ondersteuning. Een tegemoetkoming voor planmatige begeleiding en ondersteuning bedraagt maximaal 20% van de als burgemeester of wethouder laatstgenoten wedde per jaar. De tegemoetkoming wordt uitgekeerd op basis van facturen en betalingsbewijzen (declaratiebasis) en wordt slechts verleend voor zover de gemaakte kosten in redelijkheid staan tot de geleverde prestaties, alsmede voor zover het reïntegratiebedrijf voldoet aan de eisen zoals deze zijn gesteld in artikel 3.2 van deze verordening.

De noodzakelijke reis- en verblijfskosten voortvloeiende uit de planmatige begeleiding en ondersteuning (al dan niet als verplicht onderdeel in het kader van de reïntegratie van de belanghebbende opgelegd) worden vergoed op basis van de reguliere Bergense richtlijnen voor het vergoeden van reis- en verblijfskosten.

Korting op uitkering (sanctie)

Indien het reïntegratiebedrijf constateert dat belanghebbende de afspraken uit het plan van aanpak niet nakomt, dan stelt het reïntegratiebedrijf het college hiervan terstond op de hoogte. Het college is verantwoordelijk voor de reïntegratie van de gewezen burgemeester en wethouders; dit impliceert dan ook dat het college beslist over het opleggen van eventuele inhoudingen op de APPA-uitkering.

Van het opleggen van een inhouding is sprake indien belanghebbende niet de juiste invulling geeft aan het zo spoedig mogelijk weer aan het werk te geraken na het aftreden/ontslag. Bijvoorbeeld indien belanghebbende ten onrechte geen gebruik maakt van de aangeboden voorzieningen of indien belanghebbende de in het kader van de reïntegratie gemaakte afspraken niet nakomt. Zo is belanghebbende verplicht informatie te versterken voor een goede uitvoering van de reïntegratie-verplichtingen, is hij verplicht mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak en aan de uit dit plan voortvloeiende activiteiten op juiste wijze invulling te geven. Ook is belanghebbende verplicht in voldoende mate te trachten passende arbeid te vinden, aangeboden passende arbeid te aanvaarden en mee te werken aan activiteiten die bevorderlijk zijn voor zijn inschakeling in de arbeid, zoals het volgen van opleidingen en cursussen.

Indien het college een inhouding oplegt, dan betekent dit dat een korting op de uitkering wordt ingehouden, waarbij de hoogte van de inhouding afhankelijk is van het type verplichting en de waarde die gehecht wordt aan het niet naleven van de verplichting (de zwaarte van de nalatigheid). Naarmate aan een verplichting in een groter gewicht wordt gehecht, wordt een zwaardere maatregel opgelegd oftewel een hogere korting ingehouden. Voor het vaststellen van de hoogte van de maatregel wordt in de verordening uitgegaan van een per categorie genoemd percentage van de uitkering. Beboet met een inhouding van 5% wordt het niet nakomen van inlichtingen- en informatieverstrekking. De overige sancties leiden tot een inhouding van 25%. Deze zien, zoals hiervoor al is aangegeven, vooral op activiteiten die samenhangen met het bespoedigen van reïntegratie van de gewezen politieke ambtsdrager. Afwijking is mogelijk naar boven of naar beneden (oftewel in positieve of negatieve zin), voor zover dit binnen de in het besluit vastgestelde boven- en ondergrenzen blijft. Verder is bepaald dat de hoogte van een inhouding minimaal € 25,- bedraagt, en voor zover er sprake is van een inhouding op grond van meer dan één grond het totaal aan inhoudingen nooit meer bedraagt dan 100%.

Voor wat betreft de periode dat de maatregel wordt opgelegd, zijn de volgende grenzen bepaald. De maatregel wordt opgelegd beginnend op de eerste dag dat een verplichting niet of niet behoorlijk is nagekomen. De inhouding vervalt vanaf de eerste dag dat de verplichting alsnog behoorlijk is nagekomen. Het college is verantwoordelijk voor het vaststellen van de ingangs- en einddatum van de inhouding.

Tot slot wordt bij recidive opnieuw een maatregel opgelegd. In dat geval wordt bij het bepalen van de hoogte van de maatregel rekening gehouden met het feit dat eenzelfde verplichting reeds eerder niet is nageleefd. Dit is een verzwarende omstandigheid die een zwaardere maatregel rechtvaardigt. De zwaardere maatregel houdt in dat de op te leggen maatregel met 50% wordt verhoogd ten opzichte van een maatregel die bij een eerste overtreding zou zijn opgelegd. Ook het minimumbedrag van € 25,- wordt met 50% verhoogd.

Bijzondere bepalingen

In de gevallen waarin de lokale verordening niet of niet in redelijkheid voorziet is het college van burgemeester en wethouders bevoegd een voorziening te treffen.

Tevens is het college bevoegd in zeer bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld ziekte) en/of zwaarwegende zakelijke belangen (bijvoorbeeld financiële belangen) afwijkende afspraken te maken met betrekking tot de reïntegratieverplichtingen van betrokken gewezen burgemeester of wethouder. Van een dergelijk besluit wordt, zowel in geval van een burgemeester als in geval van een wethouder, te allen tijde mededeling gedaan in het besloten gedeelte van de vergadering van de commissie Bestuurszaken.