

Overeenkomst Van Werk Naar Werk beleid en WW-dossier sector Rijk

Bij overeenkomst van 11 april 2013 hebben de minister voor Wonen en Rijksdienst en de centrales afspraken gemaakt over invoering en vormgeving van het Van Werk Naar Werk (VWNW) beleid per 15 april 2013 tot en met 31 december 2015. Na een tweetal verlengingen loopt het VWNW-beleid per 1 januari 2018 af. In mei 2016 zijn partijen in gesprek getreden om te komen tot meer structurele afspraken over het VWNW-beleid, waarbij vanwege de samenhang ook de reparatie van het derde WW-jaar en de bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid (WW-dossier) is betrokken. Er is uitvoerig overleg gevoerd dat heeft geresulteerd in de hiernavolgende structurele afspraken. Met het maken van structurele afspraken over het VWNW-beleid vervalt met ingang van 1 januari 2018 hoofdstuk VII van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR)¹ alsmede de afspraak uit de overeenkomst van 11 april 2013 dat na afloop van de looptijd de departementale afspraken van onbepaalde tijd met betrekking tot sociaal flankerend beleid weer van toepassing worden. Hoofdstuk VIIbis van het ARAR zal met deze afspraken structureel in het ARAR worden opgenomen. Met het VWNW-beleid en de onderstaande aanpassingen daarin willen partijen zoveel mogelijk focus leggen op het bij organisatieveranderingen vinden van ander werk voor medewerkers die dat het meest nodig hebben en het vergroten van de kans daarop. Daarbij hebben partijen naar de toekomst toe de ambitie om het personeelsbeleid meer te richten op duurzame inzetbaarheid waardoor begeleiden naar ander werk naar verwachting minder instrumentarium zal vergen. Daar waar in deze overeenkomst niet anders is bepaald blijven de bestaande afspraken over het VWNW-beleid en het WW-dossier ongewijzigd.

1. VWNW algemeen

Maatwerk voor groepen

In de praktijk is er soms behoefte aan maatwerk, afhankelijk van de doelgroep en de omvang van de reorganisatie. Partijen willen voorzien in de mogelijkheid tot maatwerkafspraken waar het gaat om aanspraken op voorzieningen en het plaatsingsbereik, als uitzondering op de reguliere regels in het VWNW-beleid.

Afspraak:

Maatwerk voor de toepassing van het VWNW-beleid wordt mogelijk gemaakt voor groepen personeel. Dit kan, ondermeer afhankelijk van de omvang van de reorganisatie of de doelgroep van de organisatie, maatwerk in de aanspraak op VWNW-voorzieningen (artikel 49ff t/m 49ss van het ARAR) zijn als ook maatwerk in het plaatsingsbereik (artikel 49cc van het ARAR), als kenmerken van de doelgroep of specifieke omstandigheden daartoe aanleiding geven. Afspraken over maatwerk worden in het decentraal georganiseerd overleg voorbereid en dienen ter toetsing aan het Sectoroverleg Rijk te worden voorgelegd alvorens deze definitief te maken. Maatwerk is alleen mogelijk als daar aanleiding voor is en geldt uitsluitend als uitzondering.

Functievolgers

Doordat artikel 57, tweede lid, van het ARAR geen werking heeft gedurende de looptijd van het VWNW-beleid (en nu zal vervallen), is (onbedoeld) de grondslag vervallen voor het plaatsen van ambtenaren die in een reorganisatie niet overtollig worden en waarvan de functie niet wordt opgeheven, maar die wel geplaatst worden in een andere passende functie. Voor het plaatsen van deze 'functievolgers' is een grondslag in het ARAR nodig.

Afspraak:

Er wordt een grondslag opgenomen om 'functievolgers' te kunnen plaatsen in een andere passende functie. Functievolgers zijn ambtenaren wier functie betrokken is bij een reorganisatie maar die geen verplichte VWNW-kandidaat zijn of kunnen worden omdat hun functie niet wordt

¹ Waar in deze overeenkomst wordt verwezen naar het ARAR worden tevens de overeenkomstige artikelen in het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken bedoeld.

opgeheven en voor wie er ook geen sprake is van overtolligheid en die ook geen vrijwillige kandidaat zijn geworden.

Interdepartementaal remplaceren

Er wordt weinig gebruik gemaakt van de mogelijkheid om te remplaceren, zeker over de departementsgrenzen heen, hoewel dit op grond van de regelgeving wel mogelijk is. Als het vaker gedaan zou worden kan dit een positief effect op de mobiliteit hebben. Partijen willen daarom de mogelijkheden van interdepartementaal remplaceren onderzoeken en bezien op welke schaal dit bijdraagt aan mobiliteit.

Afspraak:

Er wordt een rijksbrede pilot gestart met de rol van 'remplaçantenmakelaar', onderdeel van de mobiliteitsorganisaties, die onbekendheid weg moet nemen bij (interdepartementaal) remplaceren en matches tot stand brengt tussen geïnteresseerden en verplichte VWNW-kandidaten. Iedere medewerker kan zich aanmelden om als remplaçant te dienen. De remplaçantenmakelaar heeft zicht op de functies van de kandidaat-remplaçanten en de verplichte VWNW-kandidaten en zorgt voor individuele matching tussen de kandidaat-remplaçant en de verplichte VWNW-kandidaat. De remplaçantenmakelaar draagt waar mogelijk meerdere geschikte verplichte VWNW-kandidaten voor aan het bevoegd gezag van de kandidaat remplaçant en motiveert de geschiktheid van de verplichte VWNW-kandidaat voor de functie. Het bevoegd gezag van zowel de kandidaat-remplaçant als van de verplichte VWNW-kandidaat stemmen in met remplaceren, tenzij zij gemotiveerd aangeven waarom het verzoek tot remplaceren wordt afgewezen. Na een jaar zal door het SOR worden geëvalueerd welke bijdrage de remplaçantenmakelaar levert aan het voorkomen en oplossen van overtolligheid. Bij die evaluatie wordt ook betrokken het aantal aanmeldingen ten opzichte van het aantal gemaakte matches.

Rapportage gebruik VWNW-beleid

Partijen spreken af om in 2017 afspraken te maken over de rapportage van het gebruik van het VWNW-beleid. Insteek daarbij is voldoende inzicht te verkrijgen zonder grote uitvoeringslast voor de organisaties binnen het Rijk.

2. VWNW vrijwillige fase

Het doel van de vrijwillige fase is het voorkomen van overtolligheid door vroeg in een proces van organisatieverandering mobiliteit te stimuleren en te faciliteren. In de praktijk blijken enkele elementen van de vormgeving van de vrijwillige fase beter te kunnen, om het doel van de vrijwillige fase te optimaliseren.

Naar aanleiding van een contourenschets kan de vrijwillige fase starten. De bedoeling van partijen was dat een contourenschets een laagdrempelige manier zou zijn om een vrijwillige fase te kunnen starten. In de praktijk blijkt dat de contourenschets veelal dermate gedetailleerd wordt opgesteld dat dit als gevolg heeft dat de vrijwillige fase pas kan starten als de nieuwe organisatie al in grote mate bekend is. Partijen benadrukken dat dit niet de bedoeling is en dat de vrijwillige fase eerder kan aanvangen dan het moment dat de nieuwe organisatie al is uitgewerkt. Dit biedt meer en langer kansen voor geraakte functiegroepen om zich te oriënteren en te bewegen naar ander werk, en voorkomt dat de vrijwillige fase pas laat in het proces van organisatieverandering wordt gestart.

Daarnaast willen partijen de urgentie van mobiliteit in de vrijwillige fase verhogen omdat deze in de praktijk te veel vrijblijvendheid uitstraalt, terwijl partijen eveneens het belang zien de vrijwillige fase niet te veel dicht te regelen.

Afspraken:

- De vrijwillige fase wordt voortaan aangeduid als de voorbereidende fase.
- Er is niet langer een contourenschets nodig voor het instellen van een voorbereidende fase. Bij de start van de voorbereidende fase kan volstaan worden met een globale beschrijving van de toekomstige organisatie, waarin is aangegeven dat overtolligheid dreigt in bepaalde functiegroepen, zonder dat daarbij de contouren van de nieuwe organisatie worden geschetst.
- In de globale beschrijving worden de betrokken functiegroepen en de argumentatie waarom de voorziene krimp noodzakelijk is opgenomen.
- De globale beschrijving wordt tezamen met een reactie van de betrokken ondernemingsraden met betrekking tot de vraag of de betrokken functiegroepen en de argumentatie worden herkend, aan het decentraal georganiseerd overleg (DGO) voorgelegd.
- Als de bijzondere kenmerken van de doelgroep hiertoe aanleiding geven, kunnen aanvullende afspraken gemaakt worden over de begeleiding in de voorbereidende fase (zie afspraken over maatwerk). Afspraken over maatwerk worden in het DGO voorbereid en dienen ter toetsing aan het Sectoroverleg Rijk te worden voorgelegd alvorens deze definitief te maken.
- De overlegverplichting in artikel 49t van het ARAR wordt uitgebreid met een afspraak over de inzet van bonden bij de voorlichting en begeleiding van medewerkers.
- Het opstellen van een VWNW-plan wordt een recht van iedere ambtenaar die een VWNW-onderzoek heeft gevolgd. Er is voor de medewerker geen individuele ontheffing van het bevoegd gezag of een afspraak in het DGO meer nodig om af te zien van het maken van een VWNW-plan. Het onderzoek blijft een verplichting, tenzij daar individueel andere afspraken over zijn gemaakt.
- Het VWNW-plan van de VWNW-kandidaat zal iedere zes maanden worden herijkt op haalbaarheid en inzet van alle partijen en zo nodig worden bijgesteld.
- Indien de vrijwillige VWNW-kandidaat een aangeboden passende functie weigert, zal herijking van het VWNW-plan volgen.

3. VWNW verplichte fase

Vaststellen overtolligheid

De nieuwe beleidsregels van het UWV stellen dat AOW-gerechtigden bij overtolligheid als eerste moeten vertrekken (met pensioen). Hiermee wordt voorkomen dat een werknemer die voor zijn inkomen aangewezen is op het verrichten van arbeid plaats moet maken voor een AOW-gerechtigde werknemer voor wie dat niet het geval is. Omdat partijen met het VWNW-beleid beogen de kans op werk voor hen die dat het meest nodig hebben te optimaliseren, achten partijen het redelijk om conform het door het UWV gehanteerde beleid zo veel mogelijk ruimte te creëren voor medewerkers zonder vervangende inkomstenbron en AOW-gerechtigden als eerste te laten afvloeien. Hierdoor krijgt afspiegeling direct gevolgen voor het behouden of verliezen van een dienstverband, waardoor het belangrijk is om afspraken te maken over welke peildatum voor afspiegeling gekozen wordt.

Afspraken:

- De regels van de sector Rijk om overtolligheid vast te stellen worden per 1 januari 2020 voor AOW-gerechtigden in lijn gebracht met de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV. Hiertoe zal de definitie van verplichte VWNW-kandidaat in artikel 49r, onderdeel e, van het ARAR gewijzigd worden waardoor AOW-gerechtigden geen verplichte VWNW-kandidaat kunnen worden en hen ontslag kan worden verleend. In artikel 98, eerste lid wordt daartoe een onderdeel toegevoegd. De artikelen 49ww, 96 en 96a van het ARAR vervallen.
- Voor de peildatum voor afspiegeling wordt de datum van vaststelling van het reorganisatiebesluit gehanteerd.

Verlofopbouw verplichte VWNW-kandidaat

Volgens de regelgeving (artikel 22, negende lid, van het ARAR) stopt de verlofopbouw van de verplichte VWNW-kandidaat als hij geen dienst meer verricht. In de praktijk laten departementen de verlofopbouw van de verplichte VWNW-kandidaat doorlopen, ook als er geen dienst wordt verricht. Dit stelt VWNW-kandidaten in staat vrij te nemen van de zoektocht naar ander werk. De regelgeving behoeft aanvulling.

Afspraak:

Tijdens de verplichte fase loopt de verlofopbouw van de VWNW-kandidaat door. Artikel 22 van het ARAR zal hiervoor worden aangepast.

Benadrukken urgentie vinden ander werk

Partijen benadrukken de urgentie van de begeleiding van verplichte VWNW-kandidaten naar ander werk maar constateren dat in sommige gevallen die urgentie onvoldoende wordt gevoeld. Het vinden van werk heeft prioriteit in de verplichte fase. Partijen zien mogelijkheden om bij reorganisaties de urgentie daarvan zowel voor de werkgever als voor de VWNW-kandidaat meer dan nu te benadrukken. Daarvan blijkt op dit moment nog te weinig gebruik te worden gemaakt (zie ook paragraaf 5).

Afspraken:

- Bij de periodieke herijking van het VWNW-plan worden nadrukkelijk de inspanningen van de werkgever betrokken. Ook kunnen de bonden signaleren wanneer de werkgever zich onvoldoende actief opstelt in de begeleiding van de VWNW-kandidaat. Dit kan onder meer aan de orde komen wanneer kansen buiten het eigen dienstonderdeel niet worden benut of onder de aandacht worden gebracht. In de verplichte fase zal bij de evaluatie van de voortgang, bij het verstrijken van de termijnen genoemd in artikel 49bb van het ARAR, bij onvoldoende inzet van de VWNW-kandidaat alsmede bij de start van de afrondende fase, indien nodig nadrukkelijk gewezen worden op de mogelijkheid van ontslag op grond van artikel 49z en artikel 99 van het ARAR.
- Het bevoegd gezag zal zich actief inzetten om de in een lagere schaal geplaatste medewerker te begeleiden naar een functie op het oorspronkelijke schaalniveau, zoals bedoeld in artikel 49cc, derde lid, van het ARAR.
- Het vervolgtraject zoals bedoeld in artikel 49dd van het ARAR zal voortaan worden aangeduid met de term 'afrondende fase' in plaats van 'maatwerkfase'.

4. VWNW voorzieningen

Stimuleringspremie

De stimuleringspremie behoeft enkele aanpassingen en verbeteringen.

Afspraken:

- Het plafondbedrag van de stimuleringspremie wordt met ingang van 1 januari 2018 gelijk aan de hoogte van het plafondbedrag van de transitievergoeding en daarna overeenkomstig geïndexeerd. Indien de wijze van indexering van de transitievergoeding na 1 januari 2018 wijzigt treden partijen in overleg om te bezien of deze wijziging gevolgd wordt.
- De stimuleringspremie wordt beperkt tot het aantal maanden voorafgaand aan de AOW-leeftijd van de ontvanger. Eventuele omzetting in verlof wordt gebaseerd op de aldus bepaalde stimuleringspremie.
- Indien de uitspraak in cassatie inzake RVU-heffing bij stimuleringspremie vanwege uitwerking van de regeling in plaats van doelstelling van de regeling tot gevolg heeft dat de fiscus de stimuleringspremie in de voorbereidende fase vanwege de uitwerking aanmerkt als RVU-regeling waarover RVU-heffing betaald moet worden, treden partijen binnen drie maanden na genoemde uitspraak in overleg om het instrument in de voorbereidende fase anders vorm te geven.
- De afbouw van de stimuleringspremie gedurende de voorbereidende fase komt te vervallen.

- Er komt een rijksbrede kaderregeling voor de uitruil van stimuleringspremie in buitengewoon verlof, gebaseerd op de bestaande departementale regelingen, overeen te komen in het SOR. Departementen die de optie van uitruil aanbieden, dienen deze regeling te gebruiken.
- De stimuleringspremie moet ook worden terugbetaald als gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om deze om te zetten in buitengewoon verlof en betrokkene terugkeert in een functie binnen de sector Rijk. Artikel 49tt van het ARAR zal worden aangevuld.
- Ambtenaren die met een stimuleringspremie vertrekken maken geen aanspraak op bwWW indien zij een WW-uitkering krijgen toegekend.
- De staffel voor het berekenen van de hoogte van de stimuleringspremie wordt aangepast. Voor medewerkers met bijna 30 dienstjaren wordt de stap tussen 12 en 24 maanden stimuleringspremie als onredelijk groot ervaren. De staffel wordt met ingang van 1 januari 2018:

4 maanden	< 10 overheidsdienstjaren
8 maanden	10 tot 20 overheidsdienstjaren
12 maanden	20 tot 25 overheidsdienstjaren
18 maanden	25 tot 30 overheidsdienstjaren
24 maanden	≥ 30 overheidsdienstjaren

De aangepaste staffel gaat niet gelden voor beëindigingsafspraken die reeds voor de ingangsdatum van deze overeenkomst zijn gemaakt, maar waarbij het ontslag na de ingangsdatum van deze staffel ingaat.

Aflopende vergoeding extra reistijd en reiskosten bij vervolgverplaatsingen

Partijen constateren dat de vergoeding voor extra reistijd en reiskosten bij vervolgverplaatsingen na de eerste plaatsing ongewenste financiële effecten heeft en bij vervolgverplaatsingen op eigen verzoek daardoor gewenste mobiliteit in de weg staat.

Afspraak:

De hoogte van de aflopende vergoedingen van extra reiskosten en reistijd worden ook bij vrijwillige vervolgverplaatsingen gehandhaafd, met dien verstande dat de vergoedingen niet hoger kunnen worden dan de oorspronkelijke toekenning(en) als gevolg van de VWNW-plaatsing. Artikel 49jj en artikel 49kk van het ARAR worden daarvoor aangepast.

Salarissuppletie

De salarissuppletie behoeft enkele verbeteringen en aanpassingen. In de praktijk blijkt de jaarlijkse betaling van de salarissuppletie achteraf vooral voor de lagere schalen een probleem te zijn. Ook dat de salarissuppletie vanwege het pensioenreglement niet pensioengevend kan zijn, wordt als een probleem ervaren. Partijen hebben pensioengevendheid van de salarissuppletie wel beoogd, in het bijzonder bij herplaatsing binnen de sector Rijk, aangezien de sector Rijk zo veel mogelijk als één werkgever wil functioneren. Tot nu toe is uitvoering daarvan technisch onmogelijk gebleken. Partijen wensen dit nogmaals te onderzoeken en recht te doen aan de oorspronkelijke bedoeling van partijen.

De salarissuppletie is in tijd onbeperkt. Dit staat bij korte dienstverbanden niet in verhouding tot de duur van het dienstverband waaruit de salarissuppletie is ontstaan.

Afspraken:

- Er komt een mogelijkheid om de salarissuppletie maandelijks achteraf te ontvangen in plaats van jaarlijks achteraf. De voormalige VWNW-kandidaat vraagt de salarissuppletie eenmalig aan en moet vervolgens maandelijks een Verslag Werk en Inkomen digitaal verstrekken om te verklaren dat er geen wijzigingen in zijn situatie zijn opgetreden dan wel om wijzigingen in zijn situatie door te geven zodat de salarissuppletie daar op kan worden aangepast, zodat terugvordering wordt voorkomen. Daarvoor zal een standaard aanvraagformulier worden ontwikkeld met zo min mogelijk administratieve last voor de medewerker. Jaarlijks vindt

controle plaats op de verstrekte gegevens door verstrekking van loonstroken of een werkgeversverklaring.

- De salarissuppletie zal pensioengevend zijn indien dit technisch mogelijk gemaakt kan worden. De mogelijkheden hiertoe worden onderzocht. Naar verwachting zal dit binnen drie maanden bekend zijn en kan er een definitieve afspraak over pensioengevendheid worden gemaakt.
- In afwijking van het uitgangspunt dat de salarissuppletie geldt zolang het oorspronkelijke salarisoniveau niet is bereikt of werkloosheid intreedt, wordt de salarissuppletie in duur beperkt indien de diensttijd bij het Rijk korter is geweest dan vijf jaar. De maximale duur van de salarissuppletie wordt gelijk aan de totale diensttijd bij het Rijk van de voormalige VWNW-kandidaat ingeval de diensttijd korter dan vijf jaar bedraagt op de datum waarop de status van VWNW-kandidaat is verkregen. Peildatum voor de berekening van de duur van de salarissuppletie is de datum van herplaatsing in een functie met een lagere salarisschaal.

Proportionele ambtsjubileumgratificatie

Aanspraak op de proportionele ambtsjubileumgratificatie bestaat in de vrijwillige fase alleen als een VWNW-onderzoek is afgerond. Dit werkt beperkend en werpt een onnodige drempel op voor ambtenaren die reeds een andere baan hebben.

Afspraak:

Aanspraak op de proportionele ambtsjubileumgratificatie zoals bedoeld in artikel 49pp van het ARAR zal in de voorbereidende fase ook gelden voor de vertrekkende medewerker die geen VWNW-onderzoek heeft gedaan.

Afkoop van voorzieningen

Bij vertrek bij het Rijk kunnen vergoedingen voor aflopende toelage, reistijd en reiskosten worden afgekocht. Dit levert in de praktijk incidenteel zeer hoge bedragen (hoger dan de stimuleringspremie en hoger dan de aftopping van de stimuleringspremie) op, wat niet beoogd is door partijen.

Afspraak:

Bij vertrek bij het Rijk gelden voor de afkoop van voorzieningen ten aanzien van het maximum uit te keren bedrag dezelfde aftoppingsregels als voor de stimuleringspremie.

5. VWNW outsourcing

Bij outsourcing kunnen ambtenaren er voor kiezen hun werk niet te volgen. Zij blijven achter met de voorziening van een VWNW-kandidaat. Als herplaatsing niet lukt volgt nu ontslag inclusief bwWW.

Ook hier geldt dat deze medewerkers een alternatieve inkomstenbron hebben en dat het niet volgen van de eigen functie bij outsourcing ten koste gaat van de ruimte voor ander werk van kandidaten die geen andere inkomensvoorziening hebben. Aangezien de focus in het VWNW-beleid ligt op het vinden van werk, past het niet om medewerkers die hun werk kunnen behouden bij outsourcing de mogelijkheid te bieden de functie niet te volgen.

Afspraken:

- Bij outsourcing van taken volgt de medewerker zijn werkzaamheden op basis van het sociaal plan, zoals bedoeld in artikel 49vv, tweede lid, van het ARAR.
- De medewerker heeft een terugkeergarantie gedurende 12 maanden. Aan de terugkeergarantie worden geen voorwaarden verbonden. Artikel 49vv, vierde lid wordt overeenkomstig aangepast.
- In het af te sluiten Sociaal Plan bij outsourcing wordt opgenomen hoe om te gaan met eventuele samenloop van voorzieningen in geval gebruik gemaakt wordt van de terugkeergarantie.

- Bij terugkeer maakt de medewerker aanspraak op VWNW-voorzieningen met een begeleidingstermijn van maximaal 12 maanden.
- Indien ontslag wordt verleend op grond van artikel 49vv, vierde lid, van het ARAR, wanneer herplaatsing na de begeleidingstermijn niet is gelukt, bestaat geen aanspraak op bwWW.

6. WW-dossier

Partijen zijn van mening dat er een belangrijk verband is tussen het VWNW-beleid en de aanspraken na ontslag. Bij het maken van bovenstaande structurele afspraken over het VWNW-beleid constateren partijen dat naar verwachting per 1 januari 2020 de transitievergoeding van toepassing wordt op rijksambtenaren. Daarom spreken partijen af om in plaats van de bwWW een nieuwe aanvulling op de WW te introduceren zodra de transitievergoeding van toepassing wordt. Deze aanvulling komt geheel voor rekening van de werkgever en bevat de onderstaande elementen.

Afspraken:

1. Volledige reparatie van het derde WW-jaar (opbouw en duur) waardoor de totale uitkeringsduur terugkomt op de oorspronkelijke 38 maanden in plaats van de huidige 24 maanden. Dit door bij ingang van de uitkering de duur daarvan met de oorspronkelijke rekenregels vast te stellen en het verschil in uitkomst met de huidige rekenregels als aanvulling op de WW-duur te verstrekken;
2. Een aanvulling op de uitkering bij een inkomen boven het maximum dagloon tot 75% van zijn dagloon in de eerste twee maanden en vervolgens een aanvulling tot 70% van zijn dagloon gedurende de gehele uitkeringsperiode;
3. Een transitievergoeding, op basis van de artikelen 673 tot en met 673d van het Burgerlijk Wetboek.
4. De komende jaren wordt de toepassing van de voorziening dat voor ambtenaren met ten minste tien dienstjaren de uitkering zo nodig wordt verlengd tot de AOW-leeftijd indien de ambtenaar bij ontslag maximaal acht jaar is verwijderd van de AOW-leeftijd, in de praktijk gemonitord. Op basis van de daarmee verkregen ervaringsgegevens en de arbeidsmarktsituatie van ouderen op de (rijks)arbeidsmarkt, wordt begin 2022 in het SOR overlegd of het mogelijk is de voorziening te beëindigen. In de bijlage bij deze overeenkomst is de wijze van monitoring nader beschreven.
5. Met inachtneming van de afspraken in deze overeenkomst blijft de huidige bwWW van kracht voor:
 - ambtenaren die op 31 december 2017 verplichte VWNW-kandidaat zijn;
 - ambtenaren die uiterlijk 31 december van het jaar voorafgaand aan het jaar dat de transitievergoeding van toepassing wordt op rijksambtenaren, verplichte VWNW-kandidaat worden;
 - ambtenaren die na 31 december van het jaar voorafgaand aan het jaar dat de transitievergoeding van toepassing wordt op rijksambtenaren, verplichte VWNW-kandidaat worden vanwege een reorganisatiebesluit dat voor die datum is genomen.
6. De ambtenaren die in aanmerking komen voor de onder punt 4 en 5 genoemde voorzieningen hebben geen aanspraak op de transitievergoeding omdat partijen deze conform artikel 7:673b van het Burgerlijk Wetboek als een individueel gelijkwaardige voorziening aanmerken. Wel hebben deze ambtenaren de keuze om in plaats van deze voorzieningen te kiezen voor de aanspraken zoals beschreven onder punt 1 tot en met 3.
7. De komende jaren wordt de toepassing van ontslag op basis van artikel 99 van het ARAR in de praktijk gemonitord. Op basis van de daarmee verkregen ervaringsgegevens wordt een half jaar voor de beoogde ingangsdatum van de nieuwe aanvulling op de WW in het SOR overlegd of er aanleiding is de voorziening - dat de bovenwettelijke aanvulling op de WW de bodem is voor de bij deze ontslaggrond behorende ontslaguitkering - te voorzien van een bodem die hoger is dan de nieuwe aanvulling op de WW. In de bijlage bij deze overeenkomst is de wijze van monitoring nader beschreven.

Partijen beseffen dat de transitievergoeding voordat deze op rijksambtenaren van toepassing wordt, substantieel kan zijn gewijzigd of vervangen door een andere voorziening. In dat geval

treden partijen in overleg over een alternatieve regeling. Voor dat overleg is het huidige niveau van aanspraken zoals beschreven onder punt 1 tot en met 3 het uitgangspunt. Indien in dat overleg geen overeenstemming kan worden bereikt over een nieuwe regeling dan blijft de huidige bwWW van kracht en wordt het VWNW-beleid niet voortgezet.

Den Haag, 28 juni 2017,

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel FNV,

Namens het Ambtenarencentrum,

Namens de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel,

Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid en Onderwijs,
Bedrijven en Instellingen,

Bijlage: wijze van monitoring voorzieningen bwWW

Paragraaf 6.4: verlenging uitkering bwWW tot AOW-leeftijd

Vanaf 1 januari 2018 tot en met 31 december 2021 wordt de instroom in de uitkering op grond van de bwWW en na ontslag op grond van artikel 99 ARAR gevolgd voor de toepassing van de verlenging van de uitkering tot aan de AOW-leeftijd.

Hiervoor vindt opbouw plaats van een geanonimiseerd bestand naar:

- soort uitkering (bwWW of artikel 99);
- geboortedatum;
- begindatum uitkering;
- einddatum uitkering (maximale duur);
- einde uitkering (indien bereikt voor 1 januari 2022);
- verlengde uitkering (ja/nee).

Vanaf het van toepassing worden van de transitievergoeding wordt het bestand aangevuld met:

- indien recht op overgangsrecht (bwWW/nieuwe regeling).

Dit is een groeiend bestand vanaf 1 januari 2018 tot en met 31 december 2021.

Paragraaf 6.7: toepassing ontslag op basis van artikel 99 van het ARAR

Vanaf 1 januari 2018 tot een half jaar voor de invoering van de transitievergoeding wordt de instroom en de uitstroom in artikel 99 aanvullend gevolgd voor de toepassing van ontslag op grond van artikel 99.

Hiervoor wordt de opbouw van het hierboven genoemde geanonimiseerde bestand in geval van ontslag op grond van artikel 99 aangevuld met:

- hogere uitkering dan bwWW (ja/nee);
- salarisschaal;
- vrijstelling sollicitatieplicht (ja/nee);
- andere afwijkende voorwaarden.