

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Directoraat-Generaal
Jeugd en
Sanctietoepassing**
Directie Sanctie- en
Preventiebeleid

Schedeldoekshaven 100
2511 EX Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Ons kenmerk
247309

Uw kenmerk
2012Z03045/2012D08478

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Datum 18 april 2012
Onderwerp Petitie SBF-verlofregeling

Met deze brief geef ik, mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, gehoor aan het verzoek van de Vaste Commissie voor Veiligheid en Justitie om een reactie te geven op de petitie over de problematiek van de Regeling Uitkering Substantieel Bezwarende Functies 2006 (SBF-regeling).

Eerst ga ik in op de kritiek van de SBF-medewerkers op de inhoud van de SBF-verlofregeling en hun wensen om de regeling aan te passen. Daarna geef ik een reactie op de kritiek van de SBF-medewerkers op de beantwoording van de door de leden Gesthuizen (SP), Van Toorenburg (CDA) en Bouwmeester (PvdA) gestelde vragen over de SBF-regeling.

De inhoud van de SBF-verlofregeling

Volgens de SBF-medewerkers is de SBF-verlofregeling veel ongunstiger dan haar voorganger, de SBF-ontslagregeling: de netto-uitkeringen vallen lager uit en het pensioen moet eerder worden aangesproken. In hun petitie stellen zij, kort samengevat, de volgende eisen:

- De SBF-verlofregeling moet recht geven op minstens 80 % netto van de laatstverdiende bezoldiging.
- De SBF-medewerker moet zelf kunnen uitmaken of hij stopt met werken op 60-jarige leeftijd of langer doorwerkt.
- Langer doorwerken moet ertoe leiden dat de daaropvolgende SBF-verlofperiode direct aansluit op de reguliere pensioengerechtigde leeftijd, waardoor de SBF-medewerker niet meer een deel van zijn pensioen hoeft te genieten voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

Alvorens in te gaan op de kritiek en de wensen van de SBF-medewerkers is het van belang de totstandkoming en de systematiek van de SBF-verlofregeling toe te lichten. Het vervangen van de SBF-ontslaguutkering door de SBF-verlofuitkering is het gevolg van het afschaffen van de VUT-regeling/het prepensioen en de introductie levensloopregeling (Wet VPL) voor personen die geboren zijn na 1949. Hierdoor was het niet meer mogelijk om de SBF-uitkering (deels) te financieren met de FPU-uitkering.

Bij de opzet van de SBF-verlofuitkering is gebruik gemaakt van het FPU-overgangsrecht dat is ontwikkeld voor werknemers die na 1949 zijn geboren. Het systeem van de SBF-verlofregeling werkt als volgt. Als een SBF-medewerker 60 jaar en één maand oud is, gaat hij in principe met SBF-verlof. In de meeste

gevallen duurt dit verlof ongeveer drie jaar, waarna de SBF-medewerker een beroep moet doen op zijn pensioen. Het verlof eindigt als de medewerker met zijn FPU-overgangsrecht zijn uitkering op hetzelfde bruto niveau kan financieren. Op dat moment wordt aan de medewerker ontslag verleend. De uitkering tijdens de SBF-verlofperiode wordt op grond van de Wet VPL aangemerkt als VUT-uitkering waardoor de werkgever daarover 52% belasting moet betalen.

**Directoraat-Generaal
Jeugd en
Sanctietoepassing**
Directie Sanctie- en
Preventiebeleid

Datum
18 april 2012

Ons kenmerk
247309

Zowel de SBF-ontslaguitkering als de SBF-verlofuitkering geeft recht op 80% bruto van de laatstverdiende bezoldiging. Het is juist dat de netto SBF-verlofuitkering lager is dan de netto SBF-ontslaguitkering. Dit is het gevolg van verschillen in pensioenpremies en werkgeversbijdrage Zorgverzekeringswet (ZVW). Daarentegen vindt gedurende de SBF-verlofuitkering 100% pensioenopbouw plaats, tegen 50% gedurende de SBF-ontslaguitkering (tot het 62^e jaar). Tevens zijn tijdens de SBF-verlofuitkering premies voor het VPL-overgangsrecht verschuldigd. Daarnaast wordt voor werknemers met een SBF-ontslaguitkering over de omslaggefinancierde delen van de FPU-uitkering een bijdrage voor de Zorgverzekeringswet verstrekt. Werknemers met een SBF-verlofuitkering ontvangen deze bijdrage niet. Door de hogere pensioenbijdrage gedurende de SBF-verlofuitkering bouwt de SBF-medewerker uiteraard wel meer pensioen op.

De SBF-medewerkers vinden dat de SBF-verlofregeling recht moet geven op minstens 80 % netto van de laatstverdiende bezoldiging. Netto inkomensgaranties worden in beginsel nooit afgegeven. Netto inkomensgaranties zouden de door de wetgever beoogde inkomenseffecten van premies en belastingtarieven buiten werking stellen en de SBF-medewerkers in een gunstiger positie brengen dan alle andere werkenden en uitkeringsgerechtigden die wel de gevolgen van stijgende premies ervaren. Ook zou een netto inkomensgarantie tot extra kosten leiden vanwege de compensatie voor stijgende pensioen- en ziektekostenpremies.

De SBF-medewerkers zijn van mening dat zij zelf moeten kunnen bepalen of zij stoppen met werken op 60-jarige leeftijd of langer doorwerken.

In het antwoord op vraag 6 van bovenvermelde Kamervragen staat hierover onder meer het volgende vermeld: "Artikel 97 lid 4 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) bepaalt dat het bevoegd gezag de medewerker met een SB-functie op diens verzoek kan laten doorwerken voor de duur van telkens ten hoogste één jaar, indien het dienstbelang zich daartegen niet verzet en de medewerker volgens de uitslag van een door een deskundige persoon of de arbodienst ingesteld arbeidsgezondheidskundig onderzoek lichamelijk en psychisch in staat is zijn functie naar behoren te vervullen".

Over het langer mogen doorwerken is overleg gevoerd met de vakbonden. Ik verwacht dat de volgende voornemens binnenkort kunnen worden vastgesteld:

1. Het uitgangspunt ten aanzien van langer doorwerken was "nee, tenzij" en dit wordt 'ja, mits'.

Er vond wel een afweging plaats van de personele en de dienstbelangen, maar in de praktijk gaf het dienstbelang de doorslag. Voortaan is de keuze aan de SBF-medewerker. Dit onder de voorwaarde dat de medewerker – gelet op de veiligheid – goed en volledig functioneert en de functie in volle omvang uitoefent. Daarom moet hij een verklaring van geen bezwaar van de bedrijfsarts overleggen.

Het doorwerken geschiedt naar keuze van de medewerker telkens voor een periode van één jaar tot uiterlijk het 65^e jaar.

2. Een medewerker die met SBF-verlof gaat, kan naast het SBF-verlof opteren voor een tweede aanstelling bij DJI van maximaal 4 uur per week (maximaal 208 uur per jaar). Hiermee kan betrokkene ongeveer tien procent bijverdienen, waarmee een deel van de inkomensachteruitgang wordt gecompenseerd.
Het overleg over een hiervoor noodzakelijke aanpassing van het ARAR is gestart.
3. De betrokken medewerkers kunnen ook gebruik maken van de mogelijkheid om buiten DJI bij te verdienen tot maximaal 100% van het oorspronkelijke bruto inkomen. DJI onderzoekt thans de mogelijkheden bij de beveiligingsbranche.

Met bovenstaand pakket voorstellen wordt enerzijds recht gedaan aan het kabinetsbeleid gericht op het langer doorwerken, terwijl anderzijds een keuzepakket wordt aangeboden waarmee medewerkers in de gelegenheid worden gesteld de terugval in hun inkomenspositie te beperken. Ook voor DJI heeft het pakket voorstellen voordelen. De hoge kosten van de SBF-regeling worden beperkt en met de afspraak om een tweede aanstelling van maximaal 208 uur per jaar te realiseren worden de mogelijkheden vergroot om piekbelasting en bezettingsproblemen tijdens vakantieperiodes op te vangen met ervaren en goed ingewerkte medewerkers. In dit verband merk ik ook op dat TNO momenteel onderzoek doet naar de bezwarendheid van de functies bij DJI. Dit onderzoek moet leiden tot aanbevelingen die het mogelijk maken dat de SBF-medewerkers langer en gezonder in deze functies kunnen blijven doorwerken.

Tenslotte willen de SBF-medewerkers dat langer doorwerken ertoe leidt dat de daaropvolgende SBF-verlofperiode direct aansluit op de reguliere pensioengerechtigde leeftijd, zodat de SBF-medewerkers niet meer een deel van hun pensioen hoeven te genieten voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Dit staat haaks op de SBF-regeling. Zoals bovenstaand aangegeven is in het verleden de FPU-uitkering onderdeel geweest van SBF-uitkering. Vanwege de Wet VPL is de FPU vervangen door FPU-overgangsrecht, dat is vormgegeven in verhoogd pensioen. Er is naar mijn mening geen reden om het pensioendeel van het FPU-overgangsrecht geen onderdeel meer laten zijn van de SBF-regeling.

De kritiek op de beantwoording van de Kamervragen

De SBF-medewerkers hebben ernstige kritiek op de antwoorden die op 1 september 2011 zijn gegeven op vragen van de leden Gesthuizen, Van Toorenburg en Bouwmeester over de SBF-regeling. Zij stellen in hun petitie dat "de beantwoording op veel punten apert en aantoonbaar onjuist is". Ik heb de kritiek van de SBF-medewerkers zorgvuldig bestudeerd. Hun kritiek richtte zich met name op de antwoorden op vragen over de voorlichting die is gegeven over de SBF-verlofuitkering en over het DJI-beleid ten aanzien van langer doorwerken.

Ik stel achteraf vast dat de informatievoorziening sneller op gang had kunnen komen. Toen enkele maanden na de invoering van de Regeling op 1 januari 2010 bleek dat de voorlichtingsactiviteiten niet de gewenste duidelijkheid en zekerheid verschaften, zijn aanvullende maatregelen getroffen. DJI heeft de voorlichtingsactiviteiten geïntensiveerd door het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten en het beleggen van individuele gesprekken. Het verwijt van de SBF-medewerkers dat zij tijdens de bijeenkomsten geen informatie kregen over hun netto-uitkeringen treft geen doel. In algemene

**Directoraat-Generaal
Jeugd en
Sanctietoepassing**
Directie Sanctie- en
Preventiebeleid

Datum
18 april 2012

Ons kenmerk
247309

bijeenkomsten kan niet worden ingegaan op dit soort vragen, omdat van te voren alleen iets kan worden gezegd over de bruto uitkering. Hoe dat netto uitwerkt is voor iedereen verschillend.

**Directoraat-Generaal
Jeugd en
Sanctietoepassing**
Directie Sanctie- en
Preventiebeleid

Volgens de SBF-medewerkers is er sprake geweest van rechtsongelijkheid bij het al dan niet verlenen van toestemming om langer door te werken. Daar is in mijn ogen geen sprake van. In alle gevallen heeft een afweging plaatsgevonden van het dienstbelang en het persoonlijke belang, waarbij het dienstbelang uiteindelijk wel prevaleerde. De personele situatie bij DJI heeft zich thans zo gewijzigd dat DJI het uitgangspunt van 'nee, tenzij' in 'ja, mits' heeft kunnen veranderen. Voor een beschrijving van de verschillende mogelijkheden om langer door te werken verwijs ik naar punt 1 van deze brief.

Datum
18 april 2012

Ons kenmerk
247309

De SBF-medewerkers geven aan dat er geen begrip zou zijn getoond voor de situatie van individuele medewerkers.

In het antwoord op de desbetreffende vragen is de SBF-regeling afgezet tegen andere inkomensvervangende regelingen. De 80% bruto van de SBF-verlofuitkering is aanzienlijk meer dan de 70% bruto die gebruikelijk is voor andere regelingen. Op grond van deze vergelijking is de SBF-verlofregeling een billijke regeling genoemd. Dat vind ik nog steeds. Dat neemt echter niet weg dat de netto effecten van de uitkering in individuele gevallen tot een problematische situatie kunnen leiden. De SBF-medewerkers wijzen er in hun petitie op dat de hoofddirecteur van DJI wel mondeling en schriftelijk aangegeven heeft begrip te hebben voor de situatie van individuele medewerkers.

De antwoorden hadden op onderdelen wellicht iets anders geformuleerd kunnen worden, maar ik neem afstand van het verwijt in de petitie van de SBF-medewerkers dat de beantwoording op veel punten apert en aantoonbaar onjuist zou zijn.

De Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie,

F. Teeven