

NOTA VAN TOELICHTING

Inhoudsopgave:

A. Algemeen deel

1. Inleiding
2. De planmatige begeleiding en ondersteuning
 - 2.1. *Het algemene kader van de planmatige begeleiding en ondersteuning*
 - 2.2. *Het proces van de planmatige begeleiding en ondersteuning*
 - 2.2.1. *Aanwijzen van een re-integratiebureau (artikel 2.1)*
 - 2.2.2. *Opstellen van een plan (artikel 3.2)*
 - 2.2.3. *Vaststellen van het plan (artikel 3.3)*
 - 2.2.4. *Evalueren van het plan (artikel 3.4)*
 - 2.2.5. *Overstappen naar een ander re-integratiebureau (artikel 2.2)*
 - 2.2.6. *Sollicitatieplicht bij ziekte*
 - 2.3. *Onderscheid tussen begeleidings- en scholingskosten*
3. Kwaliteitseisen en vaststelling budget
 - 3.1. *Kwaliteitseisen*
 - 3.2. *Maximumbudget: lumpsumfinanciering*
 - 3.3. *Maximumbudget: hoogte bedrag lumpsumfinanciering*
4. Gegevensverwerking
5. Financiële gevolgen
6. Administratieve lastendruk
7. Consultatie en voorhangprocedure
 - 7.1. *Algemeen*
 - 7.2. *Kwaliteitseisen*
 - 7.3. *Maximumbudget*
 - 7.4. *Tegengaan voorkeursconstructies*
 - 7.5. *Voorhangprocedure*
8. Overgangsrecht

B. Artikelsgewijze toelichting

A. Algemeen deel

1. Inleiding

Het onderhavige Sollicitatiebesluit Appa (hierna: Sollicitatiebesluit) vervangt het sinds 2010 geldende Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers als gevolg van de Wet aanpassing Appa en enkele andere wetten 2021.¹ Op grond van de genoemde wet zal, gelijktijdig met de inwerkingtreding van dit Sollicitatiebesluit, bij koninklijk besluit de inwerkingtreding van de gewijzigde artikelen 7b, 52b en 132b van de Algemene pensioen- en uitkeringswet politieke ambtsdragers (hierna: Appa) worden geregeld.²

De aanleiding van deze wijziging van de Appa was de in 2018 met de Tweede Kamer gedeelde evaluatie van onder andere de in de Appa opgenomen sollicitatieplicht en de re-integratiebepalingen.³ De algemene

¹ Stb. 2021, 328.

² De wijziging van artikel 7b van de Appa wordt met de inwerkingtreding bij koninklijk besluit van artikel I, onderdeel G, van de Wet aanpassing Appa en enkele andere wetten 2021 geregeld. Per abuis zijn onder andere artikel I, onderdelen XX en PPP, van laatstgenoemde wet reeds bij koninklijk besluit van 13 juni 2022 per 1 juli 2022 in werking getreden, waarmee de wijziging van de artikelen 52b en 132b voortijdig is gerealiseerd. De Verzamelwet VRO-BZK 2026 (Stb. 2026, 94) draait de wijziging van de artikelen 52b en 132b van de Appa terug. Bij koninklijk besluit worden door het in werking laten treden van artikel III, onderdelen B en F, van de Verzamelwet VRO-BZK 2026 de artikelen 52b en 132b van de Appa opnieuw aangepast overeenkomstig artikel I, onderdelen XX en PPP, van de Wet aanpassing Appa en enkele andere wetten 2021.

³ Kamerstukken II 2017/18, 28479, nr. 78.

conclusie was dat er geen ingrijpende wijzigingen noodzakelijk zijn. Wel bleek er reden om voor de uitvoeringspraktijk het een en ander te verbeteren en te verduidelijken. Eén van de in de praktijk ervaren hindernissen, die met het onderhavige besluit is weggenomen, is het in 2010 in de Appa opgenomen onderscheid tussen vrijwillige en verplichte planmatige begeleiding en ondersteuning (en de daarbij horende verschillende wijzen van bekostiging).⁴ Dit onderscheid tussen vrijwillige en verplichte planmatige begeleiding en ondersteuning blijkt in de praktijk niet of nauwelijks een functie te hebben. Een vrijwillig verzoek om planmatige begeleiding wordt namelijk veelal ingediend in de eerste drie maanden na aftreden. De praktijk is om dan het gehele begeleidingstraject, zoals dat (regulier) is voorzien vanaf drie maanden, naar voren te halen. Daarom is nu in de Appa bepaald dat, hoewel een gewezen ambtsdrager op grond van de vijfde leden van de artikelen 7a, 52a en 132a pas een sollicitatieplicht heeft vanaf drie maanden na ontslag of aftreden, diegene op basis van de eerste leden van de gewijzigde artikelen 7b, 52b en 132b de plicht heeft om zich te laten begeleiden door een re-integratiebureau, en krachtens de tweede leden al vanaf het moment van aftreden of ontslag recht heeft op de vergoeding van de kosten daarvan. Op grond van de derde leden van de gewijzigde Appa-bepalingen wordt de hoogte van die vergoeding thans nader bepaald, evenals de kwaliteitseisen waaraan de organisatie die de begeleiding en ondersteuning uitvoert moet voldoen. Deze nadere regels worden gesteld in dit besluit en in de Sollicitatieregeling Appa.

Onderhavig Sollicitatiebesluit legt vast welke rechten een gewezen politieke ambtsdrager heeft en welke plichten er op de politieke ambtsdrager rusten bij het zoeken van een nieuwe functie na afloop van het politieke ambt. De wetgever heeft er zorg voor gedragen dat politieke ambtsdragers worden gecompenseerd voor de onzekerheid van het ambt. Tegelijkertijd rust ook op gewezen politieke ambtsdragers een plicht om alles in het werk te stellen zo snel mogelijk een nieuwe passende betrekking te vinden. De ondersteuning van gewezen politieke ambtsdragers mag – gelet op het bijzondere karakter van het politieke ambt – anders, en in zekere zin uitgebreider zijn dan voor ‘gewone’ werknemers; een politieke ambtsdrager kent namelijk geen ontslagbescherming. Tegelijkertijd moet ook in het oog worden gehouden dat de benodigde begeleiding wordt bekostigd uit de budgetten van niet alleen het Rijk, maar ook van decentrale overheden. In dit Sollicitatiebesluit is daarom gekozen voor een begeleidingsbedrag dat recht doet aan de benodigde inspanningen, zonder een te groot beslag te leggen op publieke middelen en zonder een voorziening te creëren die niet langer in verhouding staat tot de voorzieningen voor reguliere werknemers die een nieuwe functie trachten te vinden.

In onderhavig besluit is gezocht naar een systeem waarin het belang van de voormalige ambtsdrager met een sollicitatieverplichting (diens keuzevrijheid, een goed plan en snel een nieuwe functie) in balans is met dat van het bestuursorgaan (een goede prijs-kwaliteitsverhouding van de begeleiding, en lage uitkeringslasten). De activiteiten ter bevordering van de re-integratie worden namelijk door het bestuursorgaan vergoed. Het nieuwe systeem is zodanig vormgegeven dat enerzijds de vrijheid van de belanghebbende wordt vergroot om een re-integratiebureau te kiezen en om te komen tot een op de persoon afgestemd plan, maar dat anderzijds het peil van de dienstverlening door dat re-integratiebureau wel op orde moet zijn en redelijk geprijsd. De prijsprikkel ligt immers niet bij de belanghebbende, maar bij het verantwoordelijke bestuursorgaan dat de rekeningen krijgt.

Een aantal zaken verandert, maar veel blijft ook hetzelfde. Vergelijkbaar blijven onder meer de verdeling van de verantwoordelijkheden, de centrale rol van het steeds te actualiseren re-integratieplan in de procedure, het onderscheid tussen begeleiding en scholing, de vakantieregeling en de sanctietoepassing. De aanscherping vindt vooral plaats bij de kwaliteitseisen aan het re-integratiebureau en de eisen aan het re-integratieplan, in het ter beschikking stellen van een budget aan de uitkeringsgerechtigde met een

⁴ In het geval van vrijwillige planmatige begeleiding en ondersteuning was het voorheen de belanghebbende die het initiatief daartoe nam. Bij de verplichte planmatige begeleiding en ondersteuning lag het initiatief bij het re-integratiebureau en de uitvoeringsorganisatie. Tussen beide soorten ondersteuning bestond een verschil in bekostiging. Voor vrijwillige begeleiding ontving de gewezen politieke ambtsdrager (op declaratiebasis) een financiële bijdrage van het bestuursorgaan van maximaal 20% van de laatstgenoten bezoldiging op jaarbasis. Als het bestuursorgaan verplichtte tot planmatige begeleiding en ondersteuning kwamen de gefactureerde, daadwerkelijke kosten geheel voor rekening van het bestuursorgaan.

sollicitatieverplichting (hierna: belanghebbende) voor de begeleiding en ondersteuning, en de koppeling van de begeleiding aan de sollicitatieplicht.

Wat ook hetzelfde blijft, is dat dit Sollicitatiebesluit is gebaseerd op de Appa en dus uitsluitend de periode betreft tijdens de Appa-uitkering. De Appa ziet niet op de periode vóór ontslag of aftreden en daarom wordt in deze toelichting niet ingegaan op de daaraan voorafgaande situatie tijdens het ambt. Omdat een ander rechtspositioneel en financieel regime geldt voor en na ontslag, kunnen voorzieningen die reeds tijdens de ambtsperiode worden aangeboden, niet in de Appa worden opgenomen. Decentrale bestuurders kunnen echter tijdens het politieke ambt gebruikmaken van de voorzieningen voor scholing, loopbaanoriëntatie of mobiliteitsbevordering op grond van het Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers. Overigens mogen die voorzieningen uit integriteitsoverwegingen betrokkene wel voorbereiden op een volgende stap in de carrière, maar geen sollicitatieactiviteiten behelzen. Het doel van die activiteiten tijdens het ambt mag niet verder gaan dan dat betrokkene zo snel mogelijk na aftreden of ontslag een vliegende start kan maken met het daadwerkelijk solliciteren.

2. De planmatige begeleiding en ondersteuning

2.1. Het algemene kader van de planmatige begeleiding en ondersteuning

De Appa is een vangnet voor de politieke ambtsdrager die is afgetreden of ontslagen. De reden van aftreden of ontslag is niet relevant voor het recht op uitkering. Dit wordt automatisch toegekend. Dit vangnet is er omdat voor de politieke ambtsdrager geen ontslagbescherming geldt zoals voor de (overheids)werknemer. Voor de belanghebbende geldt (vanaf drie maanden na aftreden of ontslag) een sollicitatieplicht, en daarmee gelden voor die gewezen ambtsdrager ook de regels die dit Sollicitatiebesluit daaromtrent stelt. Dit besluit is niet van toepassing als geen sollicitatieplicht geldt. Dit laatste is aan de orde indien de gewezen politieke ambtsdrager:

- binnen twaalf maanden de pensioengerechtigde leeftijd bereikt;
- inkomsten geniet ten bedrage van 100% van de berekeningsgrondslag van de uitkering;
- een functie heeft aanvaard die recht geeft op een Appa-uitkering, en daaruit inkomsten geniet ten bedrage van 70% of meer van genoemde berekeningsgrondslag;
- heeft verzocht af te zien van de uitbetaling van de gehele uitkering of van het restant van de uitkering; of
- recht heeft op een voortgezette uitkering bij invaliditeit.

Doel van de Appa en van het Sollicitatiebesluit blijft om de belanghebbende, dus de gewezen politieke ambtsdrager met een sollicitatieplicht, zo snel mogelijk een nieuwe functie te laten verkrijgen met zodanige inkomsten dat die sollicitatieplicht eindigt (zoals in de vorige alinea aangegeven, kan dit ook al met nieuwe inkomsten à 70% laatstgenoten bezoldiging als het een politiek ambt betreft). Een dergelijke structurele duurzame re-integratie is ook het doel van de begeleiding door het re-integratiebureau. Dat is geen resultaatverplichting voor het bureau maar deze inspanningsverplichting is ook niet vrijblijvend.

De belanghebbende die sollicitatieplichtig is, moet op grond van de eerste leden van de artikelen 7b, 52b en 132b van de Appa door een re-integratiebureau een plan op laten stellen voor het gericht zoeken naar en verwerven van passende arbeid. In dit plan zijn de activiteiten opgenomen die voor deze belanghebbende noodzakelijk zijn om te voldoen aan de sollicitatieverplichting. Vervolgens is de belanghebbende verplicht dit plan, nadat het is goedgekeurd, onder begeleiding van een re-integratiebureau uit te voeren.

De achtergrond van deze 'dubbelslag', deze verplichte re-integratiebegeleiding naast de sollicitatieverplichting, is dat de wetgever dit ziet als een arbeidsvoorwaarde die hoort bij (het bevorderen van) het deelnemen aan het onzekere bestaan in de politiek. Bestuurders voor wie de Appa geldt zijn in het politieke domein afhankelijk van de vertrouwensregel. Deze regel houdt in dat de politieke ambtsdrager die het vertrouwen van de volksvertegenwoordiging niet meer heeft, noodzakelijkerwijs

moet aftreden. Ook na de vorming van een nieuw bestuur na verkiezingen, kunnen bestuurders van de ene op de andere dag hun functie verliezen. Leden van de Tweede Kamer kunnen na verkiezingen eveneens hun zetel kwijtraken. Dit vraagt van betrokkenen om te accepteren dat er tijdens het politieke ambt geen sprake is van ontslagbescherming. Naar het oordeel van de wetgever hoort daarbij dat betrokkenen moeten weten dat na aftreden, ontslag of verlies van de functie na verkiezingen hulp zal worden geboden om weer aan het werk te komen. Daarom kunnen politieke ambtsdragers een beroep doen op professionele organisaties die de arbeidsmarkt kennen, vaak beschikken over een groot netwerk en betrokkenen adequaat en al naar gelang de individuele mogelijkheden en ambities alle ondersteuning kunnen bieden bij het vinden van een nieuwe functie.

Het bestuursorgaan is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Appa-uitkering en (samen met de belanghebbende) verantwoordelijk voor de re-integratie. Afhankelijk van het ambt dat de belanghebbende het laatst bekleedde, is dat verantwoordelijke bestuursorgaan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (hierna: BZK), het betreffende college van gedeputeerde staten, het college van burgemeester en wethouders of het dagelijks bestuur van een waterschap.

In het kader van de uitvoering van de sollicitatieplicht heeft het bestuursorgaan de verantwoordelijkheid om:

- te beoordelen of het door de belanghebbende gekozen re-integratiebureau voldoet aan de voorwaarden (artikel 2.1, eerste lid);
- een eventueel verzoek van de belanghebbende om een overstap te maken naar een ander re-integratiebureau te beoordelen en de hoogte van het resterende bedrag voor begeleiding en ondersteuning vast te stellen (artikel 2.2, eerste en tweede lid);
- het re-integratieplan voor de belanghebbende vast te stellen (artikel 3.3, tweede lid);
- het plan opnieuw vast te stellen indien de evaluatie aanleiding geeft tot een significante wijziging van het eerder vastgestelde plan (artikel 3.4, derde lid);
- de kosten van planmatige begeleiding en ondersteuning te vergoeden (artikel 4.1, eerste lid);
- de kosten van scholing en de overige activiteiten die kunnen bijdragen aan het verkrijgen van passende arbeid te vergoeden (artikel 4.2, eerste lid); en
- zo nodig inhoudingen op de Appa-uitkering op te leggen als sanctie (artikel 5.1).

Het bestuursorgaan kan deze verantwoordelijkheid opdragen aan een uitvoeringsorganisatie; net zoals dat ook vaak het geval is voor de uitvoering van de Appa-uitkering. Deze uitbesteding wordt aangeraden vanwege zowel de complexiteit als de gewenste objectiviteit van de uitvoering. Daarnaast is het bestuursorgaan op grond van het Sollicitatiebesluit verplicht om voor de planmatige begeleiding en ondersteuning een re-integratiebureau aan te wijzen. Het re-integratiebureau is niet dezelfde organisatie als de uitvoeringsorganisatie. Dit is ook logisch gezien de vereiste expertise. In deze toelichting wordt ervan uitgegaan dat het verantwoordelijk bestuursorgaan de uitvoering van de Appa heeft uitbesteed aan een uitvoeringsorganisatie en dat deze organisatie dus de uitvoering doet namens het bestuursorgaan. Daarom wordt in het vervolg van deze toelichting in principe gesproken van "uitvoeringsorganisatie".

2.2. Het proces van de planmatige begeleiding en ondersteuning

Voor de planmatige begeleiding en ondersteuning zijn de processtappen vergelijkbaar met wat tot op heden gold. Nieuw is vooral dat dit proces uitsluitend gevolgd hoeft te worden als sprake is van een sollicitatieplicht. Dit gegeven volgt in dit besluit onder meer uit de aangevulde definitiebepaling van 'belanghebbende' in artikel 1.1.

De volgende categorieën uitkeringsgerechtigden kunnen worden onderscheiden:⁵

- Degenen die vanaf aftreden of ontslag een gehele of gedeeltelijke Appa-uitkering uitbetaald krijgen: zij hebben een sollicitatieplicht en recht op begeleiding en eventueel scholing.

⁵ Hierbij wordt geabstraheerd van de uitkeringsgerechtigden die binnen twaalf maanden de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, degenen met een voortgezette uitkering bij invaliditeit en degenen die hebben verzocht af te zien van de uitbetaling van de gehele uitkering, omdat voor hen op basis van de Appa sowieso niet de sollicitatieplicht geldt, en begeleiding dus niet aan de orde is.

- Degenen die vanaf aftreden of ontslag zodanige nieuwe inkomsten genereren dat er geen uitkering hoeft te worden uitbetaald of degenen die een nieuw politiek ambt vervullen waarmee zij minstens 70% van de bezoldiging waarvan hun Appa-uitkering is afgeleid verdienen: zij zijn succesvol gere-integreerd in de zin van de Appa, hebben geen sollicitatieplicht en dus geen recht op begeleiding noch eventueel scholing.
- Degenen die succesvol waren gere-integreerd, maar op een later moment tijdens de uitkeringsduur terugvallen op de Appa-uitkering: zij hadden eerst geen recht (meer) op begeleiding of scholing, maar vallen vanaf genoemd moment (weer) onder de sollicitatieplicht en hebben vanaf dat moment dus ook (weer) recht op begeleiding en eventueel scholing. Dit is alleen anders indien een beroep op die begeleiding niet meer redelijk is, bijvoorbeeld als betrokkene een maand voor het einde van de uitkeringsduur werkloos raakt waardoor eventuele begeleiding of scholing niet meer zinvol is. In laatstgenoemd geval kan, ondanks dat de wettelijke sollicitatieplicht tot het eind van de uitkeringsduur geldt, een begeleidingsvoorstel door de uitvoeringsorganisatie op grond van artikel 3.3, tweede lid, worden afgewezen.

2.2.1. Aanwijzen van een re-integratiebureau (artikel 2.1)

De eerste stap in het proces is dat de belanghebbende voor een re-integratiebureau kiest. De uitvoeringsorganisatie toetst of dit bureau voldoet aan de krachtens artikel 2.1, tweede lid, in de Sollicitatieregeling Appa gestelde kwaliteitseisen. De bewijslast dat het re-integratiebureau aan die eisen voldoet, ligt bij dat bureau zelf.

Het bureau conformeert zich aan de afspraken en evaluatiemomenten zoals die in het kader van het Sollicitatiebesluit zijn bepaald. Dit betekent onder meer dat van het bureau verwacht wordt dat het (minstens) driemaandelijks toetst of de activiteiten van de belanghebbende zijn uitgevoerd conform het re-integratieplan en dat het bureau de voortgang bewaakt gedurende de gehele uitkeringsduur. Het bureau committeert zich ook aan de administratieve procedures van de uitvoeringsorganisatie, zoals bijvoorbeeld rapportage-formats en de gewenste wijze van factureren. Dat de (interne) procedures tussen bestuursorgaan, uitvoeringsorganisatie en re-integratiebureau onderling adequaat zijn afgestemd, is namelijk een belangrijke randvoorwaarde voor een succesvolle begeleiding en ondersteuning van de belanghebbende.

De uitvoeringsorganisatie besluit om het door de belanghebbende uitgekozen re-integratiebureau al dan niet te accepteren. In de praktijk zal de uitvoeringsorganisatie alleen bij afwijzing een expliciet besluit nemen. Indien de toetsing van het re-integratiebureau al eerder eens heeft plaatsgevonden, bijvoorbeeld omdat een andere belanghebbende ook voor dat bureau koos, kan de toets de daaropvolgende keer marginaal plaatsvinden. Dit is overigens niet wezenlijk anders dan de huidige praktijk. En ook in de huidige praktijk zal de uitvoeringsorganisatie een heroverweging moeten maken wanneer na de eerste toets op een later moment aanwijzingen zijn dat het bureau niet meer voldoet aan de eisen.

Het is de gewezen politieke ambtsdrager die sollicitatieplichtig is tot slot op grond van artikel 2.3 niet toegestaan om, wanneer een re-integratiebureau eenmaal is aangewezen, bij dat bureau in dienst te treden. Dat mag wél op het moment dat de inkomsten uit een nieuwe functie bij dat re-integratiebureau dusdanig zijn dat de uitkering kan worden stopgezet en daarmee de sollicitatieplicht eindigt. Een bureau mag een Appa-uitkeringsgerechtigde dus in dienst nemen, maar niet één die het bureau zelf nog begeleidt bij diens sollicitatieplicht. Dat laatste is ongewenst omdat dit de benodigde onafhankelijke positie van het re-integratiebureau ondermijnt. Een bureau moet het bijvoorbeeld aan de uitvoeringsorganisatie melden als de belanghebbende zich niet aan de sollicitatieplicht houdt. Voorkomen moet worden dat constructies aantrekkelijk worden waarbij het bureau aan de belanghebbende een lucratieve medewerker heeft, terwijl het financiële risico bij het verantwoordelijk bestuursorgaan ligt dat nog steeds de uitkering en de begeleiding betaalt. Ook moet worden voorkomen dat het bureau de belanghebbende in het begeleidingsproces op een andere manier gaat behandelen omdat het nu tevens

om een collega gaat. Daarom is expliciet bepaald dat een belanghebbende niet in dienst kan treden bij het begeleidende bureau.

2.2.2. Opstellen van een plan (artikel 3.2)

Nadat is vastgesteld dat het re-integratiebureau voldoet aan de kwaliteitseisen, komen de belanghebbende en het bureau tot een voorstel voor het re-integratieplan. Dit voorstel leggen zij binnen de in artikel 3.3, eerste lid, genoemde termijnen ter vaststelling voor aan de uitvoeringsorganisatie. In dit voorstel beschrijven zij het re-integratietraject zoals zij dit voor deze belanghebbende voor zich zien. Ten aanzien van de inhoud van het voorgestelde plan zijn op grond van artikel 3.2, tweede lid, nadere regels gesteld in de Sollicitatieregeling Appa. In dit voorstel wordt een duidelijke en gedetailleerde beschrijving gegeven van het profiel van belanghebbende alsook een opsomming van de activiteiten die voor belanghebbende, gezien de individuele omstandigheden zoals beschreven in het profiel, worden voorgesteld. Verder is onderdeel van het plan een globale planning in de tijd en eventueel voorgestelde opleidingen of overige activiteiten; alsmede een begroting van de daarmee gemoeide kosten.

In samenspraak met het bureau kiest de belanghebbende in principe zelf voor bepaalde activiteiten, waarbij het maximumbedrag dat is vastgelegd in artikel 4.1, tweede lid, van het besluit, in acht wordt genomen. Omdat de uitvoeringsorganisatie het plan moet (kunnen) vaststellen zal belanghebbende de keuzes moeten motiveren, in samenspraak met het bureau.

Niet alles zal al op voorhand duidelijk (kunnen) zijn en er kunnen zich ontwikkelingen voordoen na de vaststelling van het plan die tot aanpassing daarvan (moeten) leiden. Als onzekerheid zich voordoet, wordt dit geconstateerd en gemotiveerd in het plan en wordt een inschatting gegeven wanneer wel duidelijkheid kan worden gegeven, zodat de uitvoeringsorganisatie een vinger aan de pols kan houden. Voor deze situaties geldt artikel 3.4, derde lid: indien er aanleiding is voor een significante wijziging van het plan, legt het re-integratiebureau een bijgesteld plan voor aan de uitvoeringsorganisatie. In andere gevallen stuurt het bureau een voortgangsrapportage.

2.2.3. Vaststellen van het plan (artikel 3.3)

De uitvoeringsorganisatie beoordeelt of zij het plan kan vaststellen op basis van het advies van het re-integratiebureau over de afstand tot de arbeidsmarkt van de belanghebbende en over de gewenste sollicitatieactiviteiten. Het plan moet daarom specifiek voor de belanghebbende zijn opgesteld en voldoende concreet en toetsbaar zijn voor de uitvoeringsorganisatie. Te denken valt aan aspecten als opleidingsniveau, loopbaanfase, arbeidsmarktvaart naar het profiel van belanghebbende, werkervaring, sectorale mobiliteit, netwerkpositie, reputatie en persoonlijke omstandigheden. Het gaat erom dat voor de uitvoeringsorganisatie aannemelijk wordt gemaakt dat de in het plan voorgestelde activiteiten logisch voortvloeien uit het profiel van belanghebbende. Uitgangspunt is de expertise van het bureau. De uitvoeringsorganisatie toetst daarom marginaal. Dat wil zeggen dat de uitvoeringsorganisatie in beginsel niet in de keuze van het bureau treedt voor een bepaalde activiteit, tenzij die keuze kennelijk onredelijk is. Een goede en concrete motivering van het advies door het bureau, kan het vaststellen van het plan door de uitvoeringsorganisatie bespoedigen. De uitvoeringsorganisatie spreekt het bureau aan op de uitvoering van het plan en op de voortgang van de daarin aangegeven planning als zij daar aanleiding toe ziet op basis van het plan, de voortgangsrapportage of het aangepaste plan.

De belanghebbende voldoet ingevolge artikel 3.1 aan de sollicitatieplicht door het plan uit te voeren. Indien de belanghebbende het plan niet uitvoert, legt de uitvoeringsorganisatie een sanctie op overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk 5 van dit besluit. Dat hoofdstuk van het Sollicitatiebesluit is ongewijzigd, op een enkele redactionele aanpassing na, overgenomen van het sinds 2010 geldende Sollicitatiebesluit. Op dit vlak is dus geen wijziging beoogd. Deze bepalingen zijn vergelijkbaar met die gelden voor uitkeringsgerechtigden onder het regime van de Werkloosheidswet.

2.2.4. Evalueren van het plan (artikel 3.4)

Na vaststelling wordt het plan, zolang de uitkering duurt en de sollicitatieplicht geldt, minstens een keer in de drie maanden geëvalueerd en, indien nodig, geactualiseerd. Als het plan wordt bijgesteld, stuurt het re-integratiebureau een afschrift aan de uitvoeringsorganisatie, omdat op grond van artikel 3.4, derde lid, ook dit aangepaste plan door de uitvoeringsorganisatie moet worden vastgesteld. Zoals beschreven in paragraaf 2.2.2 moet het dan wel gaan om een significante wijziging van het plan; anders volstaat een voortgangsrapportage. Het is namelijk de bedoeling dat de uitvoeringsorganisatie een vinger aan de pols houdt.

2.2.5. Overstappen naar een ander re-integratiebureau (artikel 2.2)

Belanghebbenden, dus de gewezen politieke ambtsdragers met een sollicitatieplicht, hebben binnen het verplichte kader bepaalde vrijheden in de keuze voor begeleiding bij de sollicitatie-inspanningen. De belanghebbende mag bijvoorbeeld wisselen van begeleider binnen het gekozen re-integratiebureau. Belanghebbende mag ook overstappen naar een ander re-integratiebureau, maar uitsluitend indien toegestaan door de uitvoeringsorganisatie op basis van een gemotiveerde aanvraag daartoe. Deze mogelijkheid bestaat omdat in de praktijk kan blijken dat er toch geen klik is met de loopbaanadviseurs van het bureau of omdat de uitwerking van de visie in de praktijk niet blijkt aan te sluiten bij wat de belanghebbende zoekt in de begeleiding. Het is nadrukkelijk niet bedoeld om de belanghebbende de gelegenheid te bieden zich te onttrekken aan de sollicitatieplicht of aan eventuele sancties. Een overstap behoeft goedkeuring door de uitvoeringsorganisatie. De uitvoeringsorganisatie beoordeelt de redelijkheid van de beoogde overstap op basis van het door de belanghebbende gemotiveerde verzoek daartoe, de reactie van het te verlaten bureau en de eigen afweging van betrokken belangen. Als de uitvoeringsorganisatie instemt met de overstap, wordt een overdrachtsformulier opgesteld door het bureau over de stand van zaken van het re-integratieplan. De uitvoeringsorganisatie stelt ingevolge artikel 2.2, tweede lid, ook vast welk deel van het budget voor de planmatige begeleiding en ondersteuning wordt overgedragen aan het ontvangende re-integratie-bureau. Aangezien op dat moment bekend is welke activiteiten de belanghebbende al heeft uitgevoerd en welk bedrag voor planmatige begeleiding en ondersteuning nog beschikbaar is, kan het andere bureau meteen doorpakken wat betreft het opstellen of het uitvoeren van het re-integratieplan.

Uit de consultatie kwam de vraag naar voren hoe de hoogte van het resterende budget wordt vastgesteld en gerelateerd daaraan de vraag of overdrachtskosten voor vergoeding in aanmerking komen (zie ook paragraaf 7.3). Welk bedrag nog resteert of zou moeten resteren, en op welk moment, is sterk afhankelijk van de individuele omstandigheden van het geval. Indien sprake is van een laag resterend budget, mag worden aangenomen dat intussen al activiteiten zijn ondernomen en dat het tweede bureau daarop voort kan bouwen; ook als er sprake is van verschillende visies van de bureaus. Bij de besprekingen over al dan niet overstappen moet voor alle betrokken partijen duidelijk zijn wat het resterend budget is. Daarom is in artikel 2.2 bepaald dat de uitvoeringsorganisatie niet alleen beoordeelt of er gegronde redenen zijn voor de overstap, maar dat de uitvoeringsorganisatie ook bepaalt welk deel van het budget voor de planmatige begeleiding en ondersteuning wordt overgedragen aan het ontvangende re-integratiebureau. De uitvoeringsorganisatie kan hiertoe een nacalculatie (laten) uitvoeren maar kan ook kiezen voor een bedrag dat zij gelet op de omstandigheden van het specifieke geval redelijk acht. Gelet op de huidige praktijk waarin dit soort overstappen niet of nauwelijks voorkomt (er was natuurlijk tot op heden ook geen grondslag voor in het besluit), is niet de verwachting dat de uitvoeringsorganisatie in de toekomst dit oordeel vaak zal moeten vellen. Als het zich voordeed, werd het vaak aldus ondershands tussen de bureaus geregeld.

Wat betreft de overdrachtskosten is ook een grote variëteit in omstandigheden mogelijk. Daarom is aan artikel 2.2 toegevoegd dat naar het oordeel van de uitvoeringsorganisatie in redelijkheid gemaakte overdrachtskosten ten laste van het budget gebracht kunnen worden. De uitvoeringsorganisatie is nauw bij deze overstap betrokken en kan uit dien hoofde beoordelen in hoeverre de gemotiveerde declaratie van het re-integratiebureau reëel is en vergoed zou moeten worden.

2.2.6. Sollicitatieplicht bij ziekte

Het re-integratieplan is bepalend voor de uitvoering van de sollicitatieplicht. Als de belanghebbende zich houdt aan het plan, voldoet diegene aan de sollicitatieplicht. Dit geldt ook in geval van ziekte die het solliciteren verhindert. Als de belanghebbende stelt zich te ziek te voelen om sollicitatieactiviteiten te verrichten, moet diegene dit ook aannemelijk maken. De uitvoeringsorganisatie beoordeelt, al dan niet op basis van een advies van een (bedrijfs)arts, of hiervan inderdaad sprake is. Indien de uitvoeringsorganisatie vervolgens het plan vaststelt met het oordeel dat de belanghebbende te ziek is om te solliciteren, wordt daarmee voldaan aan de sollicitatieplicht. In het plan moet ook staan wanneer weer bekeken wordt of de ziekte nog steeds het solliciteren verhindert. Het ligt voor de hand zo veel mogelijk aan te sluiten bij de reguliere driemaandelijke evaluatie, maar als de inschatting is dat een kortere periode nodig is, wordt voor een eerder tijdstip gekozen. Het re-integratietraject wordt tijdens de ziekteperiode dus niet afgesloten, maar er wordt overgegaan op voortgangsbewaking. Deze handelwijze wordt al sinds 2010 toegepast. Er is geen wijziging beoogd. BZK heeft geen signalen ontvangen dat dit beleid onduidelijk was of tot problemen heeft geleid. Het is niet altijd nodig om medische professionals in te zetten. Dankzij de goede samenwerking tussen de uitvoeringsorganisaties en bureaus is het beschreven beleid een lichte, goed werkbare en zorgvuldige procedure gebleken. Uiteindelijk is het de uitvoeringsorganisatie die het finale oordeel velt of belanghebbende heeft aangetoond dat die te ziek is om te solliciteren, via het vaststellen van het plan waarin dit oordeel is opgenomen.

De beoordeling of de belanghebbende te ziek is om te solliciteren, is overigens niet vergelijkbaar met de keuring die nodig is voor de toekenning van de voortgezette uitkering vanwege algemene invaliditeit in de zin van de Appa. Van een dergelijke algemene geheel of gedeeltelijke invaliditeit is sprake als betrokkene als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekten of gebreken geheel of gedeeltelijk niet in staat is om met arbeid te verdienen hetgeen gezonde personen, met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen.

2.3. Onderscheid tussen begeleidings- en scholingskosten

In dit nieuwe Sollicitatiebesluit blijven de begeleidingskosten onderscheiden van scholingskosten en overige activiteiten die kunnen bijdragen aan het verkrijgen van passende arbeid. Met de nu voorgenomen aanpassingen wordt hierin geen wijziging beoogd. Dit onderscheid geldt al jaren en is beschreven in de circulaire "Scholing tijdens Appa".⁶ Wanneer in het kader van de Appa gesproken wordt van begeleiding, gaat het dus om het re-integratietraject exclusief scholingsactiviteiten en overige activiteiten die kunnen bijdragen aan het verkrijgen van passende arbeid, zoals het behalen van een vakbekwaamheidsbewijs in het kader van een procedure Erkenning Verworven Competenties (EVC).

Scholing betreft de in het vastgestelde plan opgenomen opleidingen of cursussen ten behoeve van het overbruggen van de afstand tot de arbeidsmarkt als zodanig. Met het begrip scholing wordt in het kader van de Appa gedoeld op onderwijs in de zin van inhoudelijke kennisoverdracht en het verkrijgen van competenties en vaardigheden die de belanghebbende nodig heeft om een door diegene beoogde functie te verwerven. Onder scholing in de zin van de Appa worden niet verstaan de opleidingen of trainingen die onderdeel zijn of geacht kunnen worden te zijn van de planmatige begeleiding en ondersteuning. Bij dit laatste moet men bijvoorbeeld denken aan een cursus "Ken u zelf", een sollicitatietraining, intervisie, loopbaangesprekken of coaching. Hiervan leert een belanghebbende natuurlijk ook, maar deze activiteiten vormen onderdeel van de begeleiding. Deze activiteiten ondersteunen de belanghebbende namelijk in het werk maken van het solliciteren zelf.

Een EVC-procedure is evenmin scholing in de zin van de Appa, maar valt in de categorie overige activiteiten die kunnen bijdragen aan het verkrijgen van passende arbeid. Via een EVC-procedure wordt namelijk een vakbekwaamheidsbewijs of een competentiebewijs behaald waarmee een werkgever beter het niveau van de belanghebbende kan inschatten door de vergelijking met een bepaalde maatstaf. Het valt niet onder de

⁶ Stcrt. 2021, 7018. Ook gepubliceerd via politiekeamtsdragers.nl.

begeleiding, want het behoort niet tot de algemene sollicitatieactiviteiten van de planmatige begeleiding. Voor een EVC-traject wordt gekozen in specifieke situaties waarin de belanghebbende bijvoorbeeld:

- een praktische opleiding heeft genoten, maar als politiek bestuurder veelal op een theoretisch werk- en denkniveau heeft gefunctioneerd;
- competenties heeft op eenzelfde niveau, maar in een ander domein; of
- wil aantonen dat er door het vervullen van het politieke ambt bepaalde managementcompetenties zijn opgedaan.

3. Kwaliteitseisen en vaststelling budget

3.1. Kwaliteitseisen

De kwaliteitseisen die aan een re-integratiebureau en aan de inhoud van het plan worden gesteld zijn, op grond van de delegatiebepalingen in artikelen 2.1, tweede lid, en 3.2, tweede lid, uitgewerkt in de Sollicitatieregeling Appa. Korthedshalve wordt verwezen naar de toelichting bij deze regeling.

3.2. Maximumbudget: lumpsumfinanciering

De belanghebbende heeft op grond van artikel 7b, 52b of 132b van de Appa vanaf het moment van ontslag recht op vergoeding van de kosten voor begeleiding en ondersteuning, tot een bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen bedrag. In dit besluit wordt ter uitvoering daarvan één vast, all-in bedrag vastgesteld voor de planmatige begeleiding en ondersteuning voor de gehele uitkeringsperiode (lumpsumfinanciering). Dit bedrag is voor elke belanghebbende hetzelfde. Welke activiteiten het bureau voor dit bedrag voor de belanghebbende voorstelt in het plan kan verschillen, afhankelijk van het profiel van de belanghebbende en van diens eigen wensen en voorkeuren (zie paragraaf 2.2.2). In paragraaf 3.3 wordt ingegaan op de hoogte van het bedrag. In deze paragraaf wordt beschreven waarom het kabinet voor deze financieringswijze heeft gekozen. Ingegaan wordt daartoe op andere overwogen financieringswijzen, zoals een declaratiesysteem, een systeem van voorschot en nacalculatie, een systeem met een beoordelingsmatrix, betaling van de lumpsumfinanciering in termijnen, en een bonussysteem.

In het conceptbesluit zoals dat ter consultatie is voorgelegd, was het voorstel om voor de financieringswijze van de planmatige begeleiding en ondersteuning aan te sluiten bij die van het hiervoor geldende Sollicitatiebesluit. Hierin was de wijze van vergoeding gebaseerd op een declaratiesysteem. In de praktijk wordt het voorgeschreven declaratiesysteem echter niet of nauwelijks gehanteerd. Er wordt sinds 2010 in de praktijk met name gewerkt met een vorm van lumpsumfinanciering. Aanvankelijk werd dit door BZK ook ondersteund, want het heeft duidelijke voordelen: in het bijzonder de voorspelbaarheid en de geringe administratieve lasten. De kosten van langer durende trajecten worden gecompenseerd door de lagere kosten van trajecten die korter duren. Gaandeweg zijn ook nadelen zichtbaar geworden toen door verschillende bureaus in de prijszetting de koppeling werd gelegd met de hoogte van de laatstgenoten bezoldiging van de individuele ambtsdrager. De hoogte van de laatstgenoten bezoldiging zegt namelijk niets over de benodigde begeleidingsactiviteiten in het individuele geval. In de loop der tijd ging de gemiddelde prijs van een traject steeds meer richting de 20% van de laatstgenoten bezoldiging, het percentage dat op grond van de Appa als maximum gold, in plaats van een gemiddelde prijs voor trajecten die moeilijker en makkelijker zijn. Genoemd idee van compensatie tussen de intensiteit van verschillende trajecten was hiermee niet of nauwelijks meer aanwezig. Deze praktijk maakte het bovendien voor de uitvoeringsorganisatie lastig om haar taak bij de vaststelling van het plan waar te maken. Een declaratiestelsel kent echter ook de nodige nadelen. Een declaratiesysteem is niet gebruikelijk bij re-integratiebureaus en er wordt veelal niet met een urenregistratiesysteem gewerkt. Ook de praktijk dat de bureaus vaak alle kosten factureerden in het eerste halfjaar van het traject, maakt het voor de uitvoeringsorganisatie lastig te beoordelen of de prijs-kwaliteitverhouding van de voorgestelde activiteiten redelijk is. Dit leidde in de praktijk tot discussies tussen uitvoeringsorganisatie en bureau(s).

Een systeem van voorschot en nacalculatie (dat het hiervoor geldende Sollicitatiebesluit kende) stuit op dezelfde belemmeringen als het declaratiesysteem. Gelet op deze ervaringen is de verwachting dat het continueren van deze financieringssystemen een voortzetting van de huidige discussies in de praktijk zou betekenen.

Eveneens is overwogen of een objectief kader kan worden vastgesteld om te bepalen welk bedrag passend is voor de ondersteuning van verschillende politiek ambtsdragers, afhankelijk van het profiel en de bijbehorende objectieve ondersteuningsnoodzaak van de belanghebbende. Gegeven de diversiteit binnen de doelgroep zou een dergelijk model of een dergelijke matrix op zichzelf weer discussie kunnen oproepen over de redelijkheid en evenredigheid ervan, en over hoe deze ingevuld dient te worden door een bureau en beoordeeld door de uitvoeringsorganisatie. Een systeem met een beoordelingsmatrix zou dus minstens zoveel nadelen als voordelen kennen.

Een ander systeem is betaling van het lumpsumbedrag in termijnen. Hoewel de achtergrond hiervan is dat niet hoeft te worden betaald voor werkzaamheden die niet door het bureau (meer) hoeven te worden uitgevoerd, is het nadeel hiervan dat termijnen nogal arbitrair zijn en, bovendien, dat het een perverse prikkel kan zijn voor een bureau om een komende vervalltermijn nog te halen en de belanghebbende daarom minder snel naar een nieuwe functie te begeleiden. Een variant hierop is een bonussysteem: als de belanghebbende vóór een bepaalde datum zijn of haar sollicitatieverplichting beëindigt, ontvangt het bureau weliswaar niet het hele bedrag maar wordt wel een bepaald bedrag betaald als beloning. Het kan een stimulans zijn, maar ook dit systeem is vrij arbitrair.

Het verkozen systeem van één lumpsumbedrag dat gelijk is voor elke belanghebbende, heeft voor alle betrokkenen de voordelen van administratieve eenvoud, een grote mate van kenbaarheid, met name ook voor de belanghebbende zelf, en de ont koppeling van het verband tussen prijs en de hoogte van de laatstgenoten bezoldiging. Ook wordt hiermee in grote mate aangesloten bij een sinds 2010 veelgebruikte financierings- en handelswijze.

3.3. Maximumbudget: hoogte bedrag lumpsumfinanciering

Het lumpsumbedrag, dat gelijk is voor elke belanghebbende, voor de begeleiding tijdens de gehele duur van de uitkering bedraagt € 16.000, exclusief BTW. Dit bedrag wordt in algemene zin voldoende geacht voor een deugdelijke begeleiding van belanghebbenden zonder een onevenredig beslag te leggen op de publieke middelen. Aanvankelijk was voorgesteld om te komen tot een plafondbedrag en dat bedrag vast te stellen op € 7.500. Tot dit bedrag was gekomen door uit te gaan van anderhalf keer het gemiddelde plafondbedrag dat voor (overheids)werknemers wordt gerekend ingeval van loopbaanbegeleiding, inclusief in voorkomend geval planmatige begeleiding (outplacement). Door de hantering van de factor 1,5, zo was de gedachte, werd genoegzaam rekening gehouden met de specifieke eigenschappen van de Appa-belanghebbenden. De in paragraaf 7 beschreven consultatiereacties hebben echter aannemelijk gemaakt dat een bedrag van € 7.500 niet toereikend is voor deze specifieke doelgroep, zeker niet voor de meer intensieve, langdurige trajecten. Dit vanwege de meestal niet-lineaire loopbaanontwikkeling, complexere loopbaansituatie, het publiek imago en een meestal hoger dan gemiddelde leeftijd. Hierbij weegt voor het kabinet nadrukkelijk mee dat het recht op de begeleiding geldt voor de gehele duur van de uitkering; dus ook bij een onverhoopte terugval in de uitkering. Daarnaast moeten Appa-belanghebbenden, in tegenstelling tot (overheid)werknemers, altijd vanuit een niet-werkende situatie worden begeleid, waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt groter kan zijn. Gelet op deze verschillen, gaat een vergelijking met (overheids)werknemers en het voor hen gehanteerde gemiddelde plafondbedrag bij nader inzien niet op.

Het nu gekozen bedrag van € 16.000 is ongeveer het gemiddelde bedrag waarmee in een systeem van lumpsumfinanciering de kosten van langer durende trajecten *grosso modo* kunnen worden gecompenseerd door trajecten die korter duren. Met dit bedrag is beoogd een balans te vinden tussen kwaliteit en proportionaliteit, met oog voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid om politieke

ambtsdragers een gedegen vangnet te bieden. Voorkomen moet worden dat het maatschappelijk draagvlak voor begeleiding verdwijnt, omdat het nut van deze begeleiding is aangetoond.⁷

Het lumpsumbedrag wordt geïndexeerd met het percentage waarmee het loon van de ambtenaren die werkzaam zijn bij het ministerie van BZK krachtens de voor hen geldende collectieve arbeidsovereenkomst wordt verhoogd. Deze indexatie is in lijn met de indexatiewijze van andere aanspraken van politieke ambtsdragers. In wezen sluit het volgen van de bezoldiging bovendien aan bij het hiervoor geldende systeem dat immers uitging van een percentage van die bezoldiging. Dit maakt ten slotte de aanvankelijk voorgestelde maar lastig objectieveerbare evaluatie van de hoogte van het budget overbodig.

4. Gegevensverwerking

Om het proces van de ondersteuning en begeleiding adequaat uit te kunnen voeren, is in artikel 2.1, derde lid, bepaald dat het bestuursorgaan (en in de meeste gevallen, zoals in de laatste alinea van paragraaf 2.1 uiteengezet: de gemandateerde uitvoeringsorganisatie), het re-integratiebureau en de belanghebbende elkaar de daarvoor benodigde gegevens en informatie verstrekken. De Sollicitatieregeling Appa bepaalt voorts dat in het re-integratieplan een aantal persoonsgegevens van de belanghebbende moet worden opgenomen dat tijdens de uitkeringsduur moet worden verwerkt. Op grond van artikel 6, eerste lid, onder c, van de Algemene verordening gegevensbescherming (hierna: AVG) is de verwerking van persoonsgegevens rechtmatig als deze verwerking noodzakelijk is om te voldoen aan een wettelijke plicht die op de verwerkingsverantwoordelijke rust. De beoogde gegevensverwerkingen vloeien in het onderhavige geval voort uit een wettelijke plicht op basis van de Appa, namelijk het goed tot uitvoering brengen van het uit de Appa voortvloeiende recht van de gewezen politieke ambtsdrager op begeleiding en ondersteuning. Met de wettelijk verplichte re-integratiebegeleiding naast de sollicitatieverplichting is bovendien een zwaarwegend algemeen belang gediend. Naar het oordeel van de wetgever moet een voormalige politieke ambtsdrager namelijk na aftreden of ontslag worden geholpen om weer aan het werk te komen nu diegene als ambtsdrager geen ontslagbescherming kende. Anderzijds moet de belanghebbende bepaalde gegevens verstrekken om die begeleiding niet te verhinderen en de eigen weg naar nieuw werk te bemoedigen. Het niet verstrekken van inlichtingen door de betrokkene is dan ook gesanctioneerd in artikel 5.1, onder a, net zoals tot op het heden het geval is op grond van het hiervoor geldende besluit.

Het verwerken van bepaalde persoonsgegevens van de belanghebbende is dus voorzienbaar en noodzakelijk: er is geen alternatieve werkwijze denkbaar en mogelijk. De aangeleverde gegevens worden niet voor een ander doel gebruikt dan dat volgt uit de Appa. Er is wat deze gegevensverwerking en -bescherming betreft bovendien geen wijziging beoogd ten opzichte van het hiervoor geldende besluit. De toepassing van het in paragraaf 2.1 en 2.2 beschreven proces van planmatige begeleiding en ondersteuning blijft gelijk en is in de praktijk conform de AVG; vormgegeven via verwerkersovereenkomsten.

Nu de overstap naar een ander re-integratiebureau een nieuw onderwerp is, althans een onderwerp dat nu wordt geëxpliciteerd en van voorwaarden voorzien, wordt ten aanzien hiervan benadrukt dat de AVG ook van toepassing is op de overdracht van het vertrouwelijke dossier en de daarin opgenomen persoonsgegevens. Dit zijn veeleer zaken die op uitvoeringsniveau geregeld worden; bijvoorbeeld via afspraken tussen bureaus en uitvoeringsorganisaties. Op basis van de AVG moeten vragen zoals wie in welke fase verwerkingsverantwoordelijk is, hoe de rechten van betrokkenen (zoals inzage of correctie) worden geborgd, welke bewaartermijnen gelden, en hoe zorgvuldig gegevens worden overgedragen en beschermd, worden geadresseerd via de verwerkersovereenkomsten. Om te verduidelijken dat de AVG niet alleen op de interne processen ziet, maar ook op deze overdracht tussen twee bureaus, is in artikel 2.2, derde lid, van het besluit bepaald dat zowel het overdragende als het ontvangende bureau aantoont dat het voldoet aan de AVG indien dat individuele dossier wordt overgedragen.

⁷ Zie bijvoorbeeld het onderzoek van Regioplan (Kamerstukken II 2017/18, 28479, nr. 78).

5. Financiële gevolgen

De kosten voor de uitvoering van de uitkerings- en sollicitatieregeling worden gedragen door het Rijk of een decentraal overheidsorgaan, afhankelijk van waar de politieke ambtsdrager laatstelijk het ambt bekleedde. Vergoeding van die kosten is een wettelijke plicht. Zoals ook is aangegeven in de toelichting bij de eerder genoemde wetswijziging is niet alles van dit nieuwe systeem in een financiële waarde te vatten.⁸ Maar door duidelijkere kwaliteitseisen te stellen aan de begeleiding (zowel aan het re-integratiebureau als aan het re-integratieplan), daarvoor voldoende budget beschikbaar te stellen en aan de belanghebbende binnen het traject meer keuzevrijheid te bieden, is de verwachting dat de re-integratie van een gewezen ambtsdrager – en daarmee het beëindigen van de uitkeringslast voor het overheidsorgaan – kan worden bespoedigd.

6. Administratieve lastendruk

Met dit besluit verandert niet veel in het proces van de begeleiding en ondersteuning van Appa-gerechtigden. Ook de administratieve afwikkeling van dat proces verandert niet of nauwelijks. Sterker nog, door de koppeling van de begeleiding aan de sollicitatieplicht, hoeven Appa-uitkeringsgerechtigden die al snel succesvol zijn gere-integreerd, niet meer een intakegesprek te voeren en hoeven zij niet meer tijdens de gehele uitkeringsduur gevolgd te worden.

In de nieuwe systematiek van het Sollicitatiebesluit worden, op grond van de delegatiebepalingen in artikelen 2.1, tweede lid, 3.2, tweede lid, de inhoudelijke eisen aan het re-integratiebureau en aan het re-integratieplan gesteld in de Sollicitatieregeling Appa. Nu die gestelde kwaliteitseisen voortborduren op wat al sinds 2010 wordt gedaan, verandert de administratieve lastendruk voor de uitvoering met deze aanscherpingen in of krachtens dit besluit in wezen ook niet. Gelet op deze inschatting van de geringe consequenties voor de uitvoering, is geen aanleiding gezien om een uitvoeringstoets te laten uitvoeren. Het besluit is voor advies aangeboden aan het Adviescollege Toetsing Regeldruk (hierna: ATR). Het ATR heeft het dossier niet geselecteerd voor een advies, omdat het nauwelijks gevolgen voor de regeldruk heeft.

7. Consultatie en voorhangprocedure

7.1. Algemeen

Op de internetconsultatie zijn twaalf reacties binnengekomen. Gereageerd hebben: het Adviescollege rechtspositie politieke ambtsdragers (Arpa), de Vereniging van Oud-Parlementariërs (VOP), de Wethoudersvereniging, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), het Nederlands Genootschap van Burgemeesters (NGB), de uitvoeringsorganisatie Visma Idella, de heer A. Lam uit Alkmaar en de re-integratiebureaus RegioEffect, LoopbaanNaPolitiek (LNP), Transitium Groep (Transitium), Gradus Groep (Gradus) en Van Ede en Partners (Van Ede).

Naast opmerkingen over onder andere de kwaliteitseisen en het budget, die in de komende paragrafen worden besproken, zijn ook meer algemene opmerkingen ontvangen. Zo wijst LNP erop dat het een kwetsbare situatie is dat er nog maar twee uitvoeringsorganisaties actief zijn voor de uitvoering van de Appa. Dat is een terechte observatie maar niet iets dat via (deze) regelgeving kan worden opgelost.

Door LNP wordt voorgesteld om in het Sollicitatiebesluit de namen op te nemen van de bureaus die zich kwalificeren volgens de kwaliteitscriteria, zodat er geen twijfel over kan zijn uit welke bureaus de ambtsdrager kan kiezen. Hiervoor wordt echter niet gekozen door het kabinet. Dit is niet alleen minder kenbaar dan kennelijk wordt gemeend, maar draagt bovendien het risico in zich dat die lijst voortdurend actualisatie vergt door bijvoorbeeld samenvoegingen, naamsveranderingen, faillissementen of

⁸ Kamerstukken II 2019/20, 35548, nr. 3.

terugtrekkingen uit deze markt. Het kabinet ziet meer in een praktische oplossing, zoals een door de uitvoeringsorganisaties in stand te houden website waar de door hen gefiatteerde bureaus zich presenteren. Dan is niet alleen voor eenieder duidelijk welk bureau gekwalificeerd is, maar ziet de belanghebbende in één oogopslag uit welke bureaus gekozen kan worden.

Gevraagd wordt vervolgens door LNP welk probleem met de voorziene regelgeving wordt opgelost. Hoewel de evaluatie uit 2018⁹ leidde tot de algemene conclusie dat er geen ingrijpende wijzigingen noodzakelijk zijn, bleek wel reden om voor de uitvoeringspraktijk het een en ander te verbeteren en te verduidelijken. Daarom is met de Wet aanpassing Appa en enkele andere wetten 2021¹⁰ de wettelijke opdracht gegeven om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur de hoogte van de vergoeding nader te bepalen evenals de kwaliteitseisen waaraan een re-integratiebureau en een re-integratieplan moeten voldoen. Aan deze opdracht wordt met dit besluit voldaan. Zoals aangegeven in paragraaf 1 verandert een aantal zaken, maar blijft veel ook hetzelfde. Vergelijkbaar blijven de verdeling van de verantwoordelijkheden, de centrale rol van het steeds te actualiseren re-integratieplan in de procedure, het onderscheid tussen begeleiding en scholing, de vakantieregeling en de sanctietoepassing.

In een reactie is ook gevraagd waarom er een aparte regeling is voor politieke ambtsdragers, naast de Participatiewet. De vergelijking met de Participatiewet gaat in dit geval echter niet op. Zoals is uiteengezet in het rapport "Bijzondere ambten, een toegesneden rechtspositie, een integrale visie op de (rechts)positie van politieke ambtsdragers"¹¹ is de hoofdreden voor een op politieke ambtsdragers toegesneden werkloosheidsuitkering dat zij geen ontslagbescherming kennen bij hun ambtsvervulling. De uitkering op grond van de Appa is voor politieke ambtsdragers het enige vangnet na ontslag of aftreden. Indien de Appa-gerechtigde ondanks diens sollicitatieplicht geen nieuwe functie bemachtigt, geldt voor diegene na het einde van de Appa-uitkeringsduur alsnog de Participatiewet.

De VNG en Visma Idella pleiten voor heldere richtlijnen over kwaliteitsbewaking, toetsing en de mogelijkheid tot bijsturing. De regelgeving is geschreven vanuit de verantwoordelijkheid van het bestuursorgaan voor de uitvoering van de sollicitatieplicht, maar, zoals is beschreven in paragraaf 2.1, wordt het bestuursorgaan aangeraden deze verantwoordelijkheid uit te besteden aan een uitvoeringsorganisatie. Het ministerie is overigens voornemens om, zoals het al jaren doet, na publicatie van regelgeving, een toelichtende circulaire uit te brengen. Daarin zullen dergelijke aandachtspunten ook aan bod komen.

7.2. Kwaliteitseisen

De kwaliteitseisen die krachtens dit besluit aan re-integratiebureaus worden gesteld worden over het algemeen onderschreven. Vaak wordt in de reacties echter naar voren gebracht dat de aangescherpte kwaliteitseisen een verzwaring zouden zijn van de administratieve lastendruk, terwijl in het ter consultatie voorgelegde conceptbesluit tegelijkertijd de vergoeding wordt verlaagd en bevroren. Er worden inderdaad kwaliteitseisen gesteld en uitgebreidere verantwoordingsverplichtingen ingevoerd dan in het hiervoor geldende besluit, maar een groot deel daarvan vloeit daar impliciet uit voort of is al staande praktijk. Die eisen en verplichtingen zijn nu geëxpliciteerd. Bovendien is een aantal van de voorgestelde kwaliteitseisen door de bureaus zelf voorgesteld omdat deze reeds gemeengoed zouden zijn. Er zijn ook door de bureaus naar voren gebrachte eisen niet overgenomen. Onderkend wordt dat bureaus zich met het aanbieden van een extra faciliteit zouden kunnen onderscheiden, maar beoogd is om te komen tot een zo beperkt mogelijk aantal toetsbare kernvoorwaarden voor acceptatie als re-integratiebureau in de zin van de Appa. Naast de wens om duidelijkheid te geven aan betrokken partijen aan welke eisen een bureau moet voldoen, is het oogmerk daarvan om zo min mogelijk drempels in te bouwen voor toetreding tot deze markt.

⁹ Kamerstukken II 2017/18, 28479, nr. 78.

¹⁰ Stb. 2021, 328.

¹¹ Kamerstukken II 2014/15, 28479-73.

De VNG vraagt zich af of er consequenties zijn voor bureaus die structureel onder de maat presteren. Die zijn er inderdaad, ter beoordeling van de uitvoeringsorganisatie. De uitvoeringsorganisatie kan bijvoorbeeld een plan niet vaststellen, een naar aanleiding van een evaluatie bijgesteld plan niet vaststellen of een overstap naar een ander bureau voorstellen.

7.3. Maximumbudget

De meeste opmerkingen betreffen het in consultatie gebrachte voorstel om te komen tot een maximumbudget en de hoogte daarvan vast te stellen op € 7.500 exclusief BTW voor de begeleiding tijdens de gehele uitkeringsduur. Naar aanleiding van deze voorgestelde hoogte van het bedrag wordt in een aantal reacties een bezuinigingsoogmerk verondersteld. Dat is echter niet aan de orde. In de toelichting bij dit besluit en de regeling is herhaaldelijk uitgesproken dat het kabinet nut en noodzaak van de planmatige begeleiding en ondersteuning ziet en ondersteunt. Ook het over het algemeen bijzondere profiel van de gemiddelde Appa-gerechtigde ten opzichte van de (overheids)werknemer wordt in de toelichting onderkend. De verschillende aspecten van dat bijzondere profiel waren namelijk juist voor het kabinet reden om in het in consultatie gebrachte voorstel uit te gaan van een plafond van anderhalf keer het gemiddelde plafondbedrag voor (overheids)werknemers.

Wat betreft de hoogte van het op die manier berekende maximumbedrag van € 7.500 exclusief BTW, is het algemene gevoel onder de re-integratiebureaus dat het voorgestelde budget onvoldoende is om langdurige, kwalitatieve begeleiding te bieden, inclusief rapportage, interventies en evaluaties. De werkelijke kosten zouden aanzienlijk hoger liggen. Volgens LNP en VOP is gangbaar geen 20% van het jaarsalaris (het tot op heden wettelijk maximum), maar 16% of 17%. Dat betekent volgens LNP een bedrag per traject tussen € 16.000 en € 21.000. Minder intensieve begeleiding zou leiden tot langere uitkeringsperioden en dus hogere uitkeringslasten. Naar het oordeel van Transitium maakt een vergelijking met de reguliere markt duidelijk dat een maximumbedrag van € 7.500 relatief laag is, zeker in het licht van de gestelde eisen en het beoogde maatwerk. De markttrajecten kennen weinig tot geen inhoudelijke verplichtingen, eisen of structurele toetsingsmomenten zoals een verantwoordingsplicht aan een toezichthouder. De beoogde systematiek binnen de Appa, waarin politieke ambtsdragers gedurende een langere periode (tot 38 maanden) intensief en planmatig begeleid worden, waarbij strikte eisen worden gesteld aan de inhoud van het re-integratieplan, rapportageverplichtingen, tussentijdse evaluaties, en de kwaliteitsborging van het uitvoerende bureau, zou hiermee niet in verhouding staan. LNP vult dit aan door te beschrijven dat budgetten van € 3.000 tot € 5.000 voor ontslagen medewerkers altijd gebaseerd zijn op een traject voor ongeveer zes maanden, zonder rapportageplicht van het bureau en zonder kwaliteitseisen. Toen dat nog wel gebeurde, tot circa 2011, aldus LNP, lagen de tarieven voor die outplacementtrajecten ook beduidend hoger: € 9.000 voor een jaar en € 15.000 voor de periode totdat iemand een baan had gevonden. Voor hoger (internationaal) management zouden de tarieven zelfs richting de € 20.000 per traject gaan.

Transitium wijst erop dat het bij trajecten voor werknemers doorgaans trajecten van werk-naar-werk betreft. De Appa is daarentegen altijd vanuit een niet-werkende situatie, waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt groter is. Het voorgestelde maximum zou volgens Transitium dus betekenen dat politieke ambtsdragers in verhouding minder budget krijgen dan werknemers, terwijl hun situatie juist méér inzet vraagt. Duurzame re-integratie van politieke ambtsdragers vergt namelijk, aldus door Van Ede verwoord en ook door andere bureaus naar voren gebracht, een intensieve, individuele begeleiding die veelal langer duurt dan die van "andere" werkzoekenden. Dit vanwege de niet-lineaire loopbaanontwikkeling, complexere loopbaansituatie, publiek imago, meestal een hogere dan gemiddelde leeftijd en startpunt als "niet-werkend". LNP rekent voor dat (bij totale benutting) de minimaal verplichte individuele begeleiding 90 uur kost, hetgeen bij een maximale vergoeding van € 7.500 een uurtarief oplevert van € 83,33. Terwijl de begeleiding in werkelijkheid € 200 per uur zou kosten (volgens de VOP € 190); exclusief, wat de meeste bureaus ook voor hun kandidaten organiseren, assessments, masterclasses en workshops gericht op competentiegebieden en vaardigheden die kunnen helpen om sneller aan het werk te komen. Ook zouden hierin eventuele overige kosten, overhead en gezonde winstmarge nog niet zijn meegenomen.

De VNG, het NGB en de Wethoudersvereniging vrezen ook dat het bedrag van € 7.500 niet toereikend zal zijn, zeker voor de meer intensieve, langdurige trajecten. Zij wijzen erop dat in de praktijk trajectkosten worden genoemd die gemakkelijk kunnen oplopen tot € 15.000. Volgens Gradus is het budget van € 7.500 zodanig dat alleen af en toe een gesprek plaats kan vinden en een plan van aanpak niet al te arbeidsintensief kan zijn. Voor alles wat verder moet gebeuren, zou extra budget aangevraagd moeten worden en dat zou tot extra werk en onzekerheid leiden. Beslissingen over die meerkosten zouden bovendien leiden tot vertraging, politiek dispuut, willekeur en ongelijkheid. Dit extra budget is echter niet aan de orde, omdat op grond van artikel 7b, 52b of 132b van de Appa sprake is van een gemaximeerd budget. Er is dus geen ruimte voor aanvullend budget voor begeleiding.

Uit de reacties blijkt dat het voorgestelde bedrag van € 7.500 te laag is. De reacties maken echter ook duidelijk dat het niet zo eenvoudig is om een, zoals het Arpa het noemt, "redelijke prijs" vast te stellen voor een gemaximeerd budget. Het Arpa brengt naar voren dat de prijs van de begeleiding geen doel op zich zou moeten zijn, maar een afgeleide van wat in de concrete situatie nodig is voor re-integratie naar een passende vervolgfunctie. Het zou niet zonder meer kunnen worden afgeleid van wat voor werknemers passend is. Het college pleit ervoor de "redelijke prijs" afhankelijk te laten zijn van de bijzondere kenmerken van de rechtspositie van de politieke ambtsdrager in het algemeen en de behoefte aan re-integratieactiviteiten in de concrete situatie van een individuele ambtsdrager in het bijzonder. Transitium stelt voor om helemaal af te zien van een maximumbedrag en ook het NGB en het Arpa menen dat de werkelijke, reële en redelijke kosten vergoed zouden moeten worden. De VNG geeft als alternatief voor een vaste norm het hanteren van een bandbreedte. RegioEffect en VOP suggereren "een realistisch minimumtarief" vast te stellen per traject, los van het inkomensniveau. Gradus stelt een tijdsevenredig tarief voor, bestaande uit een starttarief en een flexibele periode van kwartaalkosten die stoppen wanneer de begeleiding ophoudt. Het NGB en de VNG geven als alternatief om het maximum op € 7.500 euro per jaar te bepalen. LNP en Van Ede breken een lans voor de lumpsumfinanciering. In de woorden van LNP zou een vast tarief als voordeel hebben dat iedereen profiteert van het volume en de mogelijkheid tot meer en intensievere begeleiding, zonder op een uurtje te hoeven kijken. Trajecten die meer vergen en die minder vergen, zo stelt Van Ede, houden elkaar in evenwicht. De huidige tariefstelling van Van Ede is daartoe naar zijn inschatting goed werkbaar. De Wethoudersvereniging, de VOP en LNP zouden het recht op maximaal 20% van de laatstgenoten bezoldiging willen continueren. LNP ziet ook als mogelijkheid om te komen tot een maximum van 18% voor wethouders en waterschapbestuurders en 16% bij de andere doelgroepen, omdat de eerstgenoemden in de praktijk vaak lastiger aan een nieuwe functie komen. Voor Kamerleden en bewindslieden zou, gezien het kaliber van de belanghebbenden, ook een hoger tarief gehanteerd moeten worden, aldus LNP. De VOP stelt voor om, indien aanpassing noodzakelijk is, te differentiëren naar doelgroep, leeftijd, zittingsduur en complexiteit van heroriëntatie. VOP geeft als voorbeeld: 20% van de laatstgenoten bezoldiging voor burgemeesters, parlementariërs, wethouders en waterschapbestuurders met complexe heroriëntatie; 18% voor vergelijkbare functies met kortere ambtstermijn; en 16% voor overige politieke ambtsdragers.

Het kabinet stelt vast dat de wet geen ruimte geeft voor een ongemaximeerd budget of voor een bandbreedte. Zoals eerder door het kabinet aangegeven, is het hanteren van een percentage van de laatstgenoten bezoldiging geen goede maatstaf voor de bepaling van de omvang van het budget in het individuele geval. Die relatie zou zelfs omgekeerd evenredig kunnen zijn. Dit bezwaar wordt ook onderschreven door Gradus. Dit bureau vindt het een goede zaak als door het loslaten van dit percentage het grote budgetverschil tussen grote en kleine gemeenten wordt opgeheven. Dat verschil in budget was, zo stelt Gradus, extra lastig omdat met name kleine gemeenten voor loopbaancoaches vaak arbeidsintensieve kandidaten hebben. Bovendien kan het hanteren van een percentage, gezien de relatief hoge bezoldigingen van politieke ambtsdragers, leiden tot zodanig hoge nominale bedragen dat het risico bestaat dat het maatschappelijk draagvlak voor deze begeleiding afneemt of zelfs verdwijnt. Er is het kabinet veel aan gelegen dit te voorkomen. De herhaaldelijk naar voren gebrachte stelling dat niet de

begeleidingskosten maar de uitkeringslasten de grootste kostenpost zijn voor het bestuursorgaan, doet aan deze overwegingen niets af.

Een systeem waarin een minimumtarief per traject wordt vastgesteld, acht het kabinet eveneens niet wenselijk. Dit is niet alleen zeer bewerkelijk, maar ook snel achterhaald. Bovendien geeft dit vanwege de verschillende visies van bureaus over in het individuele geval benodigde activiteiten veel ruimte voor discussie, en dat is niet bevorderlijk voor een snelle vaststelling van het plan door de uitvoeringsorganisatie. Ook wil het kabinet zo min mogelijk ingrijpen in de markt en dus niet bepalen welke activiteiten al dan niet kunnen worden ingezet. Dat is immers de expertise van de re-integratiebureaus.

In paragraaf 3 is aangegeven dat het bovenstaande voor het kabinet aanleiding is geweest om te kiezen voor één vast all-in bedrag voor de planmatige begeleiding en ondersteuning. Dit bedrag is voor elke belanghebbende hetzelfde, namelijk € 16.000 per traject voor de gehele duur van de uitkering. Hiermee wordt aan een groot deel van de geschetste doelen en overwegingen tegemoetgekomen. Door te kiezen voor lumpsumfinanciering wordt in grote mate aangesloten bij een sinds 2010 veel gebruikte financierings- en handelswijze bij de bureaus. Het heeft het voordeel van administratieve eenvoud en van kenbaarheid voor alle betrokken partijen. De keuze voor één vast bedrag voor elke belanghebbende betekent dat de kosten van langer durende trajecten worden gecompenseerd door trajecten die korter duren en tegelijkertijd voor de benodigde begeleidingsactiviteiten geen verband meer wordt gelegd met de laatstgenoten bezoldiging.

In het in consultatie gebrachte voorstel was geen indexatiebepaling met betrekking tot de hoogte van het bedrag opgenomen, maar wel een voornemen om circa drie jaar na inwerkingtreding de eisen en de hoogte van het budget te evalueren. Dit zou betekenen dat het bedrag van € 16.000 per uitkering tot die tijd niet geïndexeerd zou worden en dat het de vraag openlaat hoe op basis van die evaluatie vervolgens de hoogte van het nieuwe bedrag zou moeten worden vastgesteld. Bij nader inzien acht het kabinet het daarom beter en kenbaarder om een indexatiebepaling in het besluit op te nemen, overeenkomstig de indexatiebepaling die geldt voor het gros van de vergoedingen en voorzieningen van politieke ambtsdragers: het bedrag wordt dienovereenkomstig gewijzigd als voor de ambtenaren die krachtens een arbeidsovereenkomst met de Staat werkzaam zijn bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in een collectieve arbeidsovereenkomst een wijziging van het loon is overeengekomen en daarbij is bepaald dat die wijziging een algemeen karakter draagt. Hoewel de hiervoor geldende bepalingen van de Appa met betrekking tot de vergoeding voor de begeleiding uitgaan van een maximumbedrag van 20% van de bezoldiging en niet van een vast bedrag, gold impliciet sinds 2010 door de koppeling aan het bezoldigingsbedrag ook al eenzelfde indexatie; namelijk via diezelfde indexatiewijze van de bezoldiging. Om deze reden vallen voor het kabinet ook de consumentenprijsindex en de dienstenprijsindex af. De consumentenprijsindex wordt weliswaar gehanteerd voor de indexatie van de onkostenvergoedingen van ambtsdragers, maar onkostenvergoedingen hebben een veel directer verband met de dagelijkse prijs van goederen en diensten. Genoemde indexen zijn bovendien redelijk breed samengesteld, met ook niet relevante factoren of sectoren. Het kabinet houdt dus vast aan een zoveel mogelijk uniforme indexatiemethode.

Ten slotte kwamen uit de consultatie vragen naar voren over het budget in relatie tot de mogelijkheid om over te stappen naar een ander re-integratiebureau en over eventuele overdrachtskosten. Het re-integratiebureau LoopbaanNaPolitiek gaf wat betreft het resterende budget bij een overstap als suggestie dat belanghebbende, als deze situatie zich voordoet in de eerste zes maanden van het traject, 40% van het maximaal toegestane tarief meeneemt naar het tweede bureau. Mocht het eerste bureau niet het maximale tarief in rekening hebben gebracht, dan wordt door het tweede bureau eerst bij het verantwoordelijke bestuursorgaan het resterende bedrag tot het maximum opgevraagd, om vervolgens door het eerste bureau aangevuld te worden tot 40% van dit maximumbudget. Dit laat wel de vraag open wat er gebeurt als de door de uitvoeringsorganisatie gefiatteerde overstap plaatsvindt na die eerste zes

maanden. Ook is een vraag hoe de bureaus in hun facturering rekening (moeten) houden met dat eventueel nabetalen. Verder is een vraag wat geldt als er, bijvoorbeeld door ziekte, in het eerste half jaar nog niet veel activiteiten zijn verricht en dus ook niet gefactureerd, en belanghebbende na die zes maanden naar een ander bureau wil. Dan zou het budget zijn gereduceerd tot 40%. Tevens kan de vraag worden gesteld of die aanvulling door het eerste bureau geaccepteerd wordt door dat bureau, zeker als de oorzaak van de overstap bij de belanghebbende zou liggen. De uitvoeringsorganisatie Visma Idella stelde bovendien terecht dat het te laat is in het proces als het verantwoordelijk bestuursorgaan pas bij de toestemmingsverlening aangeeft welk bedrag resteert van het budget. Gelet op deze vragen concludeert het kabinet dan ook dat welk bedrag nog resteert of zou moeten resteren, en op welk moment, sterk afhankelijk is van de individuele omstandigheden van het geval. Daarom is nu in het besluit opgenomen, en toegelicht in paragraaf 2.2.5, dat de uitvoeringsorganisatie bepaalt welk deel van het budget voor de planmatige begeleiding en ondersteuning wordt overgedragen aan het ontvangende re-integratiebureau en of naar het oordeel van de uitvoeringsorganisatie ook in redelijkheid gemaakte overdrachtskosten ten laste van het budget moeten worden gebracht.

7.4. Tegengaan voorkeursconstructies

VOP, LNP, Gradus en RegioEffect hebben gewezen op het bestaan van voorkeursconstructies, in de zin van exclusieve samenwerkingsrelaties, en dat deze tegengegaan zouden moeten worden. Ook betreuren genoemde bureaus dat veel gemeenten voorkeurscontracten zouden hebben gesloten met één bureau waardoor belanghebbenden zich gedwongen voelen en zich niet oriënteren op andere bureaus.

Het kabinet wijst erop dat dit soort exclusieve samenwerkingsrelaties niet voortvloeien uit het Sollicitatiebesluit; noch het vorige noch het huidige. Zij zijn veeleer een gevolg van het contractenrecht en de Aanbestedingswet. Als overheidsorganen openbare aanbestedingen uitschrijven voor een beperkt aantal bureaus, kunnen bureaus daar op inschrijven. Toen het vorige Sollicitatiebesluit in 2010 in werking trad, is bij de toenmalige aanbesteding voor de uitvoering van de Appa voor het Rijk aanvankelijk gekozen om ook de planmatige begeleiding deel te laten uitmaken van die aanbesteding. De daaruit voortvloeiende positie van het bureau dat onderdeel vormde van de gewonnen aanbesteding, bleek in de praktijk echter niet werkbaar. De belanghebbenden wilden niet alleen meer keuzevrijheid, maar de andere bureaus negeerden ook de uitkomst van de aanbesteding. Dit was ook aan de orde bij aanbestedingen waarbij twee of drie bureaus werden uitgekozen. De uitkomst van de aanbesteding(en) is toen in praktische zin omgevormd tot de figuur van de "preferred supplier". In latere aanbestedingen is deze figuur losgelaten en werd de belanghebbende door de uitvoeringsorganisatie gewezen op bureaus, was er het zogenaamde Appa-plein van de Wethoudersvereniging of werden de belanghebbenden direct benaderd door de bureaus.

Navraag leert dat nog steeds op een aanmeldingsformulier voor de Appa-uitkering staat bij het kopje "Sollicitatieplicht": "Deze sectie alleen invullen indien u géén gebruik maakt van de diensten van [de preferred supplier]". Een dergelijke "nudge" is niet (meer) de bedoeling. Het is de uitgesproken bedoeling van de wetgever dat de belanghebbende zonder externe druk een keuze kan maken voor het voor betrokkene meest geschikte bureau. Het is echter de verwachting van het kabinet dat het aantal aanbestedingen op dit vlak sterk zal afnemen na inwerkingtreding van dit besluit en gezien de vergrote keuzemogelijkheden van de belanghebbenden en de voorziene website waar de bureaus zich kunnen presenteren.

7.5. Voorhangprocedure

PM

8. Overgangsrecht

In artikel 6.1 is overgangsrecht opgenomen voor de gewezen politieke ambtsdragers die voorafgaand aan de datum van inwerkingtreding van dit besluit uitkeringsgerechtigd zijn geworden op grond van de Appa.

Op hen blijft de systematiek van het (ingevolge artikel 6.2 ingetrokken) Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers van toepassing voor de duur van die uitkering. Door de koppeling aan het moment waarop de uitkering is toegekend, is de cesuur de meest duidelijke voor alle betrokken partijen. Bovendien is die het meest eenvoudig toe te passen. Voor degenen aan wie al een Appa-uitkering was toegekend, geldt het oude regime; voor degenen die op of na de invoeringsdatum recht op uitkering krijgen, geldt het nieuwe regime op grond van dit besluit.

In de consultatie werd gevraagd hoeveel tijd een loopbaancoach krijgt om aan de gestelde eisen te voldoen. Het is erg afhankelijk van de individuele situatie wat daarvoor nog nodig is en hoeveel invloed het nog niet voldoen aan de eisen heeft op de begeleiding. Ook zal de benodigde opleidingsduur een factor kunnen zijn als er sprake zou zijn van een nog te behalen diploma. Deze beoordeling is aan de uitvoeringsorganisatie, maar het kabinet kan zich voorstellen dat een redelijke termijn gesteld wordt aan de coach. Naar het oordeel van het kabinet zou deze problematiek ook kunnen spelen ten aanzien van de andere eisen aan een re-integratiebureau. Het kabinet wil daarom deze bevoegdheid algemener regelen. In artikel 6.1, tweede lid, is daarom bepaald dat de uitvoeringsorganisatie aan het re-integratiebureau een redelijke termijn kan stellen om alsnog te voldoen aan de krachtens artikel 2.1, tweede lid, gestelde eisen.

B. Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1.1

Dit artikel bevat de begripsbepalingen. In een aantal daarvan wordt verwezen naar bepalingen in de Algemene pensioen- en uitkeringswet politieke ambtsdragers (hierna en in onderhavig artikel gedefinieerd als: 'wet'), waarin de betreffende begrippen worden gehanteerd of omschreven. Het betreft ten eerste de begripsomschrijving van 'belanghebbende', waarmee een gewezen politieke ambtsdrager wordt bedoeld op wie ingevolge de wet een sollicitatieverplichting rust. Daarmee kan een belanghebbende zijn een gewezen minister, staatssecretaris, lid van de Tweede Kamer, voorzitter van de Eerste Kamer, Nationale ombudsman, commissaris van de Koning, gedeputeerde, burgemeester, wethouder, lid van het dagelijks bestuur van een waterschap, voorzitter daarvan of Rijksvertegenwoordiger BES.

Het begrip 'inhouding' verwijst naar de sanctiemaatregel die het verantwoordelijk bestuursorgaan kan opleggen indien de belanghebbende de verplichtingen op grond van wet of besluit in het kader van diens sollicitatieverplichting niet nakomt. De regels omtrent een dergelijke inhouding op de uitkering zijn nader uitgewerkt in hoofdstuk 5 van dit besluit.

De definitie van 'passende arbeid' is ontleend aan de Werkloosheidswet, waarnaar ingevolge de genoemde wetsartikelen wordt verwezen.

Het 'plan' voor het gericht zoeken naar en verwerven van passende arbeid wordt opgesteld door het re-integratiebureau, samen met de belanghebbende, en vormt de kern van de planmatige begeleiding en ondersteuning. In hoofdstuk 3 zijn nadere regels opgenomen omtrent het plan.

De 'planmatige begeleiding en ondersteuning' omvat zowel het opstellen van het plan als de begeleiding en ondersteuning bij de uitvoering ervan. Hiertoe wordt een re-integratiebureau aangewezen.

Onder 're-integratiebureau' wordt, in navolging van de begripsbepaling van 're-integratiebedrijf' in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, verstaan een rechtspersoon die in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf de inschakeling van personen in de arbeid bevordert.

Het begrip 'scholing' ziet op opleidingen of cursussen die zijn opgenomen in het vastgestelde plan en die dienen om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Daarbij wordt uitdrukkelijk bepaald dat opleidingen of trainingen die onderdeel (geacht kunnen worden te) zijn van de planmatige begeleiding en ondersteuning niet onder dit begrip vallen. Dit onderscheid wordt nader toegelicht in paragraaf 2.3 van het algemeen deel van de toelichting en is van belang voor de vergoeding van de kosten ervan, uitgewerkt in hoofdstuk 4 van dit besluit.

De 'sollicitatieactiviteiten' betreffen de concrete activiteiten die de belanghebbende verricht, volgend uit het vastgestelde plan, om passende arbeid te zoeken en te verwerven.

De begripsbepaling van 'sollicitatieverplichting' verwijst naar de in de wet verankerde verplichting voor belanghebbende om in voldoende mate te trachten passende arbeid te vinden.

De betekenis van 'uitkering' volgt voor de verschillende gewezen politieke ambtsdragers uit de in hoofdstuk 3, 10 dan wel 21 van de wet opgenomen bepalingen.

Het 'verantwoordelijk bestuursorgaan' is, afhankelijk van het laatst beklede ambt en volgend uit de wet, de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in het geval de belanghebbende minister,

staatssecretaris, lid van de Tweede Kamer, voorzitter van de Eerste Kamer,¹² Nationale ombudsman¹³ of Rijksvertegenwoordiger BES¹⁴ was (artikel 121 van de wet). In het geval de belanghebbende politieke ambtsdrager was bij een provincie, gemeente dan wel waterschap, is het verantwoordelijk bestuursorgaan het betreffende college van gedeputeerde staten, het college van burgemeester en wethouders dan wel het dagelijks bestuur van het waterschap (artikel 162 van de wet). In deze toelichting wordt, zoals toegelicht in paragraaf 2.1 van het algemeen deel, ervan uitgegaan dat de uitvoering van de wet is uitbesteed aan een uitvoeringsorganisatie die namens het bestuursorgaan handelt. Daarom wordt ook in het vervolg van deze artikelsgewijze toelichting in principe van 'uitvoeringsorganisatie' gesproken.

Artikel 2.1

Dit artikel regelt de aanwijzing van een re-integratiebureau om de planmatige begeleiding en ondersteuning van de belanghebbende te verzorgen. Belanghebbende kiest daartoe zelf een re-integratiebureau uit. De uitvoeringsorganisatie wijst, na een beoordeling van het uitgekozen bureau aan de hand van de krachtens het tweede lid gestelde kwaliteitseisen, het re-integratiebureau aan indien het aan die eisen voldoet. Het derde lid bevat ten slotte een wederkerige informatieverplichting ten aanzien van (de uitvoeringsorganisatie namens) het verantwoordelijk bestuursorgaan, het re-integratiebureau en de belanghebbende. In vergelijking met het tot op heden geldende Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers (hierna: het oude besluit) ligt de nadruk in dit artikel in het bijzonder op de keuzevrijheid van de belanghebbende bij het aanwijzen van een bureau (vgl. artikel 2.1 van het oude besluit). Daarnaast worden de eisen aan de kwaliteit van dat bureau thans op het niveau van ministeriële regeling vastgelegd en geldt de informatieverplichting tussen de betrokken partijen nu over en weer (vgl. artikelen 3.2 en 3.1, vierde lid, van het oude besluit).

Artikel 2.2

Ingevolge dit artikel wordt aan belanghebbende de mogelijkheid geboden om gedurende het re-integratietraject over te stappen naar een ander re-integratiebureau. Het eerste lid bepaalt dat de belanghebbende daartoe een gemotiveerd verzoek moet doen. De in dat verzoek aangevoerde reden of redenen voor de overstap moeten vervolgens naar het oordeel van de uitvoeringsorganisatie wel gegrond zijn, zodat niet lichtvaardig met de overstapmogelijkheid kan worden omgegaan en zodat de continuïteit van de re-integratie wordt geborgd. Zie ook de toelichting in paragraaf 2.2.5 van het algemeen deel. Bovendien zal ook geen ander re-integratiebureau worden aangewezen, totdat dat andere bureau kenbaar maakt de begeleiding voort te willen zetten. Daarbij is allereerst van belang dat bij de bespreking van een mogelijke overstap voor alle betrokken partijen duidelijk is welk bedrag nog beschikbaar is voor vergoeding aan het nieuwe bureau van de kosten voor de planmatige begeleiding en ondersteuning. Daarom bepaalt het tweede lid dat de uitvoeringsorganisatie voorafgaand aan een overstap vaststelt welk deel van het in artikel 4.1, tweede lid, genoemde bedrag moet worden overgedragen aan dat nieuwe bureau en of op dat bedrag redelijkerwijs overdrachtskosten in mindering moeten worden gebracht. Het derde lid bepaalt ten slotte dat de overdracht van het dossier tussen het overdragende en het ontvangende bureau aantoonbaar in overeenstemming dient te gebeuren met de regels die de (Uitvoeringswet) AVG aan dergelijke gegevensverwerkingen stelt.

Artikel 2.3

Dit artikel bevat een verbod voor de belanghebbende om in dienst te treden bij het aangewezen re-integratiebureau. Dit verbod strekt ertoe te voorkomen dat belangenverstremming ontstaat tussen het re-integratiebureau als begeleider en de belanghebbende die recht heeft op die begeleiding. Indiensttreding bij het re-integratiebureau kan afbreuk doen aan de onafhankelijkheid van de dienstverlening van het bureau en aan de integriteit van het re-integratietraject als geheel. Gelet op de definitie van 'belanghebbende' geldt dit verbod voor de periode dat op diegene een sollicitatieverplichting rust. Dit betekent ook dat, op het moment dat een nieuwe functie bij het re-integratiebureau gepaard gaat met

¹² Artikel 15, derde lid, van de Wet vergoedingen leden Eerste Kamer.

¹³ Artikel 6 van de Wet Nationale ombudsman.

¹⁴ Artikel 130b, eerste lid, onderdeel d, jo. artikel 162 van de wet.

minstens de tijdens het politieke ambt genoten inkomsten en daarmee de uitkering stopt en de sollicitatieplicht eindigt, de gewezen politieke ambtsdrager wél bij het aangewezen bureau in dienst mag treden. In paragraaf 2.2.1 van het algemeen deel van deze toelichting wordt hierop nader ingegaan.

Artikel 3.1

Dit artikel koppelt de sollicitatieverplichting aan de uitvoering van het plan door te bepalen dat wanneer de belanghebbende uitvoering geeft aan het plan, diegene daarmee voldoet aan de sollicitatieverplichting. Dit geldt ook als sprake is van ziekte die het solliciteren verhindert. De belanghebbende moet dit aannemelijk maken. Als de uitvoeringsorganisatie, al dan niet op basis van een advies van een (bedrijfs)arts, vaststelt dat belanghebbende inderdaad te ziek is om te solliciteren, wordt voldaan aan de sollicitatieverplichting. Dit wordt nader toegelicht in paragraaf 2.2.6 van het algemeen deel van deze toelichting.

Artikel 3.2

Het eerste lid bepaalt dat het re-integratiebureau samen met de belanghebbende een plan opstelt dat tot doel heeft om de sollicitatieverplichting zo snel mogelijk te beëindigen. Daarvan is in ieder geval sprake wanneer belanghebbende passende arbeid vindt en daaruit inkomsten geniet die krachtens de wet het einde van de sollicitatieverplichting met zich brengen.¹⁵ Het beëindigen van de sollicitatieverplichting is geen resultaatverplichting voor het re-integratiebureau, maar de inspanningsverplichting is evenmin vrijblijvend. Het tweede lid bevat een delegatiebepaling om bij ministeriële regeling aan de inhoud van het plan nadere regels te stellen.

Artikel 3.3

Dit artikel behelst de vaststelling door de uitvoeringsorganisatie van het op grond van artikel 3.2 opgestelde plan. Het plan dient op grond van het eerste lid uiterlijk binnen drie weken na het verstrijken van drie maanden na het aftreden door het re-integratiebureau aan de uitvoeringsorganisatie te worden gestuurd. Gedurende de eerste drie maanden na aftreden geldt de sollicitatieverplichting op grond van de wet namelijk nog niet. Indien de sollicitatieverplichting op een later moment dan drie maanden na het aftreden van belanghebbende aanvangt of opnieuw aanvangt - bijvoorbeeld na een onderbreking als gevolg van een succesvolle re-integratie gevolgd door een 'terugval' in de uitkering - geldt een termijn van drie weken na dat moment.

Het tweede lid bepaalt dat de uitvoeringsorganisatie het voorgelegde plan vervolgens vaststelt, tenzij het van oordeel is dat het plan niet voldoet aan de bij ministeriële regeling gestelde eisen aan de inhoud van het plan, of een of meer onderdelen van het plan kennelijk onredelijk zijn. Uitgangspunt bij de beoordeling is de expertise van het re-integratiebureau: het plan moet voldoende concreet en toetsbaar zijn en in het verlengde daarvan aannemelijk maken dat de voorgestelde activiteiten logisch voortvloeien uit het profiel van de belanghebbende. De term 'kennelijk onredelijk' impliceert een terughoudende toets: in principe is de keuze voor een bepaalde activiteit aan het re-integratiebureau. Dit laat ruimte voor maatwerk en professionele oordeelsvorming door het bureau. Desalniettemin kan de uitvoeringsorganisatie op grond van dit lid een begeleidingsplan ook afwijzen. Dan kan bijvoorbeeld wanneer een beroep op begeleiding niet meer redelijk is, omdat de belanghebbende slechts een maand voor het einde van de uitkeringsduur 'terugvalt' in de uitkering en eventuele begeleiding of scholing niet meer zou renderen.

Het derde lid biedt de uitvoeringsorganisatie de mogelijkheid om de in het plan begrote kosten voor scholing en overige activiteiten, die (onverminderd de in artikel 4.1 genoemde vergoeding voor planmatige begeleiding en ondersteuning) ten laste van het bestuursorgaan komen, lager vast te stellen. Dat kan op het moment dat een goedkopere variant van vergelijkbare kwaliteit en relevantie beschikbaar is. Hiermee wordt beoogd doelmatige besteding van publieke middelen te waarborgen, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van de re-integratie. Deze bevoegdheid is overigens niet nieuw.

¹⁵ Artikel 7a, vierde lid, onderdeel a, 52a, vierde lid, onderdeel a, of 132a, vierde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 3.4

Het eerste lid van dit artikel verplicht het re-integratiebureau en de belanghebbende om, zolang de uitkering wordt genoten en de sollicitatieverplichting geldt, ten minste eens per drie maanden het plan te evalueren. Naar aanleiding daarvan stuurt het re-integratiebureau op grond van het tweede lid voortgangsrapportages, zodat de uitvoeringsorganisatie een vinger aan de pols kan houden. De periodieke evaluaties bewerkstelligen dat het plan actueel blijft ofwel, en daartoe strekt het derde lid, tijdig kan worden bijgesteld indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven. Nieuw ten opzichte van artikel 2.4 van het oude besluit is dat voorheen elke wijziging van het plan tot bijstelling (en vaststelling overeenkomstig artikel 3.3, tweede en derde lid) daarvan verplichtte, terwijl het huidige derde lid daartoe slechts verplicht indien de evaluatie aanleiding geeft tot 'significant' wijziging van het plan. In alle andere gevallen volstaat dus voortaan een voortgangsrapportage. Dit verlicht de administratieve last. Het vierde lid verplicht het re-integratiebureau ten slotte om terstond de uitvoeringsorganisatie te informeren op het moment dat belanghebbende diens uit de wet voortvloeiende sollicitatieverplichting, verplichting om aangeboden passende arbeid te aanvaarden of verplichting om mee te werken aan activiteiten die bevorderlijk zijn voor inschakeling in de arbeid niet nakomt. Deze meldingsplicht stelt de uitvoeringsorganisatie in staat om tijdig maatregelen te nemen, waaronder het opleggen van een inhouding op grond van artikel 5.1, aanhef en onder b.

Artikel 3.5

De belanghebbende is op grond van dit artikel gehouden om ten minste vier sollicitatieactiviteiten per vier weken te verrichten. Deze minimumnorm sluit aan bij de norm die geldt voor uitkeringsgerechtigden onder de Werkloosheidswet. Solliciteren moet in voldoende mate gebeuren, maar wat voldoende wordt geacht voor een belanghebbende is afhankelijk van de individuele omstandigheden. Daarom kan in het plan van deze minimumnorm worden afgeweken, bijvoorbeeld indien de aard van de arbeidsmarktpositie van belanghebbende of diens persoonlijke omstandigheden – denk aan ziekte – daartoe aanleiding geven. Een dergelijke afwijking dient dan wel expliciet in het vastgestelde plan te zijn opgenomen.

Artikel 3.6

Het eerste lid van dit artikel kent de belanghebbende het recht toe om per kalenderjaar twintig vakantiedagen te genieten waarop geen sollicitatieactiviteiten hoeven te worden verricht. Het tweede en derde lid bewerkstelligen dat de ontheffing van de sollicitatieverplichting tijdsevenredig wordt toegepast, wanneer de sollicitatieverplichting van een belanghebbende in de loop van een kalenderjaar aanvangt: een sollicitatieverplichting met ingang van 1 juli geeft bijvoorbeeld recht op tien dagen ontheffing van de sollicitatieverplichting. Deze bepaling is afgeleid van de Vakantieregeling WW en is behoudens enkele tekstuele redacties ongewijzigd gebleven ten opzichte van artikel 2.6 van het oude besluit.

Artikel 4.1

Een belanghebbende heeft, op grond van en met in achtname van het in de wet bepaalde, recht op vergoeding van de kosten voor de planmatige begeleiding en ondersteuning, ten laste van het verantwoordelijk bestuursorgaan. Het eerste lid bepaalt dat deze vergoeding rechtstreeks aan het aangewezen re-integratiebureau wordt uitbetaald en het tweede lid stelt de vergoeding vast op een bedrag van € 16.000. Deze lumpsumfinanciering geldt voor planmatige begeleiding en ondersteuning tijdens de gehele duur van de uitkering. Het bedrag is bovendien ten aanzien van elke belanghebbende gelijk en niet langer afhankelijk van laatstelijk genoten bezoldiging. Deze financieringswijze wordt nader toegelicht in paragrafen 3.2 en 3.3 van het algemeen deel van deze toelichting. Het derde lid bevat ten slotte ten aanzien van het in het tweede lid genoemde bedrag een indexatiebepaling, die aansluit bij de indexeringswijze die geldt voor het gros van vergoedingen en voorzieningen voor politieke ambtsdragers.

Artikel 4.2

Kosten die de belanghebbende maakt voor scholing of andere in het plan opgenomen activiteiten, die niet onder de planmatige begeleiding en ondersteuning vallen, komen op grond van het eerste lid eveneens ten laste van het verantwoordelijk bestuursorgaan. Deze kosten moeten wel zijn opgenomen en begroot

in het vastgestelde plan. Op het moment dat van de activiteiten facturen en betaalbewijzen worden overlegd, worden de kosten rechtstreeks aan het re-integratiebureau uitbetaald. Voor scholing en overige activiteiten is dus geen sprake van een lumpsumfinanciering, maar vindt vergoeding achteraf plaats overeenkomstig de begroting. Dit is overigens staande praktijk (vgl. artikel 2.8 van het oude besluit). Het tweede lid bepaalt dat onder scholingskosten ook de daaraan verbonden reiskosten worden begrepen en, als daar redelijkerwijs aanleiding voor is, de verblijfkosten, tenzij deze reeds uit anderen hoofde voor vergoeding in aanmerking komen. Dit wordt al jaren toegepast op basis van de circulaire Scholing Appa, maar geldt bijvoorbeeld ook voor decentrale politieke ambtsdragers tijdens het ambt.

Artikel 4.3

De aanspraak op vergoeding op grond van de artikelen 4.1 en 4.2 vervalt, zo bepaalt dit artikel, voor zolang de belanghebbende niet meewerkt of anderszins de oorzaak is dat de planmatige begeleiding en ondersteuning, de scholing of de overige activiteiten niet of niet langer bijdragen aan het vinden van passend werk. Het vervallen van de aanspraak op vergoeding is een maatregel die gelijktijdig en op dezelfde gronden als een inhouding op de uitkering als bedoeld in hoofdstuk 5 kan worden opgelegd.

Artikelen 5.1 tot en met 5.4

De sanctiebepalingen in dit hoofdstuk over inhoudingen op de uitkering zijn afgeleid van het sanctieregime in de Werkloosheidwet en vrijwel ongewijzigd overgenomen uit het oude besluit. Inhoudelijk is dan ook geen wijziging beoogd. Korthedshalve wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting bij het oude besluit.¹⁶

Artikel 6.1

In het eerste lid van dit artikel is overgangsrecht opgenomen voor gewezen politieke ambtsdragers die onmiddellijk voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit besluit reeds uitkeringsgerechtigd zijn. Op hen blijft voor de duur van die uitkering het oude besluit van toepassing. Ten aanzien van diegenen die op of na de inwerkingtredingsdatum uitkeringsgerechtigd zijn of worden, geldt het nieuwe regime op grond van dit besluit.

Het tweede lid voorziet in een overgangsregeling voor re-integratiebureaus die op het moment van inwerkingtreding nog niet voldoen aan de kwaliteitseisen die krachtens artikel 2.1, tweede lid, aan hen worden gesteld. De uitvoeringsorganisatie kan een bureau in een dergelijk geval de gelegenheid bieden om binnen een redelijke termijn ervoor te zorgen dat alsnog aan die eisen wordt voldaan. Hoe lang die redelijke termijn is, is afhankelijk van de individuele omstandigheden van het bureau en van de aard van de nog niet vervulde eis; zo kan bijvoorbeeld voor het behalen van een diploma een langere termijn nodig zijn dan voor het voldoen aan een administratieve eis.

Artikel 6.2

Het oude besluit (het Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers) wordt ingetrokken en vervangen door het onderhavige, maar blijft ingevolge artikel 6.1 van toepassing op gewezen politieke ambtsdragers wiens uitkeringsduur reeds aanvang heeft genomen.

Artikel 6.4

Om de herkenbaarheid ervan te bevorderen wordt dit besluit aangehaald met de in de praktijk voor betrokken partijen reeds gangbare term 'Sollicitatiebesluit Appa'.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

¹⁶ Stb. 2010, 788.

Pieter Heerma