

Regeling procedure bij reorganisatie

BIZ

Circulaire aan de ministers

26 maart 1996/Nr. AD96/U113
Directie Personeelsmanagement
Rijksdienst

Doelstelling: het verschaffen van informatie

*Juridische grondslag: Koninklijk besluit van 23 januari 1996 (Stb. 1996, 62)
Relaties met andere circulaires: vervangt circulaire van 7 april 1995, AD95/U289*

*Ingangsdatum: 1 januari 1996
Geldig tot: nadere berichtgeving*

1. Inleiding

De algemene maatregel van bestuur d.d. 23 januari 1996, houdende wijziging van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR), het Ambtenarenreglement Staten-Generaal, het Rijkswachtgeldbesluit 1959, de Uitkeringsregeling 1966 en het Verplaatsingskostenbesluit 1989, in verband met het rechtspositioneel regelen van de personele aspecten van reorganisaties, is op 6 februari 1996 gepubliceerd in het Staatsblad (Stb. 1996, 62).

Als bijlage bij deze brief treft u een door mij ondertekend ministerieel besluit d.d. 26 maart 1996 (Regeling procedure bij reorganisatie) aan ter uitwerking van artikel 49a, eerste lid ARAR.

2. De personele aspecten van reorganisaties

De relevante regelgeving bij reorganisaties treft u thans aan in:

- de artikelen 49a tot en met 49q, 57, 96, 96a, 100, 100a, 105 en 113 ARAR;
- de artikelen 23, 25 en 46d Wet op de Ondernemingsraden;
- de Regeling procedure bij reorganisatie van 26 maart 1996, nummer AD96/U113, en;
- het Besluit Herplaatsingsbeleid (Stb. 1993, 194).

3. Toepassingsgebied regelgeving rond reorganisaties (artikel 49b ARAR)

De hiervoor genoemde regelgeving bij reorganisaties is van toepassing op:

- alle reorganisaties in de sector Rijk;

- de overgang van de ambtenaar naar een private onderneming in verband met de privatisering van het dienstonderdeel;

- de overgang van de ambtenaar naar een zelfstandig bestuursorgaan in verband met de verzelfstandiging van het dienstonderdeel.

Bij algemeen verbindend voorschrift kan ten behoeve van verzelfstandigings- en privatiseringsoperaties van de hiervoor genoemde regelgeving worden afgeweken. Indien dit laatste het geval is zal het algemeen verbindend voorschrift eerst na overleg met de Bijzondere Commissie (artikel 113 van het ARAR), tot stand kunnen worden gebracht.

4. Procedure bij reorganisaties

In de Regeling procedure bij reorganisatie is een aantal regels opgenomen die betrekking hebben op de te volgen procedure bij reorganisatie. Op grond van artikel 49a, tweede lid van het ARAR kunnen deze procedureregels nader per ministerie worden uitgewerkt en worden toegespitst op de specifieke situatie van het betrokken ministerie.

5. Bereik van de reorganisatie

De basisgedachte achter een structureel te voeren sociaal beleid is dat de overheidsorganisatie continu in beweging zal zijn. Het kan daarbij gaan om de reorganisatie van de gehele rijksdienst maar ook om hele specifieke onderdelen van die rijksdienst, zoals:

- een geheel ministerie;
- een onderdeel van een ministerie;
- verschillende onderdelen van één en hetzelfde ministerie, en;
- verschillende onderdelen van verschillende ministeries.

Iedere Minister blijft in deze bevoegd om het bereik van de reorganisatie te beperken tot de grenzen van zijn ministerie. In sommige gevallen kan het echter effectiever zijn om het bereik van de reorganisatie ruimer vast te stellen, bijvoorbeeld bij ministerie overstijgende reorganisaties. Als een overheidstaak door meerdere ministeries wordt uitgevoerd, heeft ook een herschikking daarvan gevolgen

voor alle betrokken ministeries. De reorganisaties die daaruit volgen zouden ieder als aparte reorganisatie kunnen worden beschouwd. Ook zou ervoor gekozen kunnen worden om de betrokken reorganisatie in dat verband als één grote integrale reorganisatie te bezien.

Welke keuze uiteindelijk wordt gemaakt is uiteraard aan ieder ministerie. Het vergroten van het bereik van de reorganisatie kan echter belangrijke voordelen opleveren wanneer het gaat om de uitwisseling van personeelsleden en het ver- en herplaatsen van personeelsleden.

6. Het aanwijzen van herplaatsingskandidaten

In de artikelen 49d en 49e ARAR treft u de bepalingen aan op grond waarvan personeelsleden worden aangemerkt als herplaatsingskandidaat. Daarbij moet onderscheid worden gemaakt tussen de navolgende categorieën van personeelsleden:

- degene wiens functie is opgeheven, en;
- degene die overtollig is.

Een ieder wiens functie is opgeheven wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat en komt voor herplaatsing in aanmerking.

Bij overtolligheid (artikel 49e ARAR) geldt dat niet uitsluitend moet worden gekeken of de 'eigen' functie in de nieuwe organisatie blijft voorkomen, maar ook of er met de eigen functie vergelijkbare of daarmee uitwisselbare functies binnen het bereik van de reorganisatie (zie onder 5) een evenzo groot aantal in de nieuwe organisatie terugkomt. Het bevoegd gezag bepaalt binnen het bereik van de reorganisatie welke functies met elkaar vergelijkbaar of daarmee uitwisselbaar zijn. Dit laatste omdat het bevoegd gezag exact op de hoogte is van de functie-eisen van alle functies die zich binnen zijn gezagsbereik en het bereik van de reorganisatie bevinden. Met nadruk wordt daarbij vermeld dat het steeds de functie-eisen (opleiding, vereiste kennis en vaardigheden etc.) zijn die bepalend zijn voor het feit of functies met elkaar verge-

lijikbaar of daarmee uitwisselbaar zijn en niet de bekwaamheden van individuele personeelsleden. In beginsel kunnen de personeelsleden die met elkaar vergelijkbare of daarmee uitwisselbare functies uitoefenen zonder al te veel problemen voor de bedrijfsvoering elkaars functie uitoefenen. Bij overtolligheid geldt als uitgangspunt dat degene die meer dan 35 voor pensioen geldige dienstjaren heeft als eerste (degene die het grootste aantal overheidsjaren heeft als eerste) voor herplaatsing in aanmerking komt; vervolgens komen de overige overtollige personeelsleden daarvoor in aanmerking met dien verstande dat degene met het minste aantal dienstjaren als eerste in aanmerking komt (zie ook artikel 49e, zesde lid ARAR). Van dit uitgangspunt kan om verschillende redenen worden afgeweken. Daarover moet overleg worden gevoerd met de Bijzondere Commissie. Zo kan bijvoorbeeld de leeftijdsopbouw binnen een organisatie aanleiding zijn om bij overtolligheid naast het anciënniteitsbeginsel het afspiegelingsbeginsel te hantieren. Het afspiegelingsbeginsel houdt in dat het anciënniteitsbeginsel bij vergelijkbare of daarmee uitwisselbare functies wordt toegepast per leeftijdsklasse. Hierbij worden de leeftijdsklassen gehanteerd van 15-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar en 55 jaar en ouder.

Ook kan de arbeidsmarktpositie of de kwaliteit van zowel groepen als individuen aanleiding zijn om hen bij het aanmerken als overtollige buiten beschouwing te laten of juist daarin te betrekken. Daarnaast kunnen er nog andere overwegingen zijn op basis waarvan wordt afgeweken van het anciënniteitsbeginsel. De functievoelger behoeft in beginsel niet te worden herplaatst. Dit laat onverlet dat het bevoegde gezag gebruik kan maken van de mogelijkheid om artikel 57 van het ARAR toe te passen.

7. Herplaatsing en verplaatsing van personeel

Degenen wier functie is opgeheven of die als overtollig zijn aangemerkt, komen voor herplaatsing in een andere functie in aanmerking (artikel 49d en 49e, eerste lid ARAR). Dit geldt overigens ook voor het personeelslid -in het geval deze overtollig is of zijn functie is opgeheven- dat 35 of meer voor pensioen geldige dienstjaren

heeft. Het tot aanstellen bevoegde gezag is in dat verband verplicht om de herplaatsingskandidaat 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, eerste lid ARAR). De herplaatsingstermijn (artikel 49g ARAR) kan desgewenst worden verlengd of opgeschort. Ook het verkorten van die termijn is mogelijk. Verlenging van de termijn is bijvoorbeeld mogelijk indien binnen afzienbare tijd te verwachten is dat zich reële herplaatsingsmogelijkheden zullen gaan voordoen. Ook kan bijvoorbeeld voor een verlenging van de herplaatsingstermijn worden gekozen indien er sprake is van een individuele zwakke arbeidsmarktpositie. De herplaatsingstermijn van 18 maanden kan worden opgeschort indien gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om via interim functievervulling tot herplaatsing elders te komen. Het moet dan wel om situaties gaan waarin een te herplaatsen personeelslid ofwel relevante werkervaring opdoet zodat de herplaatsingsmogelijkheden worden vergroot, ofwel van een situatie waarin de interim functievervulling wordt gehanteerd om te bezien of een personeelslid geschikt is voor een bestaande functie. De termijn kan worden verkort indien bijvoorbeeld vaststaat dat bemiddeling niet mogelijk is, of het betrokken personeelslid niet bemiddeld wil worden. In dit laatste geval zal overwogen moeten worden of gebruik wordt gemaakt van de ontslagmogelijkheid die artikel 49i van het ARAR biedt. Aan een dergelijk ontslag is overigens geen aanspraak op een wachtgeld of een daarmee vergelijkbare uitkering verbonden.

Ten aanzien van te herplaatsen personeelsleden, dient -mede ter uitvoering van artikel 49g van het ARAR- een individueel personeelsbegeleidingsplan te worden opgesteld waarin alle relevante informatie is opgenomen die nodig is om de ambtenaar te herplaatsen en dient uit de herplaatsingskandidaten vervolgens een voordracht te worden gedaan om de vacature te vervullen. Alle vacatures dienen te worden aangemeld bij de Gezamenlijke Vacaturebank Rijksoverheid (artikel 5 van de Regeling procedure bij reorganisaties). Als herplaatsing niet mogelijk blijkt te zijn, kan gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid om reor-

ganisatie-ontslag (artikel 96, eerste lid ARAR) te verlenen.

8. De geschiktheid speelt bij reorganisaties een rol

De geschiktheid van personeelsleden kan op een aantal manieren een rol spelen bij reorganisaties.

– Bij het vaststellen van degenen die wegens overtolligheid worden aangewezen als herplaatsingskandidaat kan worden afgeweken van de volgorde bedoeld in artikel 49e, vierde en vijfde lid ARAR. Het gaat dan bijvoorbeeld om situaties waarin de ambtenaar op grond van bijzondere kennis of bekwaamheden bezwaarlijk kan worden gemist of om sleutelfunctionarissen die van een zodanig belang zijn voor de organisatie dat voor de vervulling van die functies de kwaliteit van het personeelslid een zwaarwegende rol moet spelen.

– Functievoelgers zullen in de regel niet worden herplaatst omdat zij in beginsel hun functie behouden. Dit neemt echter niet weg dat gebruik gemaakt kan worden van de mogelijkheid om de functievoelger met toepassing van artikel 57 ARAR te verplaatsen naar een andere functie om zodoende de organisatie in personele zin te optimaliseren of de herplaatsingsmogelijkheden voor anderen te vergroten.

– Bij het herplaatsen van personeel kan uit de ambtenaren voor wie de functie passend is de meest geschikte worden gekozen (artikel 49i ARAR).

9. (Interdepartementaal) herplaatsingsbeleid

Als uitvloeisel van de bovenbedoelde regelgeving zijn door de Secretarissen Generaal nadere afspraken gemaakt over het te voeren interdepartementaal herplaatsingsbeleid.

De wijze waarop aan het departementaal herplaatsingsbeleid inhoud moet worden gegeven wordt overgelaten aan de departementen. Om echter op een effectieve wijze vorm en inhoud te geven aan het interdepartementaal herplaatsingsbeleid is nodig dat gezamenlijk wordt vastgesteld op welke wijze wordt omgegaan met vacatures en met te herplaatsen personeelsleden en dienen bestaande en nieuwe afspraken ter bevordering van het interdepartementaal herplaatsen eenduidig te worden vastgelegd. Daarbij is van belang dat:

– het herplaatsen goed wordt georganiseerd;

– de interdepartementale herplaatsingsmogelijkheden worden benut;
– een actief gebruik wordt gemaakt van de Gezamenlijk Vacaturebank Rijksoverheid;
– voor alle partijen helder is wat van hen wordt verwacht;
– te herplaatsen personeelsleden individueel worden begeleid;
– er een budget beschikbaar is om de herplaatsingsmogelijkheden te vergroten;
– herplaatsingsinspanningen toetsbaar worden gemaakt.
In het kader van het te voeren herplaatsingsbeleid zijn de departementen verplicht om de vacatures bij de Gezamenlijke Vacaturebank Rijksoverheid te melden.
Dienaangaande vermeld ik voorts dat in de contactgroep-GVR (C-GVR) inmiddels een eerste aanzet wordt gemaakt om aan het (interdepartementaal) herplaatsingsbeleid verder invulling te geven.

10. Wederzijdse rechten en verplichtingen

Op grond van de regelgeving bij reorganisaties ontstaat een aantal verplichtingen voor de overheid als werkgever. Zo is er de verplichting om:
– de procedure regels na te leven die zijn gesteld bij reorganisaties (artikel 49a);
– zorg te dragen voor een tijdige informatievoorziening naar alle partijen (artikel 3 Regeling procedure bij reorganisaties);
– binnen een periode van 18 maanden tenminste eenmaal een passende functie aan te bieden (artikel 49g ARAR), en;
– alle vacatures aan te melden bij de Gezamenlijke Vacaturebank Rijksoverheid (artikel 5 van het bijgevoegde besluit).
De ambtenaar is verplicht om:
– actief mee te zoeken naar een andere passende functie (artikel 49j ARAR);
– zich flexibel op te stellen bij her- en verplaatsingen in het kader van een reorganisatie (artikel 49j ARAR);
– mee te werken aan om-, her- of bijscholing (artikel 49k ARAR)
– een passende functie te aanvaarden (artikel 49j ARAR).
Indien de ambtenaar weigert te voldoen aan de hiervoor genoemde verplichtingen kan gebruik worden gemaakt van de ontslaggrond bedoeld in artikel 49l ARAR. In dat geval moet een opzeggingstermijn in acht worden

genomen van drie maanden. Op grond van dit ontslag kan de ambtenaar geen aanspraak ontlenen aan een wachtgelduitkering.

11. De ter beschikking staande instrumenten

Om de herplaatsingsinspanningen te stimuleren bij zowel de ambtenaar als het bevoegde gezag, is een aantal financiële maatregelen of voorzieningen beschikbaar. Daarnaast is een aantal uitstroom-bevorderende maatregelen getroffen.

– Woon-werkverkeer (artikel 49m ARAR)

Indien in het kader van een reorganisatie de reisafstand -voor de niet-verhuisplichtige ambtenaar- tussen woning en werk toeneemt en dit tot gevolg heeft dat er ook meer reiskosten woon-werkverkeer gemaakt worden, kan bij wijze van overgangsmaatregel tijdelijk een hogere tegemoetkoming in de reiskosten worden toegekend. Een toegekende hogere tegemoetkoming in de reiskosten kan worden afgekocht. Indien de verhuisplicht is opgelegd wordt al een afdoende tegemoetkoming in de hogere reiskosten toegekend.

– Financiële voorziening bij herplaatsing over grote afstand (artikel 49n ARAR)

Bij een herplaatsing of verplaatsing in het kader van een reorganisatie (artikel 57, tweede lid, aanhef, sub a ARAR) over een grotere afstand tengevolge waarvan de enkele reisafstand woon-werkverkeer met meer dan 50 kilometer toeneemt, wordt een compensatie toegekend, indien de betrokken ambtenaar in opdracht van het bevoegde gezag is verhuisd. De compensatie bedraagt f. 24.000,- bruto.

– Stimuleringspremie (artikel 49o ARAR)

Personeelsleden die moeten worden herplaatst kan een premie in het vooruitzicht worden gesteld die wordt uitbetaald indien zij er op eigen kracht in slagen een andere functie te aanvaarden buiten de rijksdienst. Het bevoegd gezag dient daarbij af te wegen in welk individueel geval zo'n premie in het vooruitzicht wordt gesteld. Het is in ieder geval niet de bedoeling dat eenieder zo'n premie in het vooruitzicht wordt gesteld.

– Salarissuppletie (artikel 49p ARAR)
Indien een personeelslid een andere functie heeft gevonden waaraan een lagere honorering is verbonden, kan

gedurende een overgangperiode van maximaal vijf jaar een salarissuppletie worden toegekend.

– Terugvalpositie (artikel 100a ARAR)
Het personeelslid heeft, mits aan een aantal voorwaarden is voldaan

– aanspraak op een wachtgelduitkering of een uitkering als bedoeld in de Uitkeringsregeling 1966 ten laste van de overheid indien hem ontslag is verleend op grond van artikel 94 ARAR. De voorwaarden zijn:

- a. het betreffende personeelslid is aangewezen als herplaatsingskandidaat;
- b. het ontslag is op zijn aanvraag verleend in verband met het aanvaarden van een functie buiten de overheid;
- c. het personeelslid wordt bij zijn nieuwe werkgever ontslagen buiten eigen schuld of toedoen;
- d. het ontslag bij zijn nieuwe werkgever vindt plaats binnen twee jaar na de datum waarop hem het ontslag onder b. op zijn aanvraag is verleend.

12. Wachtgeld voor 55-plussers (Artikel 6a RWB 1959 en artikel III van het koninklijk besluit van 20 december 1995 (Stb. 1996, 4))

Indien aan de ambtenaar, die ouder is dan 55 jaar en die tenminste tien dienstjaren heeft, reorganisatie-ontslag wordt verleend, heeft deze aanspraak op een wachtgelduitkering tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

Indien het ontslag wordt verleend voor 1 januari 1998, bedraagt het wachtgeld:

- 12 maanden 80% van zijn laatstgenoten bezoldiging;
- vervolgens 75% van zijn laatstgenoten bezoldiging.

Indien het ontslag wordt verleend op of na 1 januari 1998, bedraagt het wachtgeld:

- 12 maanden 80% van zijn laatstgenoten bezoldiging;
- 6 maanden 75% van zijn laatstgenoten bezoldiging, en;
- vervolgens 70% van zijn laatstgenoten bezoldiging.

13. Budgettering

Reorganisaties zullen een vast onderdeel blijven uitmaken in de bedrijfsvoering van een ministerie. Dit laatste is met name de aanleiding om structureel flankerend sociaal beleid te voeren.

Er zal dan ook aandacht moeten worden besteed aan de kosten die een

reorganisatie met zich mee brengen en deze dienen apart te worden gespecificeerd op de personeelsbegroting. Door de kosten van reorganisaties te begroten is het mogelijk om het budget kostenbewust te hanteren voor de individuele begeleiding van personeelsleden bij het zoeken naar een andere passende functie. Binnen het kader van het ter beschikking staande budget kan daarmee immers op een flexibele wijze, afgestemd op individuele personeelsleden, worden omgegaan. Het begroten van de kosten geeft bovendien de mogelijkheid om op een inzichtelijke wijze rekening en verantwoording af te leggen over het gevoerde sociaal beleid bij reorganisaties.

14. Evaluatie

In de overeenkomst arbeidsvoorwaarden- en werkgelegenheidsbeleid sector Rijk (contractperiode 1 april 1995 t/m 31 maart 1997) is onder andere opgenomen dat aan het eind van de contractperiode zal worden geëvalueerd of de regeling van de ontslagvolgorde (de ambtenaar met 35 of meer voor pensioen geldige dienstjaren) alsnog moet worden gewijzigd. Een dergelijke evaluatie is thans in voorbereiding en maakt onderdeel uit van een integrale evaluatie van het gevoerde beleid bij reorganisatie en herplaatsingen. Voor 1 april 1996 zal ik u aangeven tegen de achtergrond van welke criteria de evaluatie zal plaatsvinden.

15. Overgangsrecht

Op 7 februari 1996 is de nieuwe regelgeving rond reorganisaties in werking getreden. Aan de bedoelde regelgeving is terugwerkende kracht verleend tot en met 1 januari 1996. Bij wijze van overgangsrecht (artikel VI van het KB van 23 januari 1996 (Stb. 1996, 62), is het navolgende geregeld. Ingaande 1 januari 1996 is uitsluitend de regelgeving van toepassing zoals die thans is neergelegd in het ARAR na de inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 23 januari 1996 (Stb. 1996,62). Er zijn echter een tweetal uitzonderingen, te weten:

a) De ambtenaar is voor 1 januari 1996 aangewezen als herplaatsingskandidaat, of;

b) De werkingsduur van het oude flankerend sociaal beleid is verlengd voor een specifieke reorganisatie.

Ad. a): Bij wijze van overgang is geregeld dat aan ambtenaren die voor 1 ja-

nuari 1996 als te herplaatsen personeelsleden zijn aangemerkt, ook na 1 januari 1996 eervol ontslag kan worden verleend op de voet van artikel 96 ARAR zoals dat tot 1 januari 1996 gold. De bestaande rechtspositionele aanspraken met betrekking tot het ontslagrecht bij reorganisaties worden in die situatie volledig gerespecteerd. Het voorgaande houdt in concreto in dat:

- de inspanningsverplichting om de ambtenaar binnen een periode van 12 maanden tenminste eenmaal een passende functie aan te bieden voor deze personeelsleden blijft gelden;
- het Rijkswachtgeldbesluit 1959 zoals dat laatstelijk is gewijzigd (Stb. 1996, 4) van toepassing is, en;
- de flankerende maatregelen zoals die zijn opgenomen in het ARAR (Stb 1996, 62) van toepassing zijn.

Indien een aanwijzing als herplaatsingskandidaat na 1 januari 1996 heeft plaatsgevonden, geldt dat de nieuwe ontslagregeling inclusief de daarbij geldende maatregelen van toepassing is.

Ad. b): Voor een aantal specifieke reorganisaties zal de werkingsduur van het flankerend sociaal beleid worden verlengd tot uiterlijk 1 januari 1997. Een concept van een Algemene Maatregel van Bestuur waarin deze reorganisaties limitatief zijn opgesomd, is op 27 februari 1996 ter advies aan de Raad van State gezonden. Ik verwijs kortheidshalve eveneens naar de circulaire van 7 april 1995, nummer AD95/U289. Het voorgaande betekent dat voor de limitatief opgesomde reorganisaties, naast de reguliere regeling ook het Sociaal Beleidskader Rijksoverheid 1991 en de wachtgeldvutgarantie nog kan worden gehanteerd. Indien het ARAR en het SKB RO 1991 eenzelfde onderwerp regelen, geldt in afwijking van de ARAR-regeling hetgeen in de sociale statuten van de betrokken departementen is neergelegd en zijn grondslag vindt in het SBK RO 1991 en de wachtgeldvutgarantie.

Het voorgaande houdt in dat de departementen voor een aantal met name genoemde reorganisaties op basis van het voor hen verlengde SBK RO 1991 een sociaal plan (artikel 3 en 4 SBK RO 1991) kunnen opstellen c.q. de werkingsduur van het bestaande sociaal plan kunnen verlengen. Het gaat dan om alle faciliteiten uit het SBK RO 1991 alsmede de wachtgeldvutgarantie. De bedoelde gehandhaafde faciliteiten zijn:

Aan het concept-ARAR identieke regelingen uit het SBK RO 1991

- de mogelijkheid van om-, her- en bijscholing (artikel 5 SBK RO 1991), en;
- een ruimere reiskostenvergoeding (artikel 7 SBK RO 1991).

Van het concept-ARAR afwijkende regelingen uit het SBK RO 1991

- de inspanningsverplichting om binnen een periode van 12 maanden aan de betrokken ambtenaar tenminste eenmaal een passende functie aan te bieden (artikel 2 van het SBK RO 1991);
- de functieverplaatsingsregeling (artikel 6 SBK RO 1991);
- een aanvulling op de geldende ontslagregeling (zie onder a.);
- de mogelijkheid om de ambtenaar als remplaçant eervol reorganisatie-ontslag te verlenen met aanspraak op een regulier wachtgeld (artikel 8 SBK RO 1991);
- de mogelijkheid van de wachtgeldgarantie (artikel 9 SBK RO 1991);
- de mogelijkheid van een ontheffing van de sollicitatieplicht voor 55 plussers (artikel 10 SBK RO 1991);
- de mogelijkheid om een wachtgeld af te kopen (artikel 11 SBK RO 1991), en;
- de mogelijkheid om een wachtgeldvutgarantie toe te zeggen (circulaire van 30 oktober 1991, nummer AB91/U761).

Indien en voorzover in het sociaal plan van het betrokken departement een voorziening is opgenomen komt deze in de plaats van de regeling in het ARAR voor de met name genoemde specifieke reorganisaties.

Daarnaast kan het voorkomen dat departementen op een andere wijze toezeggingen hebben gedaan aan het betrokken personeel c.q. sociaal beleid hebben ontwikkeld voor reorganisaties. In die situatie zal van geval tot geval moeten worden beoordeeld op welke wijze daarmee moet worden omgegaan.

16. Uitbreiding faciliteiten voor vakbondswerk bij reorganisaties

Binnen de sector Rijk wordt gedurende een periode van vier jaar geëxperimenteerd met de inzet van vakbondskaderleden ten behoeve van het begeleiden van grote reorganisaties. Met grote reorganisaties wordt in dit verband bedoeld een reorganisatie van een dienst (onderdeel) waarbij tenminste 50 personeelsleden werkzaam zijn. De centrales hebben in dat kader tot en met 1 januari 2000 de mogelijkheid

om actieve kaderleden – in overleg met het bevoegd gezag en indien het dienstbelang zulks toelaat – aan te wijzen als vrijgesteld kaderlid. De vrijstelling van het kaderlid houdt in dat het aangewezen kaderlid gedurende maximaal 50% van zijn werktijd kan besteden aan vakbondsactiviteiten ten behoeve van de begeleiding van reorganisatieprocessen. Als algemene beperking geldt daarbij dat er per 2.000 personeelsleden op jaarbasis maximaal 0,5 full time equivalent kan worden vrijgesteld.

*'s-Gravenhage, 26 maart 1996.
De Minister van Binnenlandse Zaken,
H.F. Dijkstal.*

Bijlage

Regeling procedure bij reorganisatie

*26 maart 1996/Nr. AD96/U113
Directie Personeelsmanagement
Rijksdienst*

De Minister van Binnenlandse Zaken, Overwegende dat het wenselijk is om in de rijksdienst een aantal standaard in acht te nemen procedure-stappen bij reorganisaties uniform te regelen; dat deze procedures per ministerie of hoog college van staat nader dienen c.q. kunnen worden uitgewerkt zodat kan worden voldaan aan de specifieke situaties;
Gelet op de artikelen 49a, eerste lid en 50 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (Stb. 1931, 248) en de artikelen 84a en 85 van het Ambtenarenreglement Staten-Generaal (Stb. 1979, 123);

Besluit:

Artikel 1 De werkingsfeer

1. Dit besluit is van toepassing bij een reorganisatie van een ministerie met uitzondering van het ministerie van Defensie, de Staten-Generaal, de Stenografische Dienst, de Griffie voor de interparlementaire betrekkingen, de Algemene Rekenkamer, de Hoge Raad van Adel, het Kabinet der Koningin, de Kanselarij der Nederlandse Orden, de Nationale Ombudsman en de Raad van State
2. Artikel 5, derde en vierde lid is niet van toepassing bij een reorganisatie van de Staten-Generaal, de Stenografische Dienst, de Griffie voor de interparlementaire betrekkingen,

de Algemene Rekenkamer, de Hoge Raad van Adel, het Kabinet der Koningin, de Kanselarij der Nederlandse Orden, de Nationale Ombudsman en de Raad van State.

Artikel 2 De bevoegdheden

Indien de bepalingen in dit besluit worden toegepast op de personeelsleden van de Staten-Generaal, de Stenografische Dienst, de Griffie voor de interparlementaire betrekkingen, de Algemene Rekenkamer, de Hoge Raad van Adel, het Kabinet der Koningin, de Kanselarij der Nederlandse Orden, de Nationale Ombudsman en de Raad van State, dient voor de Minister, hoofd van het betrokken departement, telkens te worden gelezen de Voorzitter van de Eerste Kamer, de Voorzitter van de Tweede Kamer, de President van de Algemene Rekenkamer, de Voorzitter van de Hoge Raad van Adel, de directeur van het Kabinet der Koningin, de Kanselier der Nederlandse Orden, de Nationale Ombudsman of de Vice-President van de Raad van State.

Artikel 3 De informatieplicht aan en het overleg met centrales, ondernemingsraad en personeelsleden

1. Door of namens de Minister, hoofd van het betrokken departement, worden de centrales van overheidspersoneel tijdig geïnformeerd over een voorgenomen besluit tot reorganisatie en wordt conform artikel 113 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement overleg gevoerd in de Bijzondere Commissie over de bijzondere rechtspositie en de sociale gevolgen van de betrokken ambtenaren.
2. Door of namens de Minister, hoofd van het betrokken departement, worden de betrokken ondernemingsraden tijdig geïnformeerd over een voorgenomen besluit tot reorganisatie en wordt conform artikel 23 en 25 van de wet op de ondernemingsraden tijdig overleg gevoerd met de betrokken ondernemingsraden over een voorgenomen reorganisatie.
3. Door of namens de Minister, hoofd van het betrokken departement, worden de betrokken ambtenaren geïnformeerd over het plan van aanpak, de voortgang van de reorganisatie, alsmede over hun positie.

Artikel 4 Het plan van aanpak reorganisaties

1. Door of namens de Minister, hoofd

van het betrokken departement, wordt voor elke reorganisatie een plan van aanpak opgesteld dat betrekking heeft op de diverse fasen van het reorganisatie-proces.

2. Het plan van aanpak geeft tenminste inzicht in:

- a. de planning van de momenten waarop de centrales van overheidspersoneel worden geïnformeerd, met de ondernemingsraad overleg wordt gevoerd en waarop de betrokken ambtenaren worden geïnformeerd;
 - b. de reden van de reorganisatie;
 - c. de organisatie, met de daarin opgenomen functies;
 - d. de nieuwe organisatie, met de daarin opgenomen functies;
 - e. de bezetting van de oude en de nieuwe organisatie;
 - f. de wijze waarop met individuele ambtenaren wier functies zijn opgeheven of die als overtollig zijn aangemerkt, wordt omgegaan.
3. Indien zulks naar het oordeel van het tot aanstellen bevoegde gezag nodig is, kan de reorganisatie worden geëvalueerd.
4. Indien en voorzover aan het gestelde in het tweede lid, sub d en e niet kan worden voldaan, wordt aangegeven op welk moment het vereiste inzicht kan worden gegeven.

Artikel 5 Het herplaatsingsbeleid

1. Door of namens de Minister, hoofd van het betrokken departement, wordt een individueel personeelsbegeleidingsplan opgesteld ten behoeve van de herplaatsing van de ambtenaar wiens functie is opgeheven danwel die als overtollig is aangemerkt en die niet kan worden geplaatst in de nieuwe organisatie.
2. In het personeelsbegeleidingsplan is onder andere de naar het oordeel van het bevoegde gezag relevante informatie opgenomen ten behoeve van de herplaatsing van de ambtenaar.
3. Door of namens de Minister, hoofd van het betrokken departement, worden de vacatures binnen het Ministerie met het bijbehorende functieprofiel, aangemeld bij de Gezamenlijke Vacaturebank Rijksoverheid alvorens deze functies worden vervuld.
4. Door of namens de Minister, hoofd van het betrokken departement, wordt een voordracht uit de herplaatsingskandidaten gedaan om de vacature te vervullen.

Artikel 6 Uniforme bedenkingen procedure

1. De ambtenaar kan binnen twee weken nadat het voornemen om hem al dan niet te plaatsen op een passende functie bekend is gemaakt, zijn bedenkingen daartegen bij het bevoegde gezag kenbaar maken.
2. Door het bevoegde gezag wordt de ambtenaar die zijn bedenkingen kenbaar heeft gemaakt, in de gelegenheid gesteld te worden gehoord voordat een definitief besluit met betrekking tot het al dan niet plaatsen van die ambtenaar op een functie wordt genomen.
3. Door het bevoegde gezag wordt beslist binnen zes weken nadat de ambtenaar zijn bedenkingen heeft kenbaar gemaakt, welke termijn kan worden verdaagd met ten hoogste vier weken.

Artikel 7 Plaatsings- en herplaatsingscommissie

1. De Minister, hoofd van het betrokken departement kan, ter advisering van het bevoegde gezag, ten behoeve van de uitvoering van reorganisaties een plaatsings- en een herplaatsingscommissie instellen.
2. De in het eerste lid bedoelde commissies bestaan te allen tijde uit een voorzitter en tenminste één lid. De commissies worden bijgestaan door een secretaris. De voorzitter, leden en de secretaris worden benoemd door of namens Onze Minister.
3. De commissies bedoeld in het eerste lid zijn bevoegd de bij de reorganisatie betrokken ambtenaren, alsmede de bij de voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie ambtenaar te horen.
4. De ambtenaren bedoeld in het derde lid zijn verplicht aan de uitnodiging van de commissie gevolg te geven en alle verlangde inlichtingen te verschaffen.

Artikel 8 Overgangsbepaling

Indien en voorzolang binnen een ministerie, de Staten-Generaal, de Algemene Rekenkamer, de Hoge Raad van Adel, het Kabinet der Koningin, de Kanselarij der Nederlandse Orden, de Nationale Ombudsman en de Raad van State het overleg met de personeelsvertegenwoordiging plaatsvindt volgens de artikelen 127 tot en met 128a van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, wordt het overleg met de betrokken dienstcommissie tijdig gevoerd.

Artikel 9 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling procedure bij reorganisatie.

's-Gravenhage, 26 maart 1996.

*De Minister van Binnenlandse Zaken,
H.F. Dijkstal.*