



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Sollicitatieplicht en outplacement voor politieke ambtsdragers

Sollicitatieplicht en outplacement voor politieke ambtsdragers

Inhoud

1.	<i>Inleiding</i>	5
2.	<i>Algemeen</i>	9
3.	<i>Stroomschema sollicitatieplicht in hoofdlijnen</i>	15
4.	<i>De kernmomenten in het proces van sollicitatieplicht en planmatige begeleiding en ondersteuning naar werk</i>	17
5.	<i>De begeleiding door het re-integratiebedrijf en de eventuele planmatige begeleiding en ondersteuning</i>	23
6.	<i>De plicht om passend werk te zoeken en te aanvaarden</i>	29
7.	<i>Sollicitatieplicht als u een eigen bedrijf (her)start</i>	37
	<i>Bijlage:</i>	
	<i>Het Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers van 30 november 2010 (Staatsblad 2010, 788)</i>	41

1. Inleiding

Waarom deze brochure?

De Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa) is een wet op basis waarvan aan afgetreden politieke ambtsdragers een uitkering wordt verstrekt. De duur is afhankelijk van de diensttijd als politieke ambtsdrager, maar zal in de regel twee tot vier jaar bedragen. In deze wet is onlangs de sollicitatieplicht geïntroduceerd.

Deze introductie heeft plaatsgevonden bij wet van 17 februari 2010 (Staatsblad 2010, 72) en bij wet van 15 maart 2010 (Staatsblad 2010, 122). In het Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers van 30 november 2010 (Staatsblad 2010, 788) zijn nadere regels gesteld voor de uitvoering van die sollicitatieplicht. Deze nadere regels gelden vanaf 1 december 2010. In deze brochure duiden we dit besluit aan met: Sollicitatiebesluit.

Deze brochure is opgesteld om u, als (gewezen) politieke ambtsdrager, inzicht te geven in uw rechten en verplichtingen in relatie tot de sollicitatieplicht als u aanspraak krijgt op een Appa-uitkering. De sollicitatieplicht heeft namelijk twee aspecten:

- de plicht om passend werk te zoeken en te aanvaarden, en
- de begeleiding door een re-integratiebedrijf en de eventuele planmatige begeleiding en ondersteuning (outplacement).

Er is nog een reden voor deze brochure. De sollicitatieplicht en het sanctieregime zijn uitgewerkt in lijn met het regime van de Werkloosheidswet (WW). De Appa en de WW zijn echter regelingen die op onderdelen fundamenteel van elkaar verschillen. Die verschillen hebben te maken met het bijzondere karakter van het politieke ambt. Politieke ambten kunnen namelijk abrupt eindigen en er is voor politieke ambtsdragers geen sprake van een opzegtermijn of andere ontslagbescherming. Het regime van de WW kan daarom niet één op één worden toegepast op de Appa.

Ook de verrekening van nieuwe inkomsten tijdens de uitkering vindt plaats op een verschillende manier. Waar de WW rekent met het aantal uren waarvoor de uitkeringsgerechtigde nog beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, is voor de Appa uitsluitend de hoogte van de nieuwe inkomsten van belang.

Deze verschillen hebben ook consequenties voor de uitvoering van de sollicitatieplicht. Deze brochure is dan ook opgesteld om in het kader van de Appa aan te geven hoe die uitvoering vorm gegeven kan worden. Dit is zowel informatief voor u als (gewezen) politieke ambtsdrager, als voor degenen die met de daadwerkelijke uitvoering zijn belast.

Leeswijzer

In *paragraaf 2* wordt ingegaan op een aantal algemene vragen. Hier wordt bij voorbeeld beschreven wat de achtergrond is van deze sollicitatieplicht, voor wie die plicht geldt en voor wie niet, en wie de sollicitatieplicht moet uitvoeren.

In *paragraaf 3* is de uitwerking van de sollicitatieplicht gevisualiseerd in een stroomschema. Zo kunt u in één oogopslag zien wat de sollicitatieplicht voor u betekent.

Vervolgens wordt in *paragraaf 4* het stroomschema stap voor stap uitgewerkt.

Het proces is verdeeld in drie fasen:

- de eerste drie maanden na aftreden,
- de vaststelling en uitvoering van het (re-integratie)plan vanaf drie maanden na aftreden en
- de periode vanaf het moment dat u tijdens de Appa-uitkeringsduur nieuw werk hebt gevonden.

De Appa leidt ertoe dat u niet alleen zelf op zoek moet naar nieuw werk; u kunt er ook bij geholpen worden. In *paragraaf 5* worden de verschillende aspecten besproken van de begeleiding door een re-integratiebedrijf en de eventuele planmatige begeleiding en ondersteuning door een outplacementbureau.

Op het andere element van de sollicitatieplicht, de plicht om passend werk te zoeken en te aanvaarden, wordt ingegaan in de *paragrafen 6 en 7*.

In *paragraaf 6* wordt het zoeken naar werk in loondienst of in een politiek ambt uitgewerkt. Daarbij gaan we ook in op het sanctieregime.

Wanneer u een eigen bedrijf wilt starten tijdens de Appa-uitkering, wordt aan uw sollicitatieplicht een andere inhoud gegeven. In *paragraaf 7* beschrijven we de procedure die dan geldt. Ook wordt ingegaan op de situatie dat u vóór of naast uw politieke ambt al een eigen bedrijf had.

In de bijlage vindt u de tekst van het Sollicitatiebesluit zoals het is gepubliceerd.

Ten slotte

Als u vragen hebt naar aanleiding van deze brochure, kunt u contact opnemen met het ministerie van BZK via postbus.helpdeskpa@minbzk.nl. BZK zal alleen ingaan op vragen over de toepassing van de regelgeving en geen beoordeling geven van uw specifieke individuele situatie.

Deze brochure is tot stand gebracht in overleg met het Interprovinciaal Overleg (IPO), de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en de Unie van Waterschappen (UvW). Contactadressen zijn respectievelijk:

- IPO: lvwayenburg@ipo.nl; telefoonnummer: 070-888 1254
- VNG: cva@vng.nl; telefoonnummer 070-373 8020;
- UvW: aguijt@uvw.nl; telefoonnummer: 070-351 9862

Hoewel de uiterste zorgvuldigheid is betracht bij de vormgeving van deze brochure kunt u aan hetgeen hierin is vermeld geen rechten ontleen; dat kan uitsluitend aan formele wet- en regelgeving.

2. Algemeen

Waarom de sollicitatieplicht?

In april 2004 heeft de Adviescommissie beloning en rechtspositie ambtelijke en politieke topstructuur geadviseerd voor gewezen politieke ambtsdragers een sollicitatieplicht in te voeren. Die zogeheten Commissie-Dijkstal heeft in datzelfde advies “Over dienen en verdienen” tevens aangegeven hen aanspraak te geven op planmatige begeleiding en ondersteuning. Dit advies is door het kabinet overgenomen en neergelegd in wetgeving.

Met de invoering van de sollicitatieplicht tijdens de uitkeringsduur is de Appa meer in overeenstemming gebracht met de werkloosheidsregelingen voor werknemers. Ook voor gewezen politieke ambtsdragers is het immers wenselijk om snel weer een baan te vinden.

Voor wie geldt de sollicitatieplicht?

Er zijn twee ingangsdata voor de sollicitatieplicht, te weten 27 februari 2010 of 24 maart 2010. Welke datum op u van toepassing is, is afhankelijk van uw politieke ambt, het moment waarop u dat ambt vervulde en het overgangsrecht.

Deze nieuwe regelgeving heeft gevolgen voor u als u aanspraak krijgt op een Appa-uitkering, nadat u op of na 27 februari 2010:

- minister of staatssecretaris bent geworden;
- Nationale Ombudsman of zijn substituut bent geworden;
- gedeputeerde, wethouder of dagelijks bestuurslid van een waterschap was en direct na de eerste verkiezingen voor uw provincie, gemeente of waterschap na 27 februari 2010 bent herbenoemd in hetzelfde of in een ander politiek ambt;
- voor het eerst gedeputeerde, wethouder of dagelijks bestuurslid van een waterschap bent geworden in een college dat is gevormd na de eerste verkiezingen voor uw provincie, gemeente of waterschap na 27 februari 2010;
- commissaris van de Koningin, burgemeester of voorzitter van een waterschap was of bent geworden; of
- benoemde waarnemend commissaris van de Koningin of benoemde waarnemend burgemeester was of bent geworden.

Deze nieuwe regelgeving heeft gevolgen voor u als u aanspraak krijgt op een Appa-uitkering, nadat u op of na 24 maart 2010:

- voorzitter van de Eerste Kamer bent geworden;
- lid bent geworden van de Tweede Kamer;
- herkozen bent als lid van de Tweede Kamer.

Hoe ziet het overgangsrecht eruit?

Als u na 27 februari 2010 respectievelijk 24 maart 2010 uw functie bent gaan bekleden, is de zaak eenvoudig: de sollicitatieplicht geldt voor u als u recht krijgt op een Appa-uitkering.

Als er sprake is van herbenoeming of herverkiezing, geldt overgangsrecht. Voor alle politieke ambtsdragers die vóór 27 februari 2010 of in voorkomend geval 24 maart 2010 in functie waren, geldt dat zij pas na hun herbenoeming of herverkiezing na de voor hen relevante data onder deze verplichtingen vallen.

Wat betreft de wethouders in de herindelingsgemeenten per 1 januari 2011 en de gedeputeerden of dagelijks bestuursleden van een waterschap die vóór 27 februari 2010 en ook daarna nog in dezelfde functie en provincie, gemeente of waterschap werkzaam zijn; zij vallen pas onder de nieuwe verplichtingen na herbenoeming als gevolg van de voor hen geldende eerste verkiezingen na 27 februari 2010.

Wat betreft de gekozen politieke ambtsdragers uit de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2010 en de Kamerverkiezingen van juni 2010, en de nieuwe bewindspersonen per 14 oktober 2010; voor hen geldt de sollicitatieverplichting zodra zij aftreden en een Appa-uitkering ontvangen.

Afgetreden commissarissen van de Koningin, burgemeesters en voorzitters van waterschappen kenden al een sollicitatieplicht. Die plicht berustte echter op de Werkloosheidswet (WW). Hetzelfde geldt voor de benoemde waarnemend commissarissen van de Koningin en de benoemde waarnemend burgemeesters. Nu deze ambtsdragers overgegaan zijn naar de werkingssfeer van de Appa, vindt hun sollicitatieplicht zijn grondslag in de Appa.

Voor wie geldt de sollicitatieplicht niet?

- Statenleden, raadsleden en leden van het algemeen bestuur van een waterschap vallen niet onder Appa en deze wijzigingen hebben dus géén betrekking op hun rechtspositie. Hetzelfde geldt voor leden van de Eerste Kamer (met uitzondering van de voorzitter).

- Ook is de sollicitatieplicht op grond van de Appa niet op u van toepassing als u vóór 27 februari 2010 op grond van een politieke functie al aanspraak had op een Appa-uitkering, op een werkloosheidsregeling op grond van de WW, op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering of op een Appa-pensioen.
- De sollicitatieplicht geldt evenmin voor u als u vóór 27 februari 2010 gedeputeerde, wethouder of dagelijks bestuurslid van een waterschap was en u na uw eerstvolgende aftreden niet bent herbenoemd. Als u voór 24 maart 2010 lid was van de Tweede Kamer of voorzitter van de Eerste Kamer en daarna niet herkozen bent, geldt de sollicitatieplicht ook niet voor u als u in verband met dat Kamerlidmaatschap of voorzitterschap van de Eerste Kamer een Appa-uitkering ontvangt.
- De sollicitatieplicht geldt niet als u een voortgezette Appa-uitkering wegens geheel of gedeeltelijke invaliditeit ontvangt. Een dergelijke uitkering kan aan u zowel meteen na uw aftreden worden toegekend als in aansluiting op de dag waarop de duur van uw uitkering eindigt.

Verder maakt het voor uw sollicitatieplicht verschil of u opnieuw een politiek ambt gaat bekleden of dat u op een andere wijze nieuwe inkomsten genereert uit arbeid, beroep of bedrijf.

Als u namelijk nieuwe inkomsten uit een politiek ambt verwerft van 70% of meer van de bezoldiging waarvan uw Appa-uitkering is afgeleid, hebt u géén sollicitatieplicht (meer). Dit, ondanks het gegeven dat er dan toch nog deels Appa-uitkering wordt uitbetaald.

Een voorbeeld mag dit verduidelijken. U treedt af uit het wethoudersambt met een salaris van 4000 euro per maand, en krijgt recht op een Appa-uitkering. Vervolgens wordt u benoemd tot wethouder met een inkomen van 3500 euro per maand. Dan voldoet u aan genoemde 70%-eis en hoeft u dus niet meer te solliciteren.

Indien uw nieuwe inkomsten daarentegen niet voortkomen uit een politiek ambt, geldt voor u de sollicitatieplicht zolang uw inkomsten niet 100% of meer bedragen van de bezoldiging waarvan uw Appa-uitkering is afgeleid. Met andere woorden: alleen zodra en zolang uw Appa-uitkering vanwege uw neveninkomsten tot nihil is gekort, geldt de sollicitatieplicht voor u niet.

Wat houdt de sollicitatieplicht in?

De sollicitatieplicht die samenhangt met de Appa wordt in deze brochure onderscheiden in twee aspecten. Enerzijds is er de plicht om passend werk te zoeken en te aanvaarden. Anderzijds bepaalt de regeling dat u wordt begeleid door een re-integra-

tiebedrijf als u na drie maanden geen passende arbeid hebt gevonden en dat zo nodig wordt voorzien in planmatige begeleiding en ondersteuning. Op het onderscheid tussen de activiteiten van een re-integratiebedrijf en een outplacementbureau wordt in paragraaf 5 nader ingegaan.

Wie voert de sollicitatieplicht uit?

Het bestuursorgaan dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van uw Appa-uitkering is, naast uzelf, verantwoordelijk voor uw re-integratie. Afhankelijk van het ambt dat u het laatst bekleedde, is dat de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de Eerste Kamer der Staten-Generaal, de Tweede Kamer der Staten-Generaal, gedeputeerde staten, het college van burgemeester en wethouders of het dagelijks bestuur van een waterschap. Kortheidshalve wordt in deze brochure gesproken van bestuursorgaan.

Het bestuursorgaan kan de uitvoering van de sollicitatieplicht opdragen aan een uitvoeringsorganisatie; net zoals dat ook vaak het geval is voor de uitvoering van de Appa-uitkering en het Appa-pensioen. Het bestuursorgaan is op grond van het Sollicitatiebesluit echter verplicht om voor de planmatige begeleiding en ondersteuning een re-integratiebedrijf in te schakelen.

Het re-integratiebedrijf is niet dezelfde organisatie als de uitvoeringsorganisatie. Dit is ook logisch gezien de vereiste expertise. Het bestuursorgaan, of namens hem een uitvoeringsorganisatie, heeft wel een rol bij het aanwijzen van het re-integratiebedrijf voor uw begeleiding, het vaststellen van het plan, het besluit tot het opleggen van verplichte begeleiding en ondersteuning, het toekennen van tegemoetkoming in de kosten van vrijwillige planmatige begeleiding en ondersteuning, het eventuele inhuren van een outplacementbureau en het zo nodig opleggen van inhoudingen op de Appa-uitkering.

In deze brochure wordt ervan uitgegaan dat een bestuursorgaan de uitvoering van de Appa heeft uitbesteed aan een uitvoeringsorganisatie. Op deze wijze komen de verschillende rollen duidelijk naar voren.

Geldt de sollicitatieplicht ook als u gaat wonen in het buitenland?

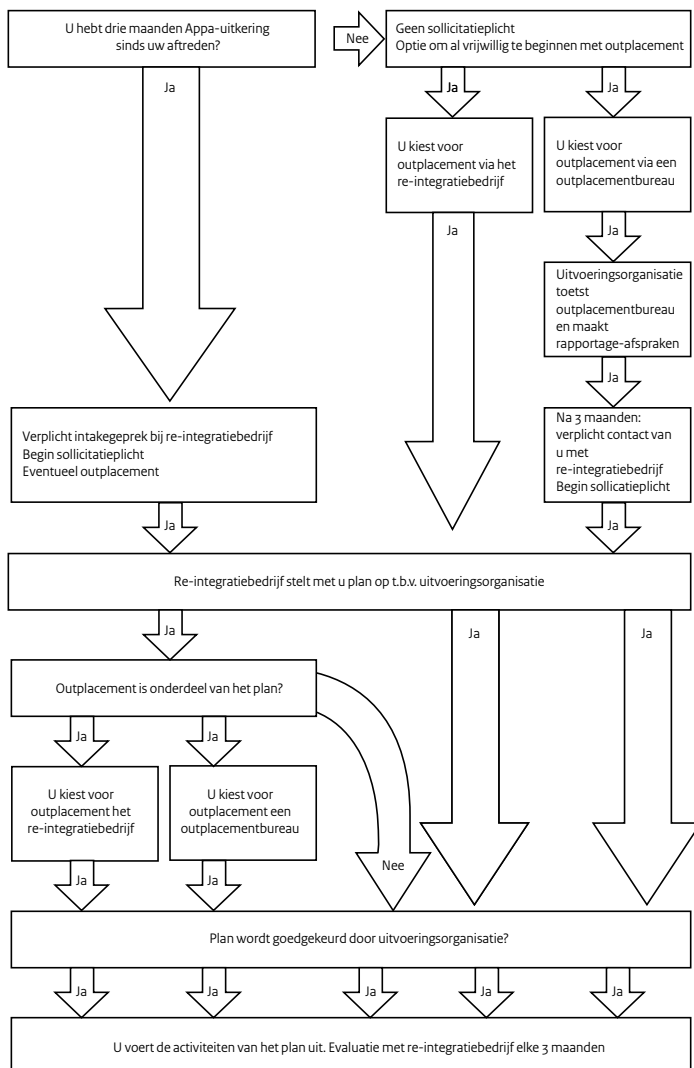
De sollicitatieplicht is gekoppeld aan het recht op Appa-uitkering. Internationaal-rechtelijk gezien, moet u in beginsel ook in het buitenland voldoen aan uw verplichtingen voor het recht op uitkering. Daarom werken eventuele sancties

uit de Appa ook door als u in het buitenland woont. Dus ook in het geval u niet (voldoende) solliciteert.

Hoe u invulling moet geven aan de sollicitatieplicht als u gaat wonen in het buitenland, is niet in algemene zin te beantwoorden. Dit hangt af van de individuele omstandigheden en van de vraag of u in een land gaat wonen binnen de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte of in het overige deel van de wereld. In voorkomend geval is het verstandig voorafgaand aan uw vertrek contact op te nemen met de uitvoeringsinstantie van uw bestuursorgaan.

3. Stroomschema sollicitatieplicht in hoofdlijnen

Hieronder is het re-integratiebedrijf het bedrijf dat gelieerd is aan de uitvoeringsorganisatie. Onder re-integratieactiviteiten worden verstaan de in het plan opgenomen activiteiten. Onderdeel daarvan kan zijn planmatige begeleiding en ondersteuning. Als daarvan sprake is, wordt hier korthedshalve gesproken van outplacement(bureau).



4. De kernmomenten in het proces van sollicitatieplicht en planmatige begeleiding en ondersteuning naar werk

A. De eerste drie maanden na uw aftreden

A.1 Toekenning van de Appa-uitkering

De Appa-uitkering wordt ambtshalve verstrekt. Dat wil zeggen dat u geen aanvraag hoeft in te dienen.

Voor u geldt geen sollicitatieplicht gedurende de eerste drie maanden na het aftreden.

Als u algemeen invalide bent in de zin van de Appa, kunt u een verzoek doen aan de uitvoeringsorganisatie om een vervroegde keuring. Uw mate van arbeidsongeschiktheid moet worden vastgesteld, want anders geldt na drie maanden de sollicitatieplicht.

A.2 Keuzemogelijkheid: planmatige begeleiding op vrijwillige basis?

Het is sterk aan te raden om in de eerste drie maanden na uw aftreden al op eigen initiatief te solliciteren. U kunt er dan voor kiezen om op vrijwillige basis gebruik te maken van planmatige begeleiding en ondersteuning. Hiervoor kunt u terecht bij het re-integratiebedrijf van de uitvoeringsorganisatie of een ander re-integratiebedrijf, indien u daar om bijzondere redenen een sterke voorkeur voor zou hebben.

Als u kiest voor het re-integratiebedrijf van de uitvoeringsorganisatie ligt het voor de hand het traject zoals dat is voorzien vanaf drie maanden (zie onderdeel B), naar voren te halen.

Kiest u voor een ander bureau dan mag u eenmalig “inkopen” ten laste van het bestuursorgaan tot een bedrag van maximaal 20% van de laatstgenoten bezoldiging (gerekend over een jaar) toen u nog politiek ambtsdrager was. De uitvoeringsorganisatie toetst deze aanvraag namens het bestuursorgaan aan bepaalde formele eisen (artikel 3.2 van het Sollicitatiebesluit) en aan de redelijkheid van de prijs/kwaliteitsverhouding.

B. De vaststelling en implementatie van het plan vanaf drie maanden na aftreden

B.1 Uw eerste gesprek bij het re-integratiebedrijf

De sollicitatieplicht gaat in drie maanden nadat u bent aftreden, tenzij de uitzonderingen die in paragraaf 2 staan op u van toepassing zijn. Deze sollicitatieplicht geldt zolang u aanspraak hebt op een Appa-uitkering. In de regel zal dat twee tot vier jaar zijn, afhankelijk van uw diensttijd als politieke ambtsdrager. Maar maximaal kan zowel de uitkering als de sollicitatieplicht gelden tot aan uw pensioengerechtigde leeftijd.

Als u, kort gezegd, drie maanden na uw aftreden nog geheel of gedeeltelijk een Appa-uitkering ontvangt, gaat u samen met het re-integratiebedrijf een plan opstellen. Voor alle duidelijkheid: op dit punt bestaat er voor u géén keuzevrijheid. U moet een plan opstellen en u moet hiervoor naar het re-integratiebedrijf.

Dit re-integratiebedrijf rapporteert over dit plan aan de uitvoeringsorganisatie. De mate van begeleiding moet namelijk namens het bestuursorgaan door het re-integratiebedrijf worden beoordeeld.

B.2 Opstellen plan

Uw plan bevat verschillende onderdelen. Naast persoonsgegevens staat in het plan op welke wijze u zult worden begeleid, welke sollicitatieactiviteiten u gaat verrichten, de eventuele opleidingen en cursussen die u gaat volgen, eventuele overige activiteiten en het tijdpad, en de wijze waarop en de frequentie waarin de contacten tussen u en het re-integratiebedrijf plaats zullen vinden.

Niet elke politieke ambtsdrager heeft eenzelfde mate van begeleiding nodig. Sommigen hebben bij voorbeeld al een netwerk, anderen weten al vrijwel zeker dat zij na de volgende verkiezingen weer terug zullen komen als volksvertegenwoordiger. Hoewel het opstellen van een plan maatwerk is, zijn er onderdelen die veel voorkomen, zoals het opstellen van een zelfanalyse en een aantal gesprekken met een psycholoog en/of begeleider.

Komt uit het intakegesprek naar voren dat u géén planmatige begeleiding nodig hebt of dat dit voor u niet zinvol wordt geacht, dan wordt dit genoteerd in het plan. In dat geval wordt wel beschreven wat u dan zelf gaat doen. Ook deze beschrijving wordt door het re-integratiebedrijf aangeboden aan de uitvoeringsorganisatie om het plan namens het bestuursorgaan vast te stellen. De voortgang wordt verder gevolgd via regelmatige evaluaties (zie B.4). Als u zich houdt aan deze afspraken, voldoet u aan de sollicitatieverplichting.

Het proces behorende bij het opstellen en vervolgens uitvoeren van het plan, wordt aangemerkt als het verrichten van sollicitatieactiviteiten. Op het niet meewerken aan dit opstellen staan sancties op grond van het Sollicitatiebesluit.

Het uitgangspunt van het Sollicitatiebesluit is dat het op te stellen re-integratieplan binnen drie weken wordt gezonden aan de uitvoeringsorganisatie.

B.3 De uitvoeringsorganisatie beslist over vaststelling van het plan en over verplichtstelling planmatige begeleiding

De uitvoeringsorganisatie stelt het plan namens het bestuursorgaan vast. Dat doet zij mede op basis van het advies van het re-integratiebedrijf. De uitvoeringsorganisatie besluit verder namens het bestuursorgaan of de planmatige begeleiding voor u een verplichting is.

Wanneer is deze begeleiding een plicht? Planmatige begeleiding en ondersteuning zal voor u aan de orde zijn als zich voor u gerede kansen op de arbeidsmarkt lijken voor te doen, maar een gerichte inspanning nodig is om die kansen te benutten. Een belangrijke factor is dus uw afstand tot de arbeidsmarkt.

Als de planmatige begeleiding voor u verplicht wordt gesteld, ligt het voor de hand dat het re-integratiebedrijf van de uitvoeringsorganisatie u begeleidt. Er kunnen echter bijzondere redenen voor u zijn om voor die planmatige begeleiding en ondersteuning een andere organisatie te kiezen.

Met de vaststelling van het plan kan de uitvoering van de in het plan opgenomen afspraken beginnen.

B.4 Evaluatie

De uitvoeringsorganisatie bewaakt de voortgang voornamelijk op basis van de ingezonden rapportages. Natuurlijk kan er aanleiding zijn om contact met het re-integratiebedrijf of het door u gekozen outplacementbureau op te nemen om de stand van zaken te bespreken. Eventueel kan de uitvoeringsorganisatie een onafhankelijke deskundige inschakelen.

Drie maanden na vaststelling van het plan wordt het samen met u geëvalueerd door het re-integratiebedrijf en eventueel uitgewerkt of bijgewerkt. Deze evaluatie vindt vervolgens elke drie maanden plaats zolang de sollicitatieplicht voor u geldt.

Als het plan wordt bijgesteld, stuurt het re-integratiebedrijf een afschrift aan de uitvoeringsorganisatie. In alle gevallen houdt deze organisatie een vinger aan de pols.

C. De periode vanaf het moment dat u werk hebt gevonden

C.1 Succesvolle re-integratie

Er is sprake van een succesvolle re-integratie als u duurzaam een functie bekleedt en in redelijkheid mag worden verwacht dat u niet meer zult terugvallen op de toegekende Appa-uitkering.

Aangezien u duurzaam bent gere-integreerd, is de sollicitatieplicht niet meer op u van toepassing. Dit blijft zo totdat de uitkeringsduur is verstreken of totdat u onverhoopt terugvalt in de uitkering.

C.2 Terugval in de uitkering

Het kan zijn dat uw nieuwe functie wordt beëindigd tijdens de duur van uw lopende Appa-uitkering. Er zijn dan twee situaties denkbaar: de nieuwe uitkering wordt verzorgd door of namens een ander bestuursorgaan, of door hetzelfde. Wat betreft de verantwoordelijkheid voor uw nieuwe re-integratie-inspanningen, geldt het volgende.

a. Uw nieuwe uitkering verzorgd door of namens een ander bestuursorgaan

Het kan zijn dat u tijdens de Appa-uitkeringsduur weer werkloos wordt of aftreedt. U ontvangt een uitkering op grond van de WW of een andere werkloosheidsregeling of op grond van de Appa. De uitvoeringsorganisatie die deze nieuwe uitkering verzorgt, is niet de uitvoeringsorganisatie die uw lopende Appa-uitkering verzorgt.

In deze situatie ontstaat voor u een nieuwe uitkering. Indien u WW ontvangt of een andere werkloosheidsregeling zijn de re-integratiefaciliteiten van die regeling van toepassing. De uitvoeringsorganisatie die deze nieuwe uitkering verzorgt, is nu de eerst verantwoordelijke voor uw verdere re-integratie-inspanningen geworden.

Als u na uw aftreden recht krijgt op een nieuwe Appa-uitkering is dat nieuwe bestuursorgaan de eerst verantwoordelijke voor uw verdere re-integratie-inspanningen geworden. U hebt dan opnieuw ook recht op planmatige ondersteuning en begeleiding (vanaf fase A), ten laste van dat nieuwe bestuursorgaan.

In beide gevallen heeft de uitvoeringsorganisatie die verantwoordelijk is voor de uitvoering van uw lopende Appa-uitkering, een beperkte verantwoordelijkheid wat betreft uw re-integratie-inspanningen. Deze uitvoeringsorganisatie hoeft slechts te worden geïnformeerd over uw inspanningen om nieuwe inkomsten te verwerven en te behouden. Ook kan die informatie van belang zijn ingeval van sancties.

b. Uw nieuwe uitkering verzorgd door of namens hetzelfde bestuursorgaan

Indien u tijdens de Appa-uitkeringsduur aftreedt uit een politiek ambt waarvan de nieuwe uitkering ten laste komt van hetzelfde bestuursorgaan dat ook de lopende Appa-uitkering betaalt, blijft de uitvoering van uw beide uitkeringen in één hand.

Voor de nieuwe uitkering ontstaat opnieuw recht op planmatige ondersteuning en begeleiding (vanaf fase A), ten laste van hetzelfde bestuursorgaan.

5. De begeleiding door het re-integratiebedrijf en de eventuele planmatige begeleiding en ondersteuning

Wat is de relatie tussen het plan en planmatige begeleiding en ondersteuning?

Als gevolg van het Sollicitatiebesluit komt er in de Appa meer nadruk op de bevordering van de uit- en doorstroming van degenen die een uitkering genieten. Net als de WW is het beleid gericht op activering, prikkeling, begeleiding en herplaatsing of re-integratie in het arbeidsproces van gewezen politieke ambtsdragers zoals u. Om die reden moet u zich door een re-integratiebedrijf laten begeleiden indien u binnen drie maanden na uw aftreden geen passende arbeid hebt gevonden.

Het re-integratiebedrijf stelt in overleg met u een plan op voor het gericht zoeken naar en verwerven van passende arbeid. In dit plan wordt vastgelegd op welke wijze u bij het verkrijgen van passende arbeid zal worden begeleid, welke sollicitatieactiviteiten u gaat verrichten, de eventuele opleidingen en cursussen die u zult volgen en de wijze waarop en de frequentie waarin de contacten tussen u en het re-integratiebedrijf plaats zullen vinden.

Daarbij ligt de nadruk op de activiteiten die in de eerste zes maanden na het opstellen van het plan worden verricht. Voorts evalueren u en het re-integratiebedrijf het plan daarna elke drie maanden. Het plan wordt zo nodig in onderling overleg bijgesteld.

Op grond van de Appa kunt u ook aanspraak maken op planmatige begeleiding en ondersteuning (outplacement). Het ligt voor de hand dat u voor die outplacement in zee gaat met het re-integratiebedrijf waaraan het bestuursorgaan of de uitvoeringsorganisatie de planmatige begeleiding en ondersteuning heeft opgedragen van de gewezen politieke ambtsdragers die ten laste komen van het bestuursorgaan. U kunt echter ook kiezen voor een andere organisatie die planmatige ondersteuning en begeleiding aanbiedt (een outplacementbureau). Bij voorbeeld als u al wilt beginnen met planmatige begeleiding en ondersteuning voordat de sollicitatieplicht na drie maanden gaat gelden.

Het re-integratiebedrijf kan in het plan aangeven of het meent dat planmatige begeleiding en ondersteuning in uw geval nodig is. Dit zal aan de orde zijn als zich voor u gerede kansen op de arbeidsmarkt lijken voor te doen, maar een gerichte inspanning nodig is om die kansen te benutten. Een belangrijke factor hierbij is uw afstand tot de arbeidsmarkt.

Mede op basis van het advies van het re-integratiebedrijf besluit de uitvoeringsorganisatie namens het bestuursorgaan of zij planmatige begeleiding en ondersteuning in uw geval als verplichting oplegt. Deze beslissing wordt genomen binnen drie weken na ontvangst van het advies. Die verplicht gestelde begeleiding en ondersteuning kan zowel plaatsvinden door het re-integratiebedrijf van de uitvoeringsorganisatie als door een door u gekozen organisatie.

Daarnaast stelt het re-integratiebedrijf de uitvoeringsorganisatie elke drie maanden op de hoogte van de evaluatie van uw plan en van eventuele aanpassingen. Bovendien stelt het re-integratiebedrijf de uitvoeringsorganisatie op de hoogte indien u de afspraken uit het plan niet nakomt. De uitvoeringsorganisatie beslist namens het bestuursorgaan over de toepassing van een sanctie.

De uitvoeringsorganisatie kan de beslissing om geen planmatige begeleiding en ondersteuning op te leggen in een later stadium van de werkloosheid herzien, indien zij meent dat hiervoor aanleiding bestaat.

Wat zijn de eisen aan een outplacementbureau?

Een organisatie die planmatige begeleiding en ondersteuning uitvoert, voldoet aan de volgende eisen:

- de organisatie is ten minste drie jaar in de Europese Unie gevestigd;
- de organisatie heeft ten minste twee consultants in volledige betrekking in dienst die ieder ten minste drie jaar ervaring hebben in planmatige begeleiding en ondersteuning;
- de planmatige begeleiding en ondersteuning bestaat in ieder geval uit gemiddeld twee uur per maand persoonlijke en individuele begeleiding;
- de organisatie heeft noch rechtstreeks, noch indirect, op enigerlei wijze financiële verbindingen met of geeft financiële bijdragen aan personen, organisaties, bedrijven of daarmee gelieerde natuurlijke of rechtspersonen die direct of indirect invloed hebben op het gunnen van de opdracht tot planmatige begeleiding en ondersteuning.

Het outplacementbureau is natuurlijk gehouden aan het kader van het Sollicitatiebesluit. De uitvoeringsorganisatie mag dus eisen dat het outplacementbureau zich conformeert aan de afspraken en evaluatiemomenten zoals neergelegd in het plan.

In de zin van het Sollicitatiebesluit is een outplacementbureau dus iets anders dan het re-integratiebedrijf. Het re-integratiebedrijf is een natuurlijke of rechtspersoon die in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf de inschakeling van personen in de arbeid bevordert. Een re-integratiebedrijf kan dus ook outplacementactiviteiten

verrichten, maar heeft in het kader van het Sollicitatiebesluit een breder takenpakket dan een outplacementbureau. Gezien de overlap in voorzieningen en activiteiten ligt het voor een bestuursorgaan voor de hand deze bij één organisatie neer te leggen.

Welke kosten worden vergoed?

De kosten moeten noodzakelijk zijn voor de planmatige begeleiding en ondersteuning in uw geval. Ook moeten zij in redelijke verhouding staan tot de geleverde prestaties.

Verder vervalt de aanspraak op de tegemoetkoming zodra u zou ophouden mee te werken aan de planmatige begeleiding en ondersteuning. Datzelfde geldt als er een andere oorzaak zou zijn dat de planmatige begeleiding en ondersteuning niet of niet langer bijdraagt aan het vinden van passend werk. De eventuele kosten die daarmee gemoeid zijn, worden dus niet vergoed.

Wat is het verschil als planmatige begeleiding en ondersteuning vrijwillig is en als die verplicht wordt gesteld?

In het geval van vrijwillige planmatige begeleiding en ondersteuning is het de uitkeringsgerechtigde die het initiatief neemt. Bij de verplichte planmatige begeleiding en ondersteuning ligt het initiatief bij het re-integratiebedrijf en de uitvoeringsorganisatie.

Tussen beide soorten ondersteuning bestaat een verschil in bekostiging. Voor vrijwillige begeleiding ontvangt u eenmalig (op declaratiebasis) een financiële bijdrage van het bestuursorgaan van maximaal 20% van uw laatstgenoten bezoldiging op jaarbasis. Als het bestuursorgaan u verplicht u te laten begeleiden bij de uitvoering van uw sollicitatieplicht, komen de gefactureerde daadwerkelijke kosten geheel voor rekening van het bestuursorgaan.

Wanneer bestaat geen aanspraak op planmatige begeleiding en ondersteuning?

De planmatige begeleiding en ondersteuning zijn gekoppeld aan de sollicitatieverplichting. Dat betekent ook dat er géén recht is op planmatige begeleiding en ondersteuning als er géén sollicitatieplicht bestaat.

Planmatige begeleiding en ondersteuning op grond van het sollicitatiebesluit is dus bij voorbeeld niet aan de orde in de periode vóór het aftreden, of als u een voortgezette uitkering wegens invaliditeit ontvangt.

Wat is de intensiteit van de begeleiding door het re-integratiebedrijf?

Omdat de sollicitatieplicht per persoon verschillend kan worden ingevuld en toegepast, kan de mate van begeleiding en ondersteuning ook variëren. Het is maatwerk om te beoordelen welke activiteiten of instrumenten zinvol zijn om u naar de arbeidsmarkt toe te leiden. De grootste en beste slagingskansen liggen uiteraard in het begindeel van het traject, maar de beoordeling is ook aan de orde op het moment dat u na een tussentijdse functie onverhoopt terugvalt op uw eerdere Appa-uitkering.

Wanneer is sprake van een succesvolle re-integratie?

Er is sprake van een succesvolle re-integratie indien u niet meer ondersteund of begeleid hoeft te worden omdat de gevonden nieuwe functie duurzaam is.

Voor de Appa is niet relevant hoeveel uren u werkt in een nieuwe functie, maar wat de hoogte is van uw inkomsten uit dat nieuwe werk. Van een duurzame re-integratie of functie is daarom voor de Appa sprake als in redelijkheid mag worden verwacht dat u door het vervullen van deze nieuwe functie niet meer zult hoeven terug te vallen op de toegekende Appa-uitkering.

Van duurzaamheid is dus géén sprake bij een tijdelijke functie met een termijn die eindigt vóór de einddatum van de Appa-uitkering. Ook een ervaringsplaats of een interimfunctie geldt niet als een duurzame re-integratie (maar wellicht weer wel als u ervoor kiest om verder van interimwerk te leven). Meestal zal bij freelance werkzaamheden, gezien het karakter van dat werk en de fluctuaties in de inkomsten, ook geen sprake zijn van een duurzame functie en zal dus de sollicitatieplicht blijven gelden.

Indien u voltijds een betrekking hebt gevonden, blijft het uitgangspunt dat er een sollicitatieplicht is zolang er een aanvulling is op uw nieuwe inkomsten vanuit de Appa-uitkering. De urenomvang van de nieuwe functie is voor de Appa namelijk niet relevant. Het bestuursorgaan bepaalt per geval wanneer er in voldoende mate is voldaan aan de sollicitatieplicht. Naarmate de aanvulling vanuit de Appa kleiner is, zal er eerder sprake zijn van een succesvolle re-integratie waardoor voldaan zal zijn aan de sollicitatieplicht en de begeleiding over kan gaan op monitoren.

Indien sprake is geweest van een duurzame re-integratie, betekent een eventuele onverhoopte terugval in de Appa-uitkering een nieuw traject van begeleiding en ondersteuning ten laste van het bestuursorgaan van die Appa-uitkering. De zwaarte van het traject kan variëren. Dat is afhankelijk van zaken als de actuele stand van de arbeidsmarkt, het tijdsverloop sinds de duurzame re-integratie, de opgedane expertise, het intussen opgezette netwerk, en de eventuele verantwoordelijkheid van een ander bestuursorgaan voor de verdere re-integratie-inspanningen van u.

6. De plicht om passend werk te zoeken en te aanvaarden

Inleiding

In deze paragraaf vindt u de regels voor sollicitatieactiviteiten om te komen tot werk in loondienst of als politieke ambtsdrager. In paragraaf 7 wordt apart ingegaan op de sollicitatieplicht tijdens het starten van een eigen bedrijf.

Hoe lang duurt de sollicitatieplicht?

Als u als gewezen politiek ambtsdrager binnen drie maanden na uw aftreden geen passende arbeid hebt gevonden, bent u verplicht te solliciteren. Deze plicht geldt in principe zolang u aanspraak hebt op een Appa-uitkering. In de regel zal dat twee tot vier jaar zijn, afhankelijk van uw diensttijd als politiek ambtsdrager. Maar maximaal kan zowel de uitkering als de sollicitatieplicht gelden tot uw pensioengerechtigde leeftijd.

Er zijn uitzonderingen van de sollicitatieplicht: zie paragraaf 2, bij de vraag “Voor wie geldt de sollicitatieplicht niet?”.

Waarom voortgangsbewaking tijdens de gehele uitkeringsduur?

Doordat de sollicitatieplicht gekoppeld is aan de uitkeringsduur, betekent dit dat u als uitkeringsgerechtigde gedurende de gehele uitkeringsduur moet worden gevolgd door de uitvoeringsorganisatie. Met dat volgen wordt bedoeld op een administratief proces en niet een inhoudelijk proces. Het zal voornamelijk gaan om voortgangsbewaking, om monitoren.

De intensiteit en regelmaat waarmee die voortgangsbewaking gebeurt, hangt vooral af van het plan voor het gericht zoeken naar en verwerven van passende arbeid (hierna: plan). Dit is het plan dat u opstelt met het re-integratiebedrijf en dat wordt vastgesteld door de uitvoeringsorganisatie namens het bestuursorgaan. Zolang u zich houdt aan de in dit plan vastgestelde afspraken, voldoet u aan de sollicitatieplicht.

Hebt u passende arbeid gevonden (zie de vraag “Wanneer is sprake van een succesvolle re-integratie?” in paragraaf 5) dan zal het monitoren minder intensief zijn dan als u nog werkloos bent. Als u, om wat voor reden dan ook, weer in de Appa-uitkering terugvalt, zal de intensiteit van de ondersteuning in beginsel weer toenemen. De uitvoeringsorganisatie zal dus gedurende uw gehele uitkeringsduur monitoren hoe het met u staat wat betreft het verwerven en behouden van nieuwe inkomsten.

Het kan zijn dat u vervolgens weer werkloos wordt uit uw nieuwe functie of aftreedt uit het nieuwe politieke ambt. Op de positie van de uitvoeringsorganisatie van uw lopende uitkering wordt ingegaan in paragraaf 4, onder C2.

Wat moet er in het plan staan?

Het plan bevat verschillende onderdelen. Naast persoonsgegevens wordt in het plan vastgelegd op welke wijze u bij het verkrijgen van passende arbeid zult worden begeleid, welke sollicitatieactiviteiten u gaat verrichten, de eventuele opleidingen en cursussen die u gaat volgen, eventuele overige activiteiten en het tijdpad, de wijze waarop en de frequentie waarin de contacten tussen u en het re-integratiebedrijf plaats zullen vinden. Ook maakt onderdeel uit van het plan op welke wijze u gebruik maakt van planmatige begeleiding en ondersteuning.

Wat wordt verstaan onder een sollicitatieactiviteit?

Zoals ook geldt voor WW'ers, zijn sollicitaties in het kader van de Appa vormvrij. U kunt bij voorbeeld een open of gerichte sollicitatiebrief sturen. U kunt zich ook inschrijven bij een uitzendbureau.

Uw sollicitatieactiviteit moet concreet en verifieerbaar zijn. Dat kan ook het geval zijn als u solliciteert naar een functie bij een op dat moment voor u nog anonieme werkgever. Bij voorbeeld in de situatie dat u via een uitzendbureau solliciteert of dat u door de uitvoeringsorganisatie of het re-integratiebureau wordt verwezen. Het gaat erom dat u kunt aantonen dat het een concreet arbeidsaanbod is waarop u reageert, en dat na te gaan is dat u inderdaad uw belangstelling kenbaar hebt gemaakt.

Wat is in voldoende mate solliciteren?

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, uw mogelijkheden,

eventueel aanwezige medische beperkingen en het begrip passende arbeid (o.a. de richtlijn Passende Arbeid 2008).

U voert gemiddeld één keer per week een sollicitatieactiviteit uit, tenzij in het plan anders is bepaald.

Het re-integratiebedrijf bepaalt namelijk in samenspraak met u het aantal activiteiten dat van u kan worden verlangd. 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. Het daaraan meedoen telt als sollicitatieactiviteit. Deze afspraken worden vastgelegd in het plan. Er is dus de nodige ruimte om tot maatwerkafspraken te komen.

Wat is passende arbeid?

Onder passende arbeid wordt verstaan alle arbeid die voor uw krachten en bekwaamheden is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van u kunnen worden gevegd. Of arbeid passend is, wordt in ieder geval bepaald door:

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

Solliciteren en vakantie

Op jaarbasis hebt u recht op twintig dagen ontheffing van de sollicitatieplicht in verband met vakantie. Tijdens die vakantie hoeft u niet te solliciteren. Deze aanspraak is afgeleid van de Vakantieregeling WW.

Wordt u in de loop van een kalenderjaar sollicitatieplichtig, dan wordt de ontheffing van de sollicitatieplicht tijdsevenredig toegepast. Indien de sollicitatieplicht voor u bij voorbeeld met ingang van 1 juli gaat gelden, hebt u recht op tien dagen ontheffing van de sollicitatieplicht.

Moet u ook solliciteren als u een aangehouden betrekking hebt?

Als u al één jaar of langer voorafgaande aan de aanvang van de Appa-uitkering inkomsten genoot bij dezelfde werkgever, is in het kader van de Appa sprake van een aangehouden betrekking. Bepalend is dan het bedrag aan inkomsten van die aangehouden betrekking één jaar voorafgaande aan de aanvang van de Appa-uitkering. Die inkomsten komen dan niet voor verrekening in aanmerking. Als u méér inkomsten gaat genereren uit deze aangehouden betrekking komen die meerdere inkomsten weer wel voor verrekening in aanmerking.

Dit geldt voor commissarissen van de Koning, gedeputeerden, burgemeesters, wethouders, voorzitters en dagelijks bestuursleden van een waterschap en de voorzitter van de Eerste Kamer. Aangezien die inkomsten niet worden verrekend met de uitkering, tellen die ook niet mee voor uw sollicitatieplicht.

Een voorbeeld mag dit verduidelijken. De jaarlijkse inkomsten uit een functie die u al jaren vervult, bedragen 25.000 euro per jaar en uw Appa-uitkering vanwege uw recente aftreden 50.000 euro per jaar. Dan is voor de beoordeling of de sollicitatieplicht nog geldt voor u, uitsluitend het bedrag van uw Appa-uitkering (ad 50.000 euro) relevant. In uw plan zullen de activiteiten erop gericht zijn de Appa-uitkering van 50.000 euro naar nihil terug te brengen. Er wordt noch voor de verrekening van inkomsten noch voor uw sollicitatieplicht rekening gehouden met uw aangehouden betrekking ad 25.000 euro. Mocht u uw inkomsten uit uw aangehouden betrekking uitbreiden tot 40.000 euro dan wordt het meerdere, 15.000 euro, verrekend met uw uitkering. Doordat uw uitkering aldus lager wordt, wordt het bedrag aan Appa-uitkering waarvoor u moet solliciteren, verminderd.

De Appa kent dit begrip “aangehouden betrekking” niet voor de andere dan de hierboven genoemde gewezen politieke ambtsdragers. Dit kan betekenis voor u hebben als u lid was van de Tweede Kamer of Nationale Ombudsman was of zijn substituut. Mocht sprake zijn van inkomsten uit aangehouden betrekking dan wordt met die inkomsten voor zowel de verrekening van inkomsten als voor uw sollicitatieplicht rekening gehouden. Voor ministers en staatssecretarissen is het niet mogelijk om een nevenfunctie te vervullen naast hun ambt.

Hoe werkt de sollicitatieverplichting indien u verlof was verleend ten behoeve van de politieke functie?

Voor de situatie na het beëindigen van het politieke ambt kan het uitmaken of u daarvoor werkzaam was in het bedrijfsleven of bij de overheid of in het onderwijs.

Indien u een voormalige werknemer bent in het bedrijfsleven, is het van belang na te gaan of de cao daarover bepalingen bevat. Over de situatie na het beëindigen van het politieke ambt zullen over het algemeen afspraken moeten zijn gemaakt tussen u en uw werkgever.

Overheidswerknemers hebben recht op buitengewoon verlof voor de vervulling van de taken als lid van de Tweede Kamer, gedeputeerde, wethouder of dagelijks bestuurslid van een waterschap. Na het einde van zo'n politieke ambt bestaat er recht op Appa-uitkering.

Het aflopen van het politiek verlof en de terugkeer naar de betreffende werkgever is echter een aangelegenheid tussen u en de werkgever waar u buitengewoon verlof geniet. Na uw aftreden is de grond voor het verlenen van uw verlof komen te vervallen. U bent vervolgens arbeidsrechtelijk verplicht u weer te melden bij uw werkgever. De salarisbetaling wordt om dezelfde reden hervat. Uw werkgever is verplicht voor u nieuwe werkzaamheden te zoeken. Herstel in de oude functie is echter geen verplichting. Wanneer geen werkzaamheden beschikbaar zijn, dan bevatten de arbeidsvoorwaardenregelingen bij de overheid en de onderwijscao's een grond voor ontslag.

Volgens de Appa hebt u een sollicitatieplicht zolang u een Appa-uitkering ontvangt. De urenomvang van uw functie is voor de Appa niet relevant. Het bestuursorgaan bepaalt per geval wanneer er in voldoende mate is voldaan aan de sollicitatieplicht. Naarmate de aanvulling vanuit de Appa kleiner is, zal er eerder sprake zijn van een succesvolle re-integratie waardoor voldaan zal zijn aan de sollicitatieplicht en de begeleiding over kan gaan op monitoren. Dit geldt zowel tijdens de periode bij uw oude werkgever als in de situatie nadat u bent ontslagen.

Het kan zich dus voordoen dat u een sollicitatieplicht hebt, ook al vervult u weer de functie die u vervulde voordat u politiek ambtsdrager werd.

Wat voor plichten legt de Appa u op?

Er zijn drie soorten verplichtingen in het kader van de Appa:

- verplichtingen met betrekking tot re-integratie en tewerkstelling;
- verplichtingen in relatie tot het plan; en
- verplichtingen dat u binnen een bepaalde termijn inlichtingen moet verstrekken en verplichtingen in het kader van controle.

Om zo spoedig mogelijk weer aan het werk te raken, bent u 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 de inschakeling in de arbeid, zoals het volgen van opleidingen en cursussen.

Ook wordt van u verwacht dat u voorkomt dat u door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt. Verder mag u niet door eigen toedoen passende arbeid opgeven. Dat kan zich voordoen wanneer u tijdens de uitkeringsduur vrijwillig ontslag neemt uit de nieuwe functie, maar ook bij voorbeeld als u minder gaat werken in die nieuwe functie, bij voorbeeld vanwege ouderschapsverlof.

Voorts mag u geen onredelijke eisen stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.

In relatie tot het plan is een verplichting dat u mee werkt aan het opstellen van dat plan. Een andere is dat u niet weigert de in het plan opgenomen verplichtingen na te komen, door bij voorbeeld geen sollicitatieactiviteiten te ondernemen of eventuele scholing niet consequent te volgen. Ook wordt van u verwacht dat u meewerkt aan de begeleiding en ondersteuning indien u die verplicht opgelegd hebt gekregen.

Wat houdt het sanctieregime in?

Het sanctieregime is afgeleid van het vergelijkbare regime voor WW-uitkeringsgerechtigden, maar is niet precies hetzelfde. Bij het aftreden van politieke ambtsdragers komt bij voorbeeld niet de vraag aan de orde of dat aftreden hem te verwijten is.

De uitvoeringsorganisatie kan namens het bestuursorgaan een sanctie opleggen als u naar haar oordeel niet aan uw verplichtingen voldoet. Deze verplichtingen zijn erop gericht dat u zo spoedig mogelijk weer aan de slag komt na uw aftreden. Het sanctieregime is vormgegeven als een systeem van inhoudingen op de Appa-uitkering.

Wanneer een inhouding wordt toegepast, betekent dit dat de uitvoeringsorganisatie besluit een bepaald percentage van de Appa-uitkering niet aan u uit te keren.

Er zijn twee categorieën verplichtingen, met daarop afgestemde inhoudingen. Bij het vaststellen van de hoogte van de inhouding wordt uitgegaan van een per categorie genoemd percentage van de uitkering. Dat is de zogenaamde standaardmaatregel.

Afwijking is echter mogelijk naar boven of naar beneden, binnen de in het besluit vastgestelde boven- en ondergrenzen. Voor de duur van de maatregel zijn alleen ondergrenzen gesteld. De percentages en duur van de inhouding zijn afgeleid van de inhoudingen voor werknemers.

Door die bandbreedte kan de uitvoeringsorganisatie een overtreding afstemmen op de ernst van de gedraging en de mate van verwijtbaarheid.

Het niet nakomen van inlichtingen- en informatieverstrekking wordt beboet met een inhouding van 5%. De overige sancties leiden tot een inhouding van 25%. Deze laatste categorie ziet vooral op activiteiten die samenhangen met het bespoedigen van uw re-integratie. Een inhouding bedraagt ten minste € 25. Bij inhouding op basis van meer dan één grond kan het totaal aan inhoudingen nooit meer dan 100% van de uitkering bedragen.

De inhouding wordt opgelegd met ingang van de eerste dag dat u een verplichting niet of niet behoorlijk bent nagekomen.

Indien de uitvoeringsorganisatie u binnen twee jaar na de bekendmaking van een inhouding, op dezelfde grond weer een inhouding oplegt, is er sprake van recidive. Het feit dat u eenzelfde verplichting al eerder niet hebt nageleefd, is een verzwarende omstandigheid. Om die reden wordt de op te leggen maatregel met 50% verhoogd ten opzichte van een maatregel die bij een eerste overtreding zou zijn opgelegd. Ook het minimumbedrag van € 25 wordt met 50% verhoogd.

7. Sollicitatieplicht als u een eigen bedrijf (her)start

Inleiding

Bij net begonnen zelfstandigen duurt het over het algemeen enige tijd voordat er omzet is. Meestal duurt het nog langer voordat winst wordt gemaakt. Daarom is er voor het voldoen aan de sollicitatieplicht voor starters een specifiek beleid ontwikkeld dat anders is dan voor uitkeringsgerechtigden die in loondienst willen gaan werken.

Daarnaast kan het zijn dat u een bedrijf had vóórdát u uw politieke ambt bekleedde en dit bedrijf daarna weer ter hand neemt. Of mogelijk is er sprake van dat u een bedrijf had náást uw politieke ambt, en dat u uw werkzaamheden daarin gaat uitbreiden. In dit soort gevallen is er sprake van een andere situatie dan bij de start van een nieuw bedrijf. De sollicitatieplicht in dit soort gevallen wordt in het tweede onderdeel van deze paragraaf aan de orde gesteld.

Bij de uitwerking voor de Appa bleek dat in dit soort gevallen niet kon worden aangesloten bij het beleid dat de UWV voor de WW-situatie heeft ontwikkeld. De verschillen tussen de Appa en de WW zijn daarvoor te groot. De sollicitatieplicht is voor de Appa niet afhankelijk van de uren die u in uw bedrijf werkt of de mate van uw beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Voor de Appa is uitsluitend van belang wat de hoogte is van de Appa-uitkering na verrekening van de winst. Daarom geldt voor de Appa het in de volgende paragraaf omschreven proces.

De Appa biedt geen ruimte voor afkoop van uw Appa-uitkering ten behoeve van bij voorbeeld de opstart van een eigen bedrijf.

Hoe verloopt het proces als u een eigen bedrijf start tijdens de Appa-uitkering?

Uw voornemen

U hebt het voornemen een eigen bedrijf te starten. Dat u serieus werk wilt maken van dit bedrijf, moet u duidelijk kunnen maken. Het ligt voor de hand dat u hiervoor een ondernemingsplan opstelt. Uw idee wordt met het re-integratiebedrijf besproken, getoetst en, bij akkoord van de uitvoeringsorganisatie (namens het bestuursorgaan), opgenomen in het plan voor het gericht zoeken naar en verwerven van passende arbeid (hierna ter onderscheiding van het ondernemingsplan: re-integratieplan).

Startperiode van 26 weken

Na toestemming van de uitvoeringsorganisatie gaat u werken aan de opbouw van het bedrijf voor een startperiode van een half jaar (26 weken) met behoud van uw uitkering. U voldoet hiermee aan uw sollicitatieplicht en u hoeft tijdens deze startperiode niet te solliciteren.

Eventuele winst uit uw onderneming wordt op de reguliere manier verrekend met de uitkering. Dat wil zeggen dat aan de hand van de jaarcijfers van de Belastingdienst achteraf een herberekening wordt gemaakt van uw Appa-uitkering over dit eerste jaar en dat het eventueel teveel betaalde bedrag bruto wordt teruggevorderd.

Tussentijdse informatie in startperiode

In uw startperiode informeert u na drie maanden het re-integratiebedrijf over de voortgang en de vooruitzichten van uw bedrijf. Dit re-integratiebedrijf informeert de uitvoeringsorganisatie.

Evaluatiemoment startperiode

Een half jaar na het vaststellen van het (re-integratie)plan is de startperiode ten einde en beoordeelt de uitvoeringsorganisatie mede op advies van het re-integratiebedrijf of aantoonbaar is dat uw bedrijf een kans van slagen heeft en levensvatbaar is. Het criterium voor levensvatbaarheid is of mag worden verwacht dat u binnen een redelijke termijn door de winst uit uw bedrijf niet meer zult terugvallen op de u toegekende Appa-uitkering.

Bedrijf levensvatbaar beoordeeld

Beslist de uitvoeringsorganisatie namens het bestuursorgaan dat uw bedrijf levensvatbaar is, dan kunt u verder werken in uw bedrijf. Dit wordt opgenomen in het re-integratieplan en u voldoet hiermee aan uw sollicitatieplicht.

De winst uit uw onderneming wordt (zoals eerder aangegeven) achteraf verrekend met uw uitkering aan de hand van de jaarcijfers. Het eventueel teveel betaalde bedrag wordt bruto teruggevorderd. Wanneer u verwacht in enig jaar een positief resultaat met uw eigen onderneming te realiseren, is het verstandig om vooruitlopend op genoemde herberekening alvast maandelijks 1/12 gedeelte van de te verwachten winst op de maandelijkse inkomstenverklaring te vermelden en deze voorlopig te laten verrekenen. Dit ter voorkoming van grote bruto terugvorderingen achteraf.

In deeltijd verder met levensvatbaar bedrijf

Acht de uitvoeringsorganisatie namens het bestuursorgaan uw bedrijf levensvatbaar, maar wenst u in deeltijd verder te gaan met uw bedrijf, dan hangt uw sollicitatieplicht af van uw individuele situatie. Het uitgangspunt bij die beoordeling blijft dat voor u een sollicitatieplicht geldt zolang u, ondanks uw nieuwe inkomsten, een Appa-uitkering ontvangt. Hieronder wordt daarvan een aantal voorbeelden gegeven.

- U wilt in deeltijd doorgaan met uw bedrijf in verband met een deeltijdfunctie in loondienst ernaast. In dat geval wordt gekeken naar het totaal van het gezamenlijk inkomen uit arbeid en bedrijf. Indien er niet of nauwelijks een Appa-uitkering resteert, zal er aanleiding kunnen zijn voor het oordeel van de uitvoeringsorganisatie dat u voldoet aan uw sollicitatieplicht. Ontvangt u nog steeds een significant deel van uw Appa-uitkering, dan geldt voor u nog steeds de sollicitatieplicht.
- U bent in staat in deeltijd uw winst uit onderneming te brengen of te handhaven op een zodanig niveau dat uw Appa-uitkering op nihil wordt gesteld. Voor u geldt de sollicitatieplicht niet.
- U wenst in deeltijd verder te gaan met uw bedrijf en er resteert nog Appa-uitkering. Voor u zal de sollicitatieplicht weer gaan gelden. Het doel is dan weer duurzame re-integratie, dus een functie waarvan in redelijkheid mag worden verwacht dat u daardoor niet meer zult terugvallen op de u toegekende Appa-uitkering.

Niet levensvatbaar bedrijf of u stopt met het bedrijf

Indien de uitvoeringsorganisatie namens het bestuursorgaan van oordeel is dat uw bedrijf niet levensvatbaar is, dan beslist het uitvoeringsorgaan dat u weer als een reguliere uitkeringsgerechtigde wordt aangemerkt. Dan geldt voor u de sollicitatieplicht weer onverkort voor de resterende uitkeringsduur en wordt in het kader van de aanpassing van het re-integratieplan bezien hoe u aan die plicht invulling geeft. Hetzelfde geldt als u zelf besluit om te stoppen met uw bedrijf.

Voortgangsbewaking na startperiode

Indien u geheel of gedeeltelijk verder werkt in uw bedrijf zal de uitvoeringsorganisatie tijdens de gehele uitkeringsduur monitoren hoe het staat met het verwerven en behouden van nieuwe inkomsten. Dat geldt ook als u zodanige inkomsten hebt dat de uitkering op nihil is gesteld.

In het kader van het re-integratieplan informeert u, zolang u (ook) een Appa-uitkering ontvangt, het re-integratiebedrijf elke drie maanden over de voortgang en de vooruitzichten van uw bedrijf. Aan de hand van deze informatie bepaalt de uitvoeringsorganisatie of er al dan niet aanleiding is om het voor u geldende plan aan te passen. In het uiterste geval kan de uitvoeringsorganisatie alsnog besluiten dat uw bedrijf niet levensvatbaar blijkt te zijn.

Deze voortgangsbewaking staat overigens los van de periodieke verrekening van de (verwachte) winst met de uitkering.

Wat als u al een bedrijf had vóór de Appa-uitkering?

U pakt het vroegere bedrijf weer op

Als u al een bedrijf had voordat u uw politieke ambt bekleedde en dit bedrijf na uw politieke ambt weer ter hand neemt, geldt wat betreft de sollicitatieplicht de hoofdregel. De hoofdregel is: als de (verwachte) winst uit uw bedrijf niet voldoende is om uw Appa-uitkering op nihil te zetten, bent u (drie maanden na uw aftreden) verplicht te solliciteren.

Als u echter van plan bent om uw activiteiten in het bedrijf uit te breiden om zo te komen tot dusdanige winstgroei dat uw Appa-uitkering op nihil kan worden gesteld, dan kunt u voor die uitbreiding een vergelijkbaar traject doorlopen als hierboven voor de startende ondernemer is beschreven. Door te werken aan deze uitbreiding kunt u dan ook voldoen aan uw sollicitatieplicht waardoor u tijdens deze herstartperiode niet hoeft te solliciteren. Een half jaar na het vaststellen van het re-integratieplan is de herstartperiode ten einde en beoordeelt de uitvoeringsorganisatie mede op advies van het re-integratiebedrijf of het aantoonbaar is dat deze uitbreiding van de activiteiten van uw bedrijf een kans van slagen heeft.

U hebt een bedrijf aangehouden naast uw politieke ambt

Als u inkomsten geniet uit een bedrijf dat u ter hand hebt genomen vóór de periode van één jaar onmiddellijk voorafgaand aan uw aftreden, is in het kader van de Appa sprake van een zogenaamde aangehouden betrekking. Er zijn er geen wezenlijke verschillen met de aangehouden betrekking in loondienst, zoals beschreven in paragraaf 6. Korthedshalve verwijzen wij u naar de tekst bij de vraag “Moet u ook solliciteren als u een aangehouden betrekking hebt?”.

Bijlage

Het Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers van 30 november 2010 (Staatsblad 2010, 788)

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1

In dit besluit wordt verstaan onder:

- belanghebbende: belanghebbende als bedoeld in artikel 7a, eerste lid, 52a, eerste lid, of artikel 132a, eerste lid, van de wet;
- inhouding: inhouding als bedoeld in artikel 7c, eerste lid, 52c, eerste lid, of artikel 132c, eerste lid, van de wet;
- re-integratiebedrijf: een natuurlijke persoon of rechtspersoon die in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf de inschakeling van personen in de arbeid bevordert;
- passende arbeid: passende arbeid als bedoeld in artikel 7a, derde lid, 52a, derde lid, of 132a, derde lid, van de wet;
- plan: plan voor het gericht zoeken naar en verwerven van passende arbeid als bedoeld in artikel 7a, vierde lid, 52a, vierde lid, of artikel 132a, vierde lid, van de wet;
- planmatige begeleiding en ondersteuning: planmatige begeleiding en ondersteuning bij het gericht zoeken naar en verwerven van passende arbeid als bedoeld in artikel 7b, tweede lid, 52b, tweede lid, of artikel 132b, tweede lid, van de wet;
- sollicitatieactiviteit: activiteit gericht op het zoeken dan wel verwerven van passende arbeid;
- uitkering: uitkering als bedoeld in de hoofdstukken 3, 10 of 21 van de wet;
- verantwoordelijk bestuursorgaan: bestuursorgaan als bedoeld in artikel 121, eerste lid, of artikel 162, eerste lid, van de wet;
- wet: Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers.

Hoofdstuk 2 Regels betreffende activiteiten om passende arbeid te vinden

Artikel 2.1

Het verantwoordelijk bestuursorgaan wijst ten behoeve van het opstellen van het plan een re-integratiebedrijf aan.

Artikel 2.2

Het plan bevat de volgende onderdelen:

- a. de naam en adresgegevens van de belanghebbende;
- b. de wijze waarop de belanghebbende bij het verkrijgen van passende arbeid zal worden begeleid;
- c. de sollicitatieactiviteiten die de belanghebbende zal verrichten;
- d. de opleidingen en cursussen die de belanghebbende eventueel zal volgen;
- e. de overige activiteiten die kunnen bijdragen aan het verkrijgen van passende arbeid;
- f. het tijdpad waarbinnen de in het plan opgenomen activiteiten plaatsvinden;
- g. of verplichte planmatige begeleiding en ondersteuning voor belanghebbende is aangewezen;
- h. de wijze waarop en de frequentie waarmee de contacten tussen het re-integratiebedrijf en de belanghebbende zullen plaatsvinden.

Artikel 2.3

1. Het re-integratiebedrijf stuurt het plan binnen drie weken na afloop van de in de artikelen 7a, zesde lid, 52a, zesde lid, en 132a, zesde lid, van de wet genoemde periode naar het verantwoordelijk bestuursorgaan.
2. Het plan wordt vastgesteld door het verantwoordelijk bestuursorgaan.
3. Het re-integratiebedrijf informeert terstond het verantwoordelijk bestuursorgaan, indien de belanghebbende de uit de artikelen 7a, eerste lid, 52a, eerste lid, en 132a, eerste lid, van de wet voortvloeiende verplichtingen niet nakomt.

Artikel 2.4

1. Het plan wordt elke drie maanden door de belanghebbende en het re-integratiebedrijf geëvalueerd.
2. Indien de evaluatie aanleiding geeft tot wijziging van het plan, stuurt het re-integratiebedrijf het bijgestelde plan aan het bestuursorgaan. Artikel 2.3, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2.5

1. De belanghebbende voert gemiddeld een keer per week een sollicitatieactiviteit uit, tenzij in het plan anders is bepaald.
2. Bij het vaststellen van de mate waarin sollicitatieactiviteiten dienen te worden ondernomen, 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.

Artikel 2.6

1. De belanghebbende kan per kalenderjaar gedurende twintig dagen vakantie genieten waarin geen sollicitatieactiviteiten hoeven worden uitgevoerd. Onder dagen wordt verstaan: maandag tot en met vrijdag dan wel dinsdag tot en met zaterdag.
2. Op het aantal dagen, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht vijf maal het aantal hele weken voor de eerste dag waarop de sollicitatieactiviteiten volgens het plan een aanvang nemen in het desbetreffende kalenderjaar, gedeeld door 13.
3. Het aantal dagen, berekend volgens het tweede lid, wordt rekenkundig op hele dagen afgerond.

Artikel 2.7

Op het re-integratiebedrijf zijn de krachtens artikel 4.2 van het Besluit SUWI gestelde voorwaarden van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2.8

1. De kosten die de belanghebbende maakt voor de activiteiten, bedoeld in artikel 2.2., onderdelen d en e, worden door het verantwoordelijk bestuursorgaan vergoed, overeenkomstig de in het vastgestelde plan opgenomen begroting, of, bij gebreke hiervan, overeenkomstig het besluit op de aanvraag.
2. Indien in het plan voor de activiteiten, bedoeld in het eerste lid, geen begroting is opgenomen, dient de belanghebbende bij het verantwoordelijk bestuursorgaan een aanvraag in voor een tegemoetkoming in de kosten van die activiteiten, voorafgaand aan de aanvang van die activiteiten. Vergoeding vindt uitsluitend plaats na overlegging van facturen en bewijzen van betaling tot ten hoogste het bedrag waarop op grond van het vastgestelde plan of het besluit op de aanvraag aanspraak bestaat.
3. Het verantwoordelijk bestuursorgaan kan bij de vaststelling van het plan of het besluit op de aanvraag de voor een activiteit te vergoeden kosten lager vaststellen dan in het plan of de aanvraag is begroot, indien de begrote kosten niet noodzakelijk zijn voor het verrichten van de activiteit of als de kosten voor een activiteit hoger zijn begroot dan voor de uitvoering noodzakelijk is.

Hoofdstuk 3 Planmatige begeleiding en ondersteuning

Artikel 3.1

1. De belanghebbende dient bij het verantwoordelijk bestuursorgaan een aanvraag in voor een tegemoetkoming in de kosten van vrijwillige planmatige begeleiding en ondersteuning, voordat met de planmatige begeleiding en ondersteuning een aanvang is gemaakt. Vergoeding vindt uitsluitend plaats na overlegging van facturen en bewijzen van betaling tot ten hoogste het bedrag waarop op grond van de wet aanspraak bestaat. Kosten die niet noodzakelijk zijn voor planmatige

begeleiding en ondersteuning, of die niet in redelijke verhouding staan tot geleverde prestaties, worden niet vergoed.

2. Indien de planmatige begeleiding en ondersteuning als verplichting is opgelegd, vergoedt het verantwoordelijk bestuursorgaan de kosten voor de planmatige begeleiding en ondersteuning rechtstreeks aan de door de belanghebbende aangewezen organisatie die de planmatige begeleiding en ondersteuning uitvoert. Het verantwoordelijk bestuursorgaan sluit daartoe een schriftelijke overeenkomst met de organisatie.
3. Een tegemoetkoming voor planmatige begeleiding en ondersteuning als bedoeld in het eerste lid wordt slechts verleend, indien de planmatige begeleiding en ondersteuning wordt uitgevoerd door een organisatie die voldoet aan de eisen, gesteld in artikel 3.2.
4. Het verantwoordelijk bestuursorgaan verstrekt de organisatie die de planmatige begeleiding en ondersteuning uitvoert de noodzakelijke gegevens.
5. De aanspraak op de tegemoetkoming, bedoeld in het eerste lid, vervalt zodra de belanghebbende ophoudt mee te werken aan de planmatige begeleiding en ondersteuning of op andere wijze de oorzaak is dat de planmatige begeleiding en ondersteuning niet of niet langer bijdraagt aan het vinden van passend werk.

Artikel 3.2

Een organisatie die planmatige begeleiding en ondersteuning uitvoert, voldoet aan de volgende eisen:

- a. de organisatie is ten minste drie jaar in de Europese Unie gevestigd;
- b. de organisatie heeft ten minste twee consultants in volledige betrekking in dienst die ieder ten minste drie jaar ervaring hebben in planmatige begeleiding en ondersteuning;
- c. de planmatige begeleiding en ondersteuning bestaat in ieder geval uit gemiddeld twee uur per maand persoonlijke en individuele begeleiding;
- d. de organisatie heeft noch rechtstreeks, noch indirect, op enigerlei wijze financiële verbindingen met of geeft financiële bijdragen aan personen, organisaties, bedrijven of daarmee gelieerde natuurlijke of rechtspersonen die direct of indirect invloed hebben op het gunnen van de opdracht tot planmatige begeleiding en ondersteuning.

Hoofdstuk 4 Inhouding van de uitkering

Artikel 4.1

Het verantwoordelijk bestuursorgaan legt een inhouding op, indien het constateert dat:

- a. de belanghebbende weigert te voldoen aan een oproep van of namens het verantwoordelijk bestuursorgaan om de benodigde inlichtingen en informatie te verstrekken voor een goede uitvoering van dit besluit;
- b. de belanghebbende de verplichtingen, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, 52a, eerste

- lid, of artikel 132a, eerste lid, van de wet niet nakomt;
- c. de belanghebbende de verplichtingen, bedoeld in artikel 7a, tweede lid, 52a, tweede lid, of artikel 132a, tweede lid, van de wet niet nakomt;
 - d. de belanghebbende weigert mee te werken aan het opstellen van een plan;
 - e. de belanghebbende de in het plan opgenomen verplichtingen niet nakomt;
 - f. de belanghebbende weigert mee te werken aan een verplicht opgelegde planmatige begeleiding en ondersteuning.

Artikel 4.2

1. De hoogte en duur van de inhouding op grond van de artikelen 7c, eerste lid, 52c, eerste lid, of artikel 132c, eerste lid, van de wet bedragen:
 - a. 5% van de uitkering gedurende ten minste een maand indien sprake is van een gedraging of nalaten als bedoeld in artikel 4.1, onderdeel a, waarbij het bestuursorgaan de mogelijkheid heeft af te wijken tot ten minste 2% en ten hoogste 20%;
 - b. 25% van de uitkering gedurende ten minste vier maanden indien sprake is van een gedraging of nalaten als bedoeld in artikel 4.1, onderdelen b tot en met f, waarbij het bestuursorgaan de mogelijkheid heeft af te wijken tot ten minste 15% en ten hoogste 100%.
2. De hoogte van de inhouding bedraagt ten minste € 25.
3. Inhoudingen kunnen gelijktijdig opgelegd worden, met dien verstande dat nooit meer dan 100% van de uitkering wordt ingehouden.

Artikel 4.3

Een inhouding wordt opgelegd met ingang van de eerste dag dat een verplichting als bedoeld in dit besluit niet of niet behoorlijk is nagekomen.

Artikel 4.4

Indien het verantwoordelijk bestuursorgaan de belanghebbende een inhouding oplegt binnen twee jaar na de bekendmaking van een inhouding wegens dezelfde grond, worden de percentages alsmede het minimumbedrag, genoemd in artikel 4.2, tweede lid, met 50% verhoogd.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 5.1

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst.

Artikel 5.2

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 18 november 2010

Beatrix

De Minister van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties,

J. P. H. Donner

Uitgegeven de dertigste november 2010

De Minister van Veiligheid en Justitie,
I. W. Opstelten



Dit is een uitgave van:
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties |
Directie Arbeidszaken Publieke Sector
Postbus 20011 | 2500 EA Den Haag
www.rijksoverheid.nl

© December 2010 | 77169 | B-5936 | GMD-53