



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

College voor
Arbeidszaken/VNG

Brief aan de leden
T.a.v. het college

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.

Marz / CvA (070) 373 8021

uw kenmerk

--

bijlage(n)

1

onderwerp

uitleg CAR-teksten hervorming

ons kenmerk

Marz / CvA/ U200601116

datum

05 juli 2006

FLO

Lbr. 06/114

CvA/LOGA 06/28

Samenvatting

In de CAO 2005-2007 is besloten per 1 januari 2006 het functioneel leeftijdsontslag af te schaffen en een nieuw stelsel in te voeren voor werknemers in bepaalde zware beroepen.

LOGA-partijen zijn voor nieuw personeel een nieuwe regeling overeengekomen. Medewerkers die vanaf 1 januari 2006 worden aangesteld in een bezwarende functie zullen deze in het vervolg deze functie tijdelijk vervullen. Hierbij wordt uitgegaan van een periode van 20 jaar. Gedurende die periode werken de werkgever en de medewerker gezamenlijk toe naar een tweede loopbaan voor de medewerker.

Voor personeel dat op het moment van het vervallen van het FLO al werkzaam was in een 'FLO-functie' is overgangsrecht afgesproken. De inhoud van het overgangsrecht is afhankelijk van de leeftijd van betrokkene, het aantal dienstjaren dat hij had op 1 januari 2006 en het feit of de functie die betrokkene heeft daadwerkelijk bezwarend is.

In de afgelopen periode hebben partijen overleg gevoerd over een nadere invulling van de CAO-afspraken. Deze nadere invulling is neergelegd in de CAR. Gemeenten hebben een ledenbrief ontvangen met deze artikelen (Ledenbrief van 7 juni 2006 over de hervorming FLO: CAR-teksten, Lbr.06/92). In onderhavige brief wordt nadere uitleg gegeven aan de regeling voor nieuw personeel en het overgangsrecht.

Aan de inhoud van onderhavige brief kunnen geen rechten worden ontleend. De CAR-teksten zijn leidend.



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

College voor
Arbeidszaken/VNG

Aan de leden

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.

Marz / CvA (070) 373 8021

uw kenmerk

--

bijlage(n)

1

onderwerp

uitleg CAR-teksten hervorming
FLO

ons kenmerk

Marz / CvA/ U200601116
Lbr. 06/114

datum

05 juli 2006

CvA/LOGA 06/28

Geacht College,

1 Inleiding

In de afgelopen periode hebben partijen overleg gevoerd over een nadere invulling van de CAO-afspraken over de hervorming van de FLO. Deze nadere invulling is neergelegd in de CAR. Gemeenten hebben een ledenbrief ontvangen met deze artikelen (ledenbrief van 7 juni 2006 over de hervorming FLO: CAR-teksten, Lbr.06/92). In onderhavige brief wordt nadere uitleg gegeven aan de regeling voor nieuw personeel en het overgangsrecht.

Aan de inhoud van onderhavige brief kunnen geen rechten worden ontleend. De CAR-teksten zijn leidend.

Volledigheidshalve zijn in deze ledenbrief alle paragrafen uit de CAO 2005-2007 ingevoegd, die gaan over de hervorming van de FLO. Voor de leesbaarheid zijn deze teksten in een kleiner lettertype weergegeven.

In de CAO 2005-2007 is besloten per 1 januari 2006 het functioneel leeftijdsontslag te herzien en een nieuw stelsel in te voeren voor werknemers in bepaalde zware beroepen.

In de CAO 2005-2007 is over de afschaffing van het FLO het volgende opgenomen.

“Partijen constateren dat wijziging van de ‘uitkering functioneel leeftijdsontslag’ (FLO) om een aantal redenen noodzakelijk is geworden (zie bijlage). Partijen hebben daarom besloten per 1 januari 2006 het huidige functioneel leeftijdsontslag te herzien en een nieuw stelsel in te voeren voor werknemers in bepaalde zware beroepen. Partijen hanteren daarbij als uitgangspunt de systematiek zoals deze is neergelegd in de bijlage bij dit onderhandelaarsakkoord. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen medewerkers in

bezwarende beroepen bij brandweer en ambulance enerzijds en bij het gemeentelijk stadsvervoer anderzijds. Kernpunten van het nieuwe stelsel voor brandweer- en ambulancepersoneel zijn loopbaanbeleid en de faciëring daarvan en het toekennen van een persoonlijk budget aan medewerkers in de huidige FLO-functies. Dit persoonlijk budget kan de werknemer inzetten voor de opbouw van extra ouderdomspensioen of levensloop. Het nieuwe stelsel heeft daardoor als voordeel dat mensen rechten kunnen opbouwen en meenemen indien zij overstappen naar een andere, minder belastende functie. Dit is bij het huidige FLO-stelsel niet het geval. Naast het nieuwe stelsel wordt een overgangsregeling getroffen voor het zittende personeel.

Voor medewerkers van het gemeentelijk vervoersbedrijf is afgesproken dat partijen vóór 1 juli 2006 nadere afspraken maken.”

In de bijlage bij de CAO 2005-2007 is het volgende opgenomen.

Inleiding

Partijen hebben besloten om per 1 januari 2006 een nieuw stelsel in te voeren voor medewerkers in FLO-functies. Voor FLO-functies bij het gemeentelijk stadsvervoer zijn partijen overeengekomen vóór 1 juli 2006 overeenstemming te bereiken.

Waarom het FLO herzien?

Partijen zijn van mening dat om diverse redenen het huidige FLO niet langer in de huidige vorm kan blijven bestaan. Deze zijn:

- Financiële ontwikkelingen: door gewijzigd fiscaal beleid wordt het FLO met ingang van 2006 zwaarder belast voor mensen die dan nog geen 56 zijn. Daarbij komt dat de FPU-regeling, die nu de basis vormt van de FLO-uitkering, per 1-1-'06 niet meer bestaat. De nieuwe ouderdomspensioenregeling van het ABP noopt ook op andere onderdelen tot een herziening van de FLO-regeling.
- Juridische houdbaarheid: de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid verbiedt leeftijdsonderscheid anders dan leeftijd 65 jaar, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid is. Hierdoor komt de huidige FLO in strijd met de wet.
- Medische redenen: uit onderzoek blijkt dat het werk soms al voor het bereiken van de FLOleeftijd te belastend kan zijn. De huidige 'alles of niets'-regeling maakt dat medewerkers doorwerken tot de vastgestelde leeftijd hetgeen mogelijk leidt tot gevaar voor eigen gezondheid of van degenen die ze moeten redden.
- Maatschappelijke ontwikkelingen: om financieel draagvlak te houden voor oudedagsvoorzieningen en sociale zekerheid bij de komende vergrijzingsgolf is het van belang dat medewerkers in Nederland langer doorwerken. Dit maakt voor werkgevers dat ook de huidige FLO-regeling tegen het licht gehouden moet worden.”

Partijen zijn een nieuwe regeling overeengekomen. Medewerkers die vanaf 1 januari 2006 worden aangesteld in een bezwarende functie zullen deze in het vervolg deze functie tijdelijk vervullen. Hierbij wordt uitgegaan van een periode van 20 jaar. Gedurende die periode werken de werkgever en de medewerker gezamenlijk toe naar een tweede loopbaan voor de medewerker.

Voor personeel dat op het moment van het vervallen van het FLO al werkzaam was in een 'FLO-functie' is overgangsrecht afgesproken. De inhoud van het overgangsrecht is afhankelijk van de leeftijd van betrokkene, het aantal dienstjaren dat hij had op 1 januari 2006 en het feit of de functie die betrokkene heeft daadwerkelijk bezwarend is.

2 Inhoudsopgave

De inhoud van deze brief is als volgt opgebouwd.

In **paragraaf 1** is een inleiding opgenomen..... 1

Paragraaf 2 bevat de inhoudsopgave	2
---	---

In **paragraaf 3** wordt de rechtspositie van het nieuwe personeel beschreven. Deze paragraaf is als volgt opgebouwd:

3	Nieuw personeel	4
3.1	CAO-tekst nieuw personeel	4
3.2	Voorwaarden	7
3.3	Afspraken	7
3.3.1	Periodieke arbeidsgeneeskundige monitor	7
3.3.2	Maximaal 20 jaar werken in een bezwarende functie	8
3.3.3	Verplicht loopbaanplan	9
3.3.4	Garantiesalaris en afbouw toelagen	12
3.3.5	Regeling bij arbeidsongeschiktheid	14
3.3.6	Werkgeversbijdrage levensloop	15

In **paragraaf 4** wordt het overgangsrecht beschreven. Deze paragraaf is als volgt opgebouwd:

4	Overgangsrecht	15
4.1	CAO-tekst overgangsrecht	17
4.2	Ambtenaren, in een bezwarende functie, geboren na 1949 met op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer	18
4.2.1	CAO-tekst	18
4.2.2	Voorwaarden	19
4.2.3	Afspraken	19
4.2.3.1	Het keuzemoment op 55-jarige leeftijd	19
4.2.3.2	Onbezoldigd volledig verlof op 59-jarige leeftijd	22
4.2.3.3	Werkgeversbijdrage levensloop	23
4.2.3.4	Inkoop ouderdomspensioen	24
4.2.3.5	Pensioenopbouw	25
4.2.3.6	Vakantie-opbouw	26
4.2.3.7	Vakantietoelage	26
4.2.3.8	Eindejaarsuitkering	26
4.2.3.9	Ambtsjubileumgratificatie	27
4.2.3.10	IZA-verzekering	27
4.2.3.11	Verrekening inkomsten	28
4.2.4	Bijzonderheden	29
4.2.4.1	Opschuiven keuzemoment	29
4.2.4.2	Arbeidsongeschiktheid	30
4.2.4.3	Tussentijdse overstap tussen keuzes	31
4.2.4.4	Vertrek uit de bezwarende functie voordat de leeftijd van 55 jaar is bereikt	31
4.3	Ambtenaren, in een bezwarende functie, geboren na 1949 met op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren	31
4.3.1	CAO-tekst	31
4.3.2	Voorwaarden	33
4.3.3	Afspraken	33
4.3.3.1	De tweede loopbaan	34
4.3.3.2	Minder werken op 55-jarige leeftijd	35
4.3.3.3	Gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof	36
4.3.3.4	Onbezoldigd volledig verlof op 59-jarige leeftijd	37
4.3.3.5	Werkgeversbijdrage levensloop	39

4.3.3.6	Inkoop ouderdomspensioen	40
4.3.3.7	Pensioenopbouw	41
4.3.3.8	Vakantie-opbouw	41
4.3.3.9	Vakantietoelage	42
4.3.3.10	Eindejaarsuitkering	42
4.3.3.11	Ambtsjubileumgratificatie.....	43
4.3.3.12	IZA-verzekering	43
4.3.3.13	Verrekening inkomsten.....	44
4.3.4	Bijzonderheden.....	44
4.3.4.1	Opschuiven moment minder werken	44
4.3.4.2	Arbeidsongeschiktheid	45
4.3.4.3	Vertrek uit de bezwarende functie voordat de leeftijd van 55 jaar is bereikt	46
4.4	Ambtenaren, in een bezwarende functie, geboren voor 1950.....	46
4.4.1	CAO-tekst	46
4.4.2	Voorwaarden	46
4.4.3	Afspraken	47
4.4.3.1	FPU-ontslag.....	47
4.4.3.2	Rechten meer/minder dan 20 dienstjaren	47
4.4.3.3	IZA-verzekering	47
4.4.3.4	Verrekening inkomsten.....	48
4.5	Ambtenaren in een niet bezwarende functie	48
4.5.1	CAO-tekst	48
4.5.2	Voorwaarden	49
4.5.3	Afspraken	49
4.5.3.1	Ambtenaren geboren na 1949, met op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer	49
4.5.3.2	Ambtenaren geboren vóór 1950.....	50
4.5.3.3	IZA-verzekering	51
4.5.3.4	Verrekening inkomsten.....	51
In paragraaf 5 worden overige aspecten beschreven. Deze paragraaf is als volgt opgebouwd:		
5.1	Twee bijzondere groepen	52
5.2	Regionalisering.....	52
5.3	Wijziging hoofdstuk 9 CAR.....	52
5.4	Afschaffing artikel 8:3 CAR.....	53

3	Nieuw personeel
----------	------------------------

In de CAO 2005-2007 is afgesproken dat de FLO-regeling per 1 januari 2006 vervalt. Voor het zittend personeel is overgangsrecht afgesproken (paragraaf 4). Voor nieuw personeel geldt een volledig nieuwe insteek, namelijk een tijdelijk periode werkzaam zijn in de bezwarende functie en gedurende die periode toewerken naar een tweede loopbaan in een andere functie.

3.1 CAO-tekst nieuw personeel

In de CAO 2005-2007 is over de regeling voor nieuw personeel het volgende opgenomen.

“Nieuw stelsel per 1 januari 2006

De CAR-UWO regelt alleen de hoogte en de duur van de FLO-uitkering. Gemeenten hebben lokaal leeftijdsgrenzen voor bezwarende functies bepaald. Veelal is dit 55, soms 60 of daar tussenin. Onderstaand wordt het nieuwe stelsel voor FLO-55-functies weergegeven per 1

januari 2006. Verderop in deze bijlage wordt ingegaan op FLO-functies met hogere leeftijdsgrenzen.

Voor wie gaat het nieuwe stelsel gelden?

Het nieuwe stelsel (inclusief het overgangsrecht) zal gelden voor de medewerkers die: (1) aangesteld zijn in een functie waarvoor de gemeente op dit moment het functioneel leeftijdsontslag heeft vastgesteld; en (2) wiens functie ook daadwerkelijk bezwarend is. Functies die aan deze twee voorwaarden voldoen zullen we hieronder aanduiden als bezwarende functies. Functies die tot nu toe zijn aangeduid als 'FLO-functie', maar die niet echt fysiek of psychisch belastend zijn, vallen niet onder het nieuwe stelsel. Wel zal er overgangsrecht zijn voor diegenen die nu werkzaam zijn in zo'n functie.

Kern nieuw stelsel: Loopbaanbeleid

Partijen zien loopbaanbeleid als uitgangspunt voor een nieuw stelsel voor medewerkers die werkzaam zijn in bezwarende functies. Werkgever en medewerker dragen zorg voor de ontwikkeling naar een andere loopbaan op latere leeftijd. Vanwege de tijdelijkheid van de functie zullen medewerkers zich gedurende dit dienstverband moeten oriënteren op een loopbaan na het bezwarende werk. Hiertoe stelt de werkgever met iedere medewerker een loopbaanplan op. In dit loopbaanplan spreken werkgever en medewerker af, op welke wijze zij samen werken aan het voortzetten van de loopbaan na beëindiging van de werkzaamheden in de bezwarende functie. Deze voortgezette loopbaan kan plaatshebben binnen de eigen organisatie, binnen de gemeentebrede organisatie of daarbuiten en past bij de competenties en interesses van de betrokken medewerker.

Het loopbaanplan wordt voor het eerst opgesteld in het eerste jaar dat de medewerker in dienst is. Daarna wordt het plan zo vaak als nodig is, maar in ieder geval 1 x per 3 jaar geactualiseerd. In het loopbaanplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot opleiding, het benodigde scholingsverlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de medewerker in staat moet stellen de gemaakte afspraken uit te voeren. De werkgever vergoedt de kosten van de opleidingen die in het kader van het loopbaanplan zijn afgesproken.

Beide partijen, werkgever en medewerker, zijn samen verantwoordelijk voor het nakomen van de afspraken die een voortgezette loopbaan mogelijk moeten maken. Deze gedeelde verantwoordelijkheid impliceert dat beide partijen rechten en plichten hebben ten opzichte van elkaar, dat van beide partijen een actieve houding wordt verwacht om de loopbaan ook daadwerkelijk mogelijk te maken en dat men elkaar op ieders verantwoordelijkheden kan en moet aanspreken.

Partijen hebben elementen afgesproken die onderdeel moeten zijn van het lokale loopbaanbeleid voor deze groep.

Deze elementen zijn:

1) Medewerkers krijgen een aanstelling voor onbepaalde tijd bij de gemeente, waarbij het uitgangspunt is dat men maximaal twintig jaar werkzaam is in de bezwarende functie. Deze twintig jaar kunnen werkgever en medewerker in goed overleg en mits medisch verantwoord, verlengen. Overigens is het, net als nu het geval is, wel mogelijk om de eerste drie jaar een tijdelijke aanstelling te geven. Het aanstellingsbeleid uit de CAR-UWO is hierop onverkort van toepassing.

2) In een loopbaanplan (zie boven) leggen werkgever en medewerker gezamenlijk afspraken vast voor de ontwikkeling van de medewerker.

3) Het werken aan een voortgezette loopbaan is niet vrijblijvend. Ter stimulering van het leveren van een bijdrage aan succesvol loopbaanbeleid voor de medewerker in de bezwarende functie menen partijen daarom dat een evenwichtig stelsel van rechten en plichten moet worden ingevoerd. CAO partijen werken dit nader uit waarbij ook aandacht zal zijn voor de definitie van 'passende functie' en de procedure bij onenigheid over het al dan

niet passend zijn van een functie.

Niet naleving van de verplichtingen door de medewerker kan leiden tot het nemen van disciplinaire maatregelen met als uiterste consequentie ontslag. Voor de werkgever kan het niet voldoende ter hand nemen van de verplichtingen leiden tot het niet kunnen ontslaan van de medewerker. In de situatie dat zowel werkgever als medewerker zich voldoende heeft ingespannen om een tweede loopbaan mogelijk te maken, maar deze (nog) niet van de grond komt, geldt dat de medewerker langer werkzaam kan blijven in zijn huidige functie.

Mocht dit

vanwege gezondheidsredenen niet langer mogelijk zijn dan ontvangt de medewerker een overbruggingsuitkering. Deze overbruggingsuitkering is een aanvulling op een wettelijke uitkering waar betrokkene recht op heeft. Ook aan de betrokkene die geen recht heeft op een wettelijke uitkering wordt de overbruggingsuitkering uitbetaald. Het recht op deze overbruggingsuitkering bouwt een medewerker op: voor iedere tien jaar dat betrokkene werkzaam is geweest in de bezwarende functie wordt één jaar opgebouwd. De overbruggingsuitkering is het eerste jaar een aanvulling tot 100% van het salaris, vervolgens wordt aangevuld tot 80% van het salaris.

4) Een verplichte, onafhankelijke Periodiek Arbeidsgeneeskundige Monitor (PAM) geeft input voor het plan van aanpak. Dit instrument houdt de ontwikkeling van de fysieke en psychische belastbaarheid van medewerkers bij. Met dit instrument wordt periodiek de belastbaarheid ten aanzien van de specifieke taken die bij de functie horen (bv. brandweertaken of ambulancetaken) gemeten en worden voorspellingen gedaan over de ontwikkeling van de belastbaarheid in de toekomst. De PAM geeft input voor het loopbaanplan. Partijen zullen onderzoeken hoe de PAM vormgegeven moet worden. Het Coronel Instituut doet hiernaar al onderzoek, in opdracht van partijen.

5) Persoonlijk budget/levensloopbijdrage: per jaar gewerkt in de bezwarende functie ontvangt de medewerker een persoonlijk budget. Dit budget wordt maximaal 20 jaar uitgekeerd. De hoogte van dit budget is 2,5% van het salaris. Inzet van het budget in de levensloopregeling leidt ertoe dat betrokkene eerder kan uitreden dan zijn collega-gemeenteambtenaar die het budget niet ontvangt. Het budget kan ook een inkomensvoorziening bieden bij het opzetten van een eigen bedrijf. Als de medewerker op verzoek van de werkgever langer doorwerkt in de bezwarende functie kan worden afgesproken dat het toekennen van een persoonlijk budget wordt voortgezet. Partijen zijn overeengekomen dat de reguliere gemeentelijke levensloopbijdrage in de gemeentelijke rechtspositie niet op deze groep van toepassing is.

6) Bij de overgang naar een andere functie passend binnen het plan van aanpak, behoudt de medewerker zijn op het moment van overgang geldende schaalsalaris. De toelagen worden afgebouwd in een periode van vier jaar, volgens onderstaand schema:

Eerste jaar 100%

Tweede jaar 75%

Derde jaar 50%

Vierde jaar 25%

Indien een medewerker uit de gemeentelijke sector vertrekt naar een functie met een lager salaris, vindt er op moment van vertrek een afkoop plaats conform lokale regels.

Specifieke afspraken voor brandweer

- 1) Nieuwe medewerkers bij de brandweer zullen in de toekomst geworven worden met het oog op brede inzetbaarheid.
- 2) Medewerkers bij de brandweer worden opgeleid tot MBO-niveau voor zover ze dit nog niet hebben. Het moet gaan om opleidingen die extern erkend worden. Het is immers gewenst dat de medewerkers uiteindelijk breed inzetbaar zijn. Een bredere opleiding vergroot de kansen van medewerkers in bezwarende functies op de arbeidsmarkt.

A+O fonds Gemeenten

De ontwikkeling van loopbaanbeleid is een lokale aangelegenheid. Gemeenten zijn als werkgever zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van de nieuwe regeling. Partijen zijn

echter van mening dat landelijke ondersteuning hierbij wenselijk is. Daarom is afgesproken dat het A + O fonds Gemeenten zo'n project start. Onderdelen van dit project zijn:

- ontwikkeling van het model voor beoordeling van fysieke en psychische gesteldheid van personeel.
- ondersteunen van loopbaanbeleid.

Na afloop van het project zullen partijen bezien of en in welke vorm structurele ondersteuning aan werkgevers/medewerkers wenselijk is."

Belangrijkste punten bij de uitwerking van de CAO-afspraken

- In de uitwerking van de CAO-afspraken is nadere invulling gegeven aan de term 'bezwarende functie'
- Er is voor gekozen om geen procedure in het leven te roepen voor het geval ambtenaar en gemeente het niet eens zijn over de functie die in het kader van de tweede loopbaan wordt aangeboden. Hiervoor biedt de Algemene wet bestuursrecht voldoende waarborg.
- De garantieregeling bij vertrek uit gemeentelijke dienst naar een functie buiten de organisatie is ingevuld in plaats van aan het lokale overleg overgelaten.
- Er is invulling gegeven aan de pensioengevendheid van de werkgeversbijdrage levensloop.
- Het loopbaanplan is nader uitgewerkt.

3.2 Voorwaarden

Het nieuwe stelsel geldt voor mensen die op of na 1 januari 2006 in dienst zijn getreden in een bezwarende functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005.

Uit deze voorwaarde vloeit voort dat er sprake moet zijn van een bezwarende functie. Een bezwarende functie is gedefinieerd als een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten. In de regel zal deze definitie gelden voor bepaalde ambtenaren die bij de ambulancediensten werken en mensen die in de repressieve dienst bij de beroepsbrandweer werken.

Een ander gevolg van de voorwaarde is dat er vanaf 1 januari 2006 geen nieuwe bezwarende functies meer kunnen ontstaan, die recht geven op een loopbaanplan, zoals in deze paragraaf uiteengezet wordt. De functie moest immers op 31 december 2005 recht geven op FLO-ontslag.

CAR-artikelen

Artikel 9a:1 CAR.

3.3 Afspraken

In hoofdlijnen komt het nieuwe stelsel op het volgende neer.

- verplichte periodiek arbeidsgeneeskundige monitor;
- maximaal 20 jaar werken in een bezwarende functie;
- via verplicht loopbaanplan toewerken naar een tweede loopbaan;
- garantiesalaris en afbouw toelagen bij aanvaarden tweede loopbaan;
- regeling bij arbeidsongeschiktheid;
- hogere werkgeversbijdrage levensloop dan personeel in niet bezwarende functies.

3.3.1 Periodieke arbeidsgeneeskundige monitor

In 2004 is onderzoek gedaan naar de belasting van bezwarende functies bij ambulancediensten en brandweer. Uit dit onderzoek is onder meer naar voren gekomen dat deze belasting per individu verschilt. Op grond hiervan is geconcludeerd dat het onmogelijk is om een algemene leeftijd vast te stellen, waarna mensen hun bezwarende functie niet meer zouden kunnen uitoefenen. Dit betekent dat het oude FLO-ontslag in strijd was met de gelijke behandelingswetgeving.

Mede op grond van die conclusie is bepaald dat er per medewerker een landelijk vastgestelde periodiek arbeidsgeneeskundige monitor moet komen. Deze monitor houdt de ontwikkeling van de fysieke en psychische belastbaarheid van ambtenaren in bezwarende functies bij. Met dit instrument wordt periodiek de belastbaarheid ten aanzien van specifieke taken die bij de bezwarende functie horen gemeten en worden voorspellingen gedaan over de ontwikkelingen van de belastbaarheid in de toekomst. De resultaten van het onderzoek zullen onderdeel zijn van het loopbaanplan dat werkgever en medewerker afspreken om te komen tot een tweede loopbaan.

Hoe vaak de keuring plaatsvindt zal afhankelijk zijn van de leeftijd van de ambtenaar en de zwaarte van de functie. De Periodiek Arbeidsgeneeskundige Monitor (PAM) wordt momenteel ontwikkeld. Het Coronel-instituut ondersteunt hierbij. Gemeenten worden uiteraard geïnformeerd, wanneer de monitor gereed is.

De ambtenaar is verplicht mee te werken aan deze keuring.

CAR-artikelen

Artikel 9a:3 CAR.

3.3.2 Maximaal 20 jaar werken in een bezwarende functie

Uitgangspunt bij het nieuwe stelsel is dat mensen maximaal 20 jaar in een bezwarende functie werken. Reden hiervoor is dat de bezwarende functies een niet te onderschatten verhoogde kans op gezondheidsklachten geven. Om te voorkomen dat mensen na verloop van tijd arbeidsongeschikt raken, is ervoor gekozen om 20 jaar als uitgangspunt te nemen. Deze periode vloeit voort uit het Coronel-onderzoek.

Overstappen van de ene naar de andere gemeente, beide in bezwarende functie

Er is bewust gekozen voor de formulering "een" bezwarende functie. Dit betekent dat als een ambtenaar van een bezwarende functie bij de ene gemeente overstapt naar een bezwarende functie bij een andere gemeente de jaren bij de eerste gemeente meetellen. Als de overstap plaatsvindt na 10 jaar, werkt de ambtenaar dus nog maximaal 10 jaar bij de nieuwe gemeente. Het is aan te raden dat tussen de ene en de andere gemeente een overdracht plaatsvindt van het loopbaanplan. De activiteiten bij de nieuwe gemeente zullen redelijkerwijs aansluiten op de activiteiten die al (door de ambtenaar en de eerste gemeente) ondernomen zijn.

Overigens zal de overstap van een bezwarende functie bij de ene gemeente naar een bezwarende functie bij een andere gemeente geen overstap in het kader van het loopbaanplan zijn. Dat loopbaanplan is juist bedoeld voor een overstap naar een niet bezwarende functie.

Langer dan 20 jaar doorwerken in de bezwarende functie

Er zijn twee redenen waarom die twintig jaar kan worden overschreden. Deze zijn:

- 1 Als het college zijn verplichtingen in het kader van het loopbaanplan niet nakomt en om die reden de tweede loopbaan niet begonnen kan worden
- 2 Als het college en de ambtenaar daar gezamenlijk toe besluiten.

Voorwaarde is daarbij wel dat de ambtenaar medisch geschikt is om in de bezwarende functie door te werken. Is dat niet het geval, dan gelden de bepalingen rond arbeidsongeschiktheid (artikel 9a:10 CAR).

Ook als de ambtenaar langer dan 20 jaar doorwerkt in de bezwarende functie, wordt het loopbaanplan voortgezet tot de tweede loopbaan begonnen wordt.

CAR-artikelen

Artikel 9a:4, 9a:9 en 9a:10 CAR.

3.3.3 Verplicht loopbaanplan

Gedurende de 20 jaar die de ambtenaar in een bezwarende functie werkzaam is, wordt toegewerkt naar een tweede loopbaan. Dit toewerken is niet vrijblijvend. Niet voor de ambtenaar, maar ook niet voor de gemeente. De afspraken omtrent het toewerken naar de tweede loopbaan worden vastgelegd in een loopbaanplan. Zowel de gemeente als de ambtenaar zijn verplicht aan het opstellen en actualiseren van dit loopbaanplan medewerking te verlenen.

Er is bewust voor gekozen om niet aan te geven van wie het initiatief moet uitgaan. Beide partijen hebben immers belang bij het loopbaanplan. Beide partijen mogen de andere partij dus aanspreken als die zijn verplichtingen niet nakomt. Geen van beide partijen mag achterover leunen en een afwachtende houding aannemen.

Het A+Ofonds Gemeenten zal gemeenten ondersteunen bij het opzetten van het loopbaanbeleid voor ambtenaren in bezwarende functies.

Definitie tweede loopbaan

Zoals hiervoor is aangegeven, moet toegewerkt worden naar een tweede loopbaan. Een tweede loopbaan is hierbij gedefinieerd als iedere functie binnen de organisatie van de gemeente of buiten de organisatie van de gemeente, die, in het kader van het loopbaanplan, volgt op de bezwarende functie en die past bij de richting zoals afgesproken is in het loopbaanplan.

De in het kader van de tweede loopbaan gezochte en aangeboden functie moet dus passen bij de richting die afgesproken is in het loopbaanplan. Dit betekent dat een duidelijke richting voor de tweede loopbaan bepaald moet worden. De gemeente mag dus niet van de ambtenaar verlangen dat deze – na 20 jaar – iedere baan accepteert. Sowieso geldt dat een aangeboden functie geweigerd mag worden, als deze meer dan 2 salarisschalen verschilt met het salaris van de ambtenaar in de bezwarende functie. Uitzondering hierop is als de aangeboden functie met medeweten van de ambtenaar is gezocht en hierover in het kader van het loopbaanplan afspraken zijn gemaakt. De aangeboden functie komt dan namelijk niet als verrassing, maar is bewust gezocht.

Inhoud loopbaanplan

Opstellen en actualiseren loopbaanplan

Het loopbaanplan moet in het jaar van indiensttreding gestart worden.

Het loopbaanplan moet vervolgens iedere drie jaar geëvalueerd, geactualiseerd en zonodig bijgesteld worden.

Loopbaangesprekken

De gesprekken in het kader van het loopbaanplan kunnen apart gevoerd worden, maar kunnen ook onderdeel uitmaken van functioneringsgesprekken of beoordelingsgesprekken. De voortgang van het loopbaanplan maakt echter geen deel uit van het functioneren in de bezwarende functie.

Van het loopbaanplan moet een goed dossier bijgehouden worden. Afspraken moeten worden vastgelegd en ook de voortgang en resultaten moeten schriftelijk neergelegd worden. Voor een goed verloop van het loopbaanplan moet duidelijk zijn wie bij de gemeente het aanspreekpunt is. Dit kan de direct leidinggevende zijn van de ambtenaar, maar het is ook mogelijk dat bijvoorbeeld iemand van de afdeling Personeelszaken of iemand van het mobiliteitsbureau wordt aangewezen.

De loopbaangesprekken zullen in eerste instantie vooral gaan over wensen en verwachtingen. Het is van belang dat gemeente en ambtenaar blijven beseffen dat de bezwarende functie van tijdelijke aard

is en dat toegewerkt moet worden naar een andere functie. In de beginfase zullen deze gesprekken niet direct resulteren in concrete opleidingen. Dat komt pas in een later stadium. Een andere reden voor het voeren van loopbaangesprekken vanaf de start is dat in geval van toenemende ongeschiktheid voor de functie (dit kan onder andere uit de PAM blijken) niet pas op dat moment gestart wordt met de oriëntatie op de arbeidsmarkt. Daarover moet al eerder zijn nagedacht en zijn mogelijk al stappen gezet (het bezoeken van banenmarkten bijvoorbeeld of een loopbaanoriëntatie).

De loopbaangesprekken zullen naarmate de jaren verstrijken frequenter plaatsvinden.

Belangen gemeente en belangen ambtenaar

Het moeten toewerken naar een tweede loopbaan kan gevolgen hebben voor het aannamebeleid van gemeenten. De nieuwe medewerkers moeten in potentie ook mogelijkheden hebben buiten het beroep binnen de brandweerorganisatie of ambulancedienst.

Bij het opstellen van het loopbaanplan wordt rekening gehouden met de belangen van de gemeente en de belangen van de ambtenaar. In beider belang is het dat bijvoorbeeld de opleidingsrichting voldoende arbeidsmarktperspectief biedt. Verder moeten bij het opstellen van het loopbaanplan de competenties en interesses van de ambtenaar worden betrokken. De gekozen richting en opleiding moet dus passen bij de capaciteiten en interesses van de ambtenaar. De richting en opleiding moet uiteindelijk dus resultaat kunnen hebben. Wat hierbij een rol kan spelen is de uitkomst van de PAM. Als hieruit blijkt dat bepaalde aspecten van de bezwarende functie (op termijn) niet meer mogelijk zijn, kan dat invulling geven aan de mogelijkheden en onmogelijkheden van een nieuwe functie na afloop van de bezwarende functie.

Opleidingen en activiteiten

In het persoonlijk loopbaanplan worden afspraken vastgelegd over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden, alsmede de in dat kader door de ambtenaar te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten, die nodig zijn om na maximaal 20 jaar gewerkt te hebben in een bezwarende functie een tweede loopbaan te beginnen.

Bij opleidingen moet, voor brandweerpersoneel, in ieder geval gedacht worden aan opleiding tot MBO-niveau. Zie hierna. Bij te ondernemen activiteiten kan gedacht worden aan sollicitatietraining, loopbaangesprekken en een georganiseerde oriëntatie op de arbeidsmarkt.

Verzoeken van ambtenaren om aan het begin van hun bezwarende functie opleidingen te mogen volgen die niet gericht zijn op hun bezwarende functie, passen in de beginfase van de bezwarende functie nog niet binnen het loopbaanplan. Het is namelijk niet reëel om aan het begin van de periode van 20 jaar al te investeren in opleidingen die, na maximaal 20 jaar, resulteren in een andere functie. De eerste 5 tot 7 jaar zal namelijk vooral geïnvesteerd worden in opleidingen die nodig zijn om de bezwarende functie goed te kunnen uitoefenen. Dat is zeker aan de orde bij de brandweer. Beginnend brandweerpersoneel moeten verplicht allerlei opleidingen volgen. Zonder deze opleidingen kunnen zij het brandweervak niet uitoefenen.

MBO-niveau

Voor brandweerpersoneel is als aanvullende bepaling opgenomen dat het loopbaanplan in ieder geval die elementen bevat die nodig zijn om de ambtenaar in 20 jaar op te leiden tot MBO-niveau. Hierbij moet het gaan om opleidingen die extern erkend worden. In de regel betekent dit dat de opleidingen afgesloten worden met een certificaat. Deze opleiding tot MBO-niveau is wenselijk om hiermee te zorgen voor een zo breed mogelijke inzetbaarheid. Hiermee worden de kansen op de arbeidsmarkt en dus op een goede tweede loopbaan, vergroot.

Het feit dat brandweerpersoneel opgeleid moet worden tot MBO-niveau heeft gevolgen voor het

aannamebeleid van gemeenten. Zij moeten de beginnende brandweerman beoordelen op de potentie van MBO-niveau. Gemeenten kunnen er ook voor kiezen om bij aanname al de eis van MBO-niveau te stellen.

Verlof en overige medewerking gemeente

Als de ambtenaar daadwerkelijk activiteiten gaat ontplooiën of opleidingen gaat volgen, moeten afspraken gemaakt worden over verlof en andere medewerking van het college die het de ambtenaar mogelijk maken om de afspraken te kunnen nakomen.

Uiteraard moet de ambtenaar in staat zijn om de gemaakte afspraken na te komen. Als verlof nodig is om de activiteit of opleiding te kunnen volgen, zal dat verleend moeten worden. Hierover moeten gemeente en ambtenaar in het loopbaanplan afspraken maken.

Dossiervorming

Ten aanzien van de opleidingen en andere activiteiten moet zoveel mogelijk worden vastgelegd:

- wie het aanspreekpunt is binnen de gemeente;
- wat het beroep of de richting is, die voor de tweede loopbaan gekozen wordt;
- de keuze van de opleidingsvorm of het instituut waar de activiteit plaatsvindt;
- de te maken kosten;
- start- en einddatum;
- te maken voortgang;
- minimale resultaten;
- planning vervolgafspraken;
- omstandigheden waaronder de opleiding of activiteit kan worden gestopt;
- overige onderwerpen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan afspraken met een opleidingsinstituut over terugkoppeling.

Het belang van dossiervorming is duidelijk: zo kan zowel de ambtenaar als de gemeente bijhouden wat van hemzelf verwacht wordt en wat van de andere participant verwacht wordt. De andere partij kan er – met bewijzen gestaafd – op gewezen worden als afspraken niet nagekomen worden. Voortgang en doel kunnen zo beter in de gaten gehouden worden.

De kosten

De gemeente betaalt de kosten van de te ondernemen activiteiten en opleidingen, voor zover deze passen binnen het loopbaanplan. Om grip te houden op de kosten is het noodzakelijk dat tevoren duidelijk is welke kosten met de activiteit of opleiding gemoeid zijn. Hiermee kunnen onredelijke kosten worden voorkomen. Als de ambtenaar een activiteit of opleiding wenst, die het ambitieniveau van de CAO te boven gaat, kan ervoor gekozen worden om deze activiteit of opleiding buiten het loopbaanplan te houden. Gemeenten en ambtenaar kunnen over de bekostiging van de activiteit of opleiding nadere afspraken maken.

Terugbetaling

Als de ambtenaar evident misbruik maakt van de loopbaanfaciliteiten die de gemeente biedt, is hij verplicht de door de gemeente vergoede kosten terug te betalen. Van evident misbruik kan sprake zijn als de opleiding of activiteit zonder geldige reden voortijdig wordt beëindigd of als de afgesproken resultaten en termijnen zonder goede reden niet worden behaald en dit aan de ambtenaar te wijten is.

De ambtenaar moet voordat hij met een activiteit of opleiding begint gewezen worden op de terugbetalingsplicht bij evident misbruik.

Er is, afwijkend van het reguliere persoonlijk ontwikkelingsplan, bewust niet voor gekozen om de ambtenaar bij vertrek binnen een korte periode na beëindiging van de activiteit of opleiding de kosten te laten terug betalen. Vertrek uit de bezwarende functie is juist wat beoogd wordt met de opleidingen en activiteiten.

Disciplinaire straf

Als de ambtenaar zijn verplichtingen uit het loopbaanplan niet nakomt, wordt hij disciplinair gestraft. Hiervoor gelden de bepalingen uit hoofdstuk 16 CAR. De zwaarte van de straf moet overeenkomen met de ernst van de gedragingen. Bij deze gedragingen moet gedacht worden aan het voortijdig en zonder goede reden afbreken van de activiteit of opleiding. Het op te stellen dossier geeft de gemeente houvast om de gedragingen van de ambtenaar te toetsen aan de gemaakte afspraken.

De ultieme straf, disciplinair ontslag, is expliciet opgenomen. De ambtenaar die na 20 jaar in de bezwarende functie door eigen schuld en toedoen niet kan beginnen aan een tweede loopbaan, wordt disciplinair ontslag verleend. De ambtenaar noch de gemeente doet er verstandig aan het zover te laten komen.

Wijze van plaatsen van de ambtenaar

Plaatsing van de ambtenaar in een functie in het kader van het loopbaanplan binnen of buiten de gemeente vindt definitief plaats. Binnen de organisatie vindt deze definitieve plaatsing plaats door wijzigingen van de aanstelling. Definitieve plaatsing buiten de organisatie vindt plaats door ontslag op grond van artikel 8:1 CAR.

CAR-artikelen

Artikel 9a:2, 9a:4, 9a:5, 9a:6, 9a:7 en 9a:8 CAR.

3.3.4 Garantiesalaris en afbouw toelagen

De ambtenaar die in het kader van de tweede loopbaan een andere – lager bezoldigde – functie aanvaardt, heeft recht op een salarisgarantie. De salarisgarantie bij het aanvaarden van een functie binnen de gemeente wijkt af van die bij het aanvaarden van een functie buiten de gemeente. Het grote verschil is dat er bij vertrek naar een andere organisatie een afkoop ineens plaatsvindt.

Als de ambtenaar zelf een functie kiest, die afwijkt van de in het loopbaanplan afgesproken richting geldt deze salarisgarantie niet. Ook een overstap van een bezwarende functie bij de ene gemeente naar een bezwarende functie bij een andere gemeente is geen overstap in het kader van het loopbaanplan. Het loopbaanplan is immers bedoeld voor een overstap naar een niet bezwarende functie.

Salarisgarantie bij tweede loopbaan binnen de gemeente

De salarisgarantie bij het aanvaarden van een – lager bezoldigde – functie binnen de gemeente bevat twee elementen: een garantietoelage en een afbouwtoelage vergoedingen.

Garantietoelage

De garantietoelage bedraagt het negatieve verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris. Deze toelage wordt afgetopt als het nieuwe salaris met eventuele vergoedingen inclusief de garantietoelage de oude bezoldiging overstijgt. De garantietoelage duurt tot er geen verschil meer is tussen het oude en het nieuwe salaris.

Voorbeeld 1

Oud salaris 30.000	nieuw salaris 28.000
Oude toelagen 8.000	nieuwe toelagen 4.000

De garantietoelage bedraagt 2.000 zolang het salarisverschil bestaat.

Voorbeeld 2

Oud salaris 30.000	nieuw salaris 25.000
Oude toelagen 8.000	nieuwe toelagen 10.000

Op basis van de hoofdregel zou de garantietoelage 5.000 bedragen. Omdat echter die garantietoelage zou leiden tot een totaalinkomen van 40.000 en dit 2.000 hoger is dan de oude bezoldiging, wordt de garantietoelage afgetopt tot 3.000.

Afbouwtoelage vergoedingen

De ambtenaar die in de nieuwe functie geen of minder vergoedingen ontvangt dan welke behoorden bij zijn oude, bezwarende functie, krijgt gedurende vier jaar een afbouwtoelage vergoedingen. Het eerste jaar bedraagt dit het 100% van het verschil in vergoedingen, het tweede jaar 75% van het verschil, het derde jaar 50% en het vierde jaar 25% van het verschil. Ook deze afbouwtoelage wordt afgetopt als het nieuwe salaris met eventuele vergoedingen inclusief de garantietoelage en de afbouwtoelage de oude bezoldiging overstijgt.

Voorbeeld 3

Oud salaris 30.000 nieuw salaris 28.000
Oude toelagen 8.000 nieuwe toelagen 4.000

De afbouwtoelage bedraagt het eerste jaar 4.000, het tweede jaar 3.000, het derde jaar 2.000 en het vierde jaar 1.000.

Voorbeeld 4

Oud salaris 30.000 nieuw salaris 32.000
Oude toelagen 8.000 nieuwe toelagen 4.000

Op basis van de hoofdregel zou de afbouwtoelage gelijk zijn aan die in voorbeeld 3. Maar omdat dit in de eerste twee jaar leidt tot een totaalinkomen dat hoger is dan de oude bezoldiging, wordt de afbouwtoelage in het eerste twee jaar afgetopt tot 2.000.

Salarisgarantie bij tweede loopbaan buiten de gemeente

Als een ambtenaar zijn tweede loopbaan begint buiten de gemeente kunnen, zonder veel en lastige administratie, niet dezelfde garanties gegeven worden als aan de ambtenaar die binnen de gemeente zijn tweede loopbaan begint.

De reden hiervoor is dat bij andere dan gemeentelijke organisaties het onderscheid tussen basissalaris en toelagen mogelijk niet gelijk is aan het onderscheid zoals dat binnen gemeenten geldt. Er kan dus niet per definitie een goede berekening plaatsvinden van de garantietoelage (verschil in salaris) en de afbouwtoelage (afbouw verschil in toelagen). Daarnaast vertrekt de medewerker uit gemeentelijke dienst, waarmee hij uit het zicht raakt. Om die reden is een afkoopsom vastgesteld.

Het afkoopbedrag is een eenmalige uitkering ter hoogte van 175% van het verschil tussen de bezoldiging, inclusief toelagen en vergoedingen, en het nieuwe jaarsalaris, inclusief toelagen en vergoedingen. De bezoldiging wordt berekend over het jaar voorafgaande aan het jaar waarin de ambtenaar uit gemeentelijke dienst vertrekt. Het nieuwe jaarsalaris, inclusief eventuele toelagen en vergoedingen, wordt berekend naar het bedrag dat de ambtenaar bij indiensttreding bij de nieuwe werkgever ontvangt.

Het percentage van 175% is als volgt opgebouwd.

Gedurende vier jaar lang wordt een aflopende compensatie gegeven van het inkomensverschil, waarbij het eerste jaar 100% van het inkomensverschil wordt vergoed, het tweede jaar 75%, het derde jaar 50% en het vierde jaar 25% van het inkomensverschil. In totaal wordt dus 250% van het inkomensverschil vergoed. Vervolgens wordt er 70% van dit bedrag uitbetaald. Het percentage van 70% heeft te maken met het voordeel dat de medewerker heeft doordat een bedrag ineens wordt verstrekt. Wanneer deze percentages met elkaar vermenigvuldigd worden, wordt $70\% * 250\% = 175\%$ van het inkomensverschil vergoed.

Voorbeeld 5

Oud salaris 30.000

Oude toelagen 8.000

nieuw salaris 28.000

nieuwe toelagen 6.000

De medewerker zakt in totaalinkomen van 38.000 naar 34.000.

De medewerker ontvangt een afkoopbedrag ter hoogte van $(38.000 - 34.000) * 250\% * 70\% = 7.000$.

CAR-artikelen

Artikel 9a:11 CAR.

3.3.5 Regeling bij arbeidsongeschiktheid

De ambtenaar die medisch niet meer geschikt is om in de bezwarende functie door te werken, ontvangt een overbruggingsuitkering. De duur van deze overbruggingsuitkering is afhankelijk van het aantal jaren dat de ambtenaar in een bezwarende functie werkzaam is geweest. Opeenvolgende bezwarende functies tellen allemaal mee. Dus ook als een ambtenaar na een aantal jaren is overgestapt van de ene naar de andere gemeente, betaalt de laatste gemeente de overbruggingsuitkering, in het geval de ambtenaar medisch gezien niet meer geschikt is om in de bezwarende functie door te werken.

In de CAO is afgesproken dat per 10 dienstjaren één overbruggingsjaar geldt. Dat betekent dat per jaar 12/10 maand wordt opgebouwd. De maximumduur van de overbruggingsuitkering is gekoppeld aan het maximum van 20 dienstjaren in de bezwarende functie. De maximumduur van de overbruggingsuitkering is dus 24 maanden. De opbouw van de overbruggingsuitkering stopt, zodra de medische ongeschiktheid voor de bezwarende functie is vastgesteld.

De hoogte van de overbruggingsuitkering is de eerste 12 maanden 100% van de oude bezoldiging en de laatste 12 maanden 80% van de oude bezoldiging.

Samenloop met loondoorbetaling bij ziekte

Als sprake is van ziekte van de ambtenaar, is sprake van toepassing van artikel 7:3 CAR, de regels rond loondoorbetaling bij ziekte. Deze loondoorbetalingsplicht geldt voor een periode van 2 jaar. De duur van de overbruggingsuitkering wordt in mindering gebracht op de duur van de loondoorbetalingsplicht van de gemeente op grond van artikel 7:3 CAR. De overbruggingsuitkering komt slechts tot uitbetaling, voor zover deze hoger is dan de loondoorbetaling op grond van artikel 7:3 CAR.

Voorbeeld 6

Een ambtenaar wordt na 15 jaar in een bezwarende functie medisch ongeschikt voor zijn bezwarende functie. Hij heeft op dat moment recht op $15 \times 12/10 = 18$ maanden overbruggingsuitkering. Op grond van artikel 7:3 CAR geldt voor de gemeente een loondoorbetalingsverplichting bij ziekte gedurende 2 jaar.

In schema betekent de samenloop het volgende:

Overbruggingsuitkering	loondoorbetalingsplicht gemeente	daadwerkelijke uitbetaling overbruggingsuitkering en percentage
12 maanden 100%	6 maanden 100%	eerste 6 maanden niet
	6 maanden 90%	6 maanden 10%
6 maanden 80%	6 maanden 75%	6 maanden 5%
	6 maanden 75%	
	hierna 70%	

Toepassing hoofdstuk 7

Dat de ambtenaar ziek is voor zijn functie, betekent dat hoofdstuk 7 CAR toegepast moet worden. Het reïntegratietraject moet gestart worden. Als het goed is, is het tot de ziekte uitgevoerde loopbaanplan behulpzaam bij het zoeken naar en vinden van een andere functie. Omdat hier echter sprake is van ongeschiktheid wegens ziekte, mag de ambtenaar na verloop van tijd minder hoge eisen stellen aan de aangeboden functie. De andere functie vindt namelijk niet plaats in het kader van de tweede loopbaan, maar in het kader van herplaatsing bij arbeidongeschiktheid.

CAR-artikelen

Artikel 9a:10 CAR.

3.3.6 Werkgeversbijdrage levensloop

Ambtenaren die in een bezwarende functie werken, krijgen een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling van 2,5% van het salaris. Deze werkgeversbijdrage wordt verstrekt zolang de medewerker in een bezwarende functie werkzaam is. Deze werkgeversbijdrage wordt gedurende maximaal 20 jaar verstrekt. Als de ambtenaar van een bezwarende functie bij de ene gemeente is overgestapt naar een bezwarende functie bij een andere gemeente tellen de jaren bij de eerste gemeente mee.

Na 20 jaar in een bezwarende functie valt de ambtenaar terug op de reguliere werkgeversbijdrage van 1,5%. Als de ambtenaar eerder overstapt naar een niet bezwarende functie, eindigt de werkgeversbijdrage van 2,5% en ontvangt de ambtenaar de reguliere werkgeversbijdrage van 1,5%.

Voortzetten bezwarende functie

Als de gemeente en de ambtenaar gezamenlijk besluiten om de bezwarende functie voort te zetten kan de werkgeversbijdrage van 2,5% worden voortgezet.

Pensioengevendheid werkgeversbijdrage levensloop

De werkgeversbijdrage levensloop is tot hetzelfde percentage als de reguliere werkgeversbijdrage pensioengevend, dit is in de huidige CAO tot 1,5%. 1% is dus niet pensioengevend. De premie volgt de normale werkgevers-werknemersverdeling. Dit betekent dat de werkgever 30% van de pensioenpremie op de ambtenaar verhaalt.

CAR-artikelen

Artikel 6a:7, tweede, derde en zesde lid, CAR.

4 Overgangsrecht

In de CAO 2005-2007 is verschillend overgangsrecht afgesproken voor verschillende groepen medewerkers. Voor al deze medewerkers geldt als voorwaarde dat zij:

- op 31 december 2005 werkzaam waren bij een beroepsbrandweerkorps of bij een ambulancedienst; en
- op 31 december 2005 een betrekking vervulden, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
- sinds 31 december 2005 onafgebroken een betrekking hebben vervuld, op grond waarvan krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder.

De afspraken die voor deze ambtenaren gemaakt zijn, zijn vervolgens afhankelijk van

- het aantal dienstjaren dat de ambtenaar op 1 januari 2006 in een functie werkzaam is geweest, die recht gaf op functioneel leeftijdsontslag;
- het feit of de functie bezwarend is;
- de geboortedatum van de ambtenaar: is de ambtenaar voor 1950 of na 1949 geboren.

In het nieuwe hoofdstuk 9b van de CAR is vastgelegd wat onder een bezwarende functie en wat onder dienstjaren wordt verstaan. Bij dienstjaren wordt een onderscheid gemaakt tussen mensen die werken bij de beroepsbrandweer of mensen bij de gemeentelijke ambulancedienst. De definities luiden als volgt:

- a. bezwarende functie: een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten;
- b. dienstjaren voor brandweerpersoneel: de jaren in dienst van een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps, de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag en de jaren als vrijwilliger bij de brandweer, mits het om jaren gaat waarin men daadwerkelijk en regelmatig in de uitruk is ingezet en men niet tegelijkertijd een aanstelling had als beroepsbrandweer. Bij twijfel over het aantal dienstjaren als vrijwilliger dient de ambtenaar aannemelijk te maken hoeveel jaren hij als vrijwilliger is ingezet;
- c. dienstjaren voor ambulancepersoneel: de jaren werkzaam bij een gemeentelijke ambulancedienst, de jaren werkzaam bij een ambulancedienst van een ziekenhuis of bij een ambulancedienst in de particuliere sector en de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.

Hoofdstuk 9b is dus van toepassing op de ambtenaar die sinds 31 december 2005 onafgebroken een functie bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of een gemeentelijke ambulancedienst bekleedt, die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag op de leeftijd van 55 jaar of ouder. De ambtenaar moet dus vanaf 1 januari 2006 voortdurend in *een* bezwarende functie gewerkt hebben, die op 31 december 2005 recht gaf op FLO-ontslag. Belangrijk is dat de betreffende medewerker sinds 31 december 2005 niet in dezelfde bezwarende functie gewerkt moet hebben. Tussentijdse overstap naar een andere bezwarende functie binnen de gemeente, dan wel naar een bezwarende functie bij een andere gemeente leidt dus niet tot verval van rechten.

Hiervoor is als aangegeven dat de rechten van mensen afhangen van onder andere het aantal dienstjaren dat men op 1 januari 2006 had. Voor het berekenen van dit aantal dienstjaren is het niet van belang of de functie bezwarend was of niet. Ook hoeven de dienstjaren vóór 1 januari 2006 niet aaneengesloten te zijn.

Binnen de hiervoor genoemde voorwaarden worden de volgende groepen onderscheiden.

1. Ambtenaren in een bezwarende functie, geboren na 1949 met op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer (paragraaf 4.2)
2. Ambtenaren in een bezwarende functie, geboren na 1949 met op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren (paragraaf 4.3)
3. Ambtenaren in een bezwarende functie geboren voor 1950 (paragraaf 4.4)
4. Ambtenaren in een niet bezwarende functie¹ (paragraaf 4.5), waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen ambtenaren die zijn
 - a. geboren na 1949 met op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer;
 - b. geboren voor 1950.

¹ Deze functie voldoet niet aan de definitie van een bezwarende functie, maar is wel een functie, waaraan leeftijdsgrenzen waren gekoppeld en die dus recht gaf op FLO-ontslag.

Deze limitatieve opsomming impliceert dat geen overgangsrecht geldt voor ambtenaren:

- in een niet bezwarende functie waaraan wel een FLO-leeftijd was verbonden, die geboren zijn na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren hadden; en
- in een niet bezwarende functie waaraan wel een FLO-leeftijd was verbonden, die geboren zijn voor 1950, maar die niet voldoen aan de voorwaarden voor een FPU-uitkering en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren hadden.

In de hierna volgende paragrafen wordt het overgangsrecht voor de afzonderlijke groepen besproken.

4.1 CAO-tekst overgangsrecht

In de CAO 2005-2007 is over het overgangsrecht het volgende opgenomen.

“Overgangsrecht

Partijen zijn overgangsrecht overeengekomen voor alle medewerkers die op 31 december 2005 werkzaam zijn in een bezwarende functie. Hierbij is onderscheid gemaakt in het aantal jaren dat men in dienst is. Het nieuwe loopbaanbeleid zal voor een groot deel van het huidige personeel gaan gelden, met de zekerheid van een werkgarantie en een inkomensbescherming voor diegenen die ondanks voldoende inspanning er niet in slagen de voortgezette loopbaan handen en voeten te geven.

Waarom deze indeling

De onderverdeling in categorieën vindt plaats op basis van het aantal dienstjaren dat medewerkers werkzaam zijn in de bezwarende functie. In de zin van de Wet gelijke behandeling levert het gebruik van dienstjaren indirect onderscheid op. Oudere medewerkers hebben immers over het algemeen de meeste dienstjaren. Echter, dit onderscheid op grond van leeftijd kan objectief worden gerechtvaardigd. Deze medewerkers zijn bij de gemeente gaan werken met de verwachting dat zij met FLO zouden gaan. Hoewel het FLO al langer ter discussie staat, is het redelijk om rekening te houden met de verwachtingen van het huidige personeel. Daarbij wordt tevens onderscheid gemaakt naar diegenen voor wie het nieuwe loopbaanbeleid nog wel kansrijk kan zijn, en diegenen voor wie (in het algemeen) het nieuwe loopbaanbeleid niet meer erg kansrijk zal zijn. Daarbij is de grens gelegd op twintig dienstjaren. Overigens is de grens bij twintig dienstjaren minder hard dan het lijkt: voor degenen die 20 dienstjaren of meer hebben wordt het ook aantrekkelijk gemaakt om, als alternatief voor vroeg uittreden, toch geheel of gedeeltelijk door te werken. Voor mensen met minder dan 20 dienstjaren geldt, dat er een werkgarantie wordt gegeven en een extra inkomensbescherming. De mate waarin, is afhankelijk van het aantal dienstjaren dat men heeft op 1 januari 2006. Daarmee wordt voor al het zittend personeel in FLO-functies invulling gegeven aan de zorgplicht die gemeenten hebben ten aanzien van hun personeel, en wordt rekening gehouden met de eerder gewekte verwachtingen. De zorgplicht van de werkgever voor het huidige personeel is zwaar, en wordt zwaarder naarmate de medewerker langer in de bezwarende functie werkzaam is geweest.

Vervroegd uittreden blijft mogelijk: Versterkt OP en levenloop

Voor iedere medewerker die op 31 december 2005 werkzaam is in de bezwarende functie zal de werkgever de nieuwe fiscale mogelijkheden gebruiken om vervroegd uittreden nog mogelijk te maken. Elk jaar in de bezwarende functie in het verleden en toekomst telt mee voor de extra opbouw met een maximum van twintig dienstjaar. Daardoor wordt er meer ouderdomspensioen opgebouwd waardoor het (bij twintig dienstjaren in de bezwarende functie) mogelijk wordt om drie jaar eerder dan de algemene pensioenleeftijd het ouderdomspensioen in te laten gaan. Tevens zal de werkgever zodanig bijdragen aan de levensloopregeling van de medewerker dat er (bij twintig dienstjaren in de bezwarende functie) uiteindelijk drie jaar levenslooptegoed bij elkaar gespaard kan zijn (uitkering van 70% van de bezoldiging in de bezwarende functie). Wat per jaar is opgebouwd vervalt niet bij het verlaten van de bezwarende functie.

Partijen zijn hierbij overeengekomen dat de reguliere gemeentelijke levensloopbijdrage van

de werkgever niet van toepassing is op medewerkers in FLO-functies.

(...)

FLO 56, 57, 58, 59 en 60

Naast FLO 60 voor niet bezwarende functies, zijn er ook gemeenten die als leeftijdsgrens bij de bezwarende functie 56, 57, 58, 59 of 60 hebben aangewezen. Voor deze functies geldt dat het nieuwe stelsel dat de FLO 55 gaat vervangen, ook van toepassing is. Voor nieuwe medewerkers geldt het loopbaanbeleid en voor huidige medewerkers geldt het overgangsrecht zoals boven beschreven. Voor huidige medewerkers zal de werkgever, net als voor huidige medewerkers in een FLO 55-functie, door het versterken van het ouderdomspensioen en het geven van een levensloopbijdrage het mogelijk maken om eerder uit te treden.

Voor medewerkers met 20 dienstjaren of meer geldt dat zij nog kunnen uittreden op de voor hen geldende FLO-leeftijd tegen 80%, tot de leeftijd van 59 (ingang levensloop en daarna versterkt OP). Zij kunnen er echter ook voor kiezen om langer door te werken, gelijk het overgangsrecht voor medewerkers met 20 dienstjaren in een FLO 55-functie. De leeftijd waarop de keuze voor de periode van inactiviteit, afbouw werkzaamheden, het uitkeren van een bonus bij vertrek of doorwerken ingaat, is echter de oude, voor hen geldende FLO-leeftijd en niet die van 55 jaar.

Voor medewerkers met minder dan twintig dienstjaren geldt het loopbaanbeleid. Mocht de plaatsing in een andere functie niet lukken, terwijl werkgever en werknemer beide voldaan hebben aan de rechten en plichten dan geldt dezelfde garantiestaffeling als voor personeel met minder dan twintig dienstjaren in de FLO 55-functie. Hierbij wordt de uittreedleeftijd wel met net zoveel jaren verhoogd als het aantal jaren dat de FLO-functie nu is vastgesteld boven de 55."

Belangrijkste punten bij de uitwerking van de CAO-afspraken

Bij de uitwerking van de CAO-afspraken is een nadere definitie gegeven aan het begrip dienstjaren en het begrip bezwarende functie².

4.2 Ambtenaren, in een bezwarende functie, geboren na 1949 met op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer

4.2.1 CAO-tekst

In de CAO 2005-2007 is over deze overgangsgroep het volgende opgenomen.

"Medewerkers met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006

Deze medewerkers hadden verwacht binnen afzienbare tijd met FLO te gaan. Voor hen zal uittreden op 55-jarige leeftijd nog mogelijk zijn. Daarnaast krijgen zij, indien zij dit fysiek en psychisch aankunnen, de keuze om onder aantrekkelijke voorwaarden door te werken.

Voor deze medewerker is een keuzemodel ontwikkeld:

- vroeg uittreden: de medewerker kan met 55 jaar stoppen met werken met behoud van 80% van de bezoldiging voor de duur van vier jaar. In deze periode blijft hij in dienst van de gemeente op basis van inactiviteit. Vervolgens neemt hij 3 jaar levensloop (70% van de Onderhandelaarsakkoord CAO Gemeenten 2005-2007 d.d. 6 december 2005 17 bezoldiging) en vanaf 62 versterkt OP op. Gedurende deze zeven jaar zal de pensioenopbouw volledig voortgezet worden.
- afbouwregeling: de medewerker kan ook kiezen om vanaf 55 jarige leeftijd 50% te werken tegen 90% van de bezoldiging. Maximaal gedurende vier jaar. Gedurende deze periode vindt volledige pensioenopbouw plaats. Na deze vier jaar maakt de medewerker gebruik van levensloop en versterkt OP zoals boven beschreven. Langer doorwerken is alleen mogelijk

² Zie de definitie op pagina 16.

indien zowel werkgever als medewerker dit wenselijk vinden. Hierbij kan een geneeskundige keuring handvat bieden.

- Bonus bij vertrek: medewerker kiest voor uittreden (bv. start eigen bedrijf) en krijgt een eenmalige bonus ter hoogte van 100% van het jaarsalaris mee.
- 100% doorwerken. De medewerker werkt ook na 55 jarige leeftijd voor 100% door; er vindt volledig pensioenopbouw plaats. Ieder jaar dat betrokkene langer doorwerkt ontvangt hij een bonus ter hoogte van 20 % van het jaarsalaris. Langer doorwerken is alleen mogelijk indien zowel werkgever als medewerker dit wenselijk vinden. Hierbij kan een geneeskundige keuring handvat bieden. Ook hier kan de medewerker na vier jaar gebruik maken van levensloop en versterkt OP (zie eerste bullet van deze paragraaf)."

Belangrijkste punten bij de uitwerking van de CAO-afspraken

Het verplicht stellen van opname levenslooptegoed vanaf de leeftijd van 59 jaar alsmede het verplicht en vervoegd in laten gaan van ouderdomspensioen is wettelijk gezien niet mogelijk. Het betreft namelijk individuele keuzes van de medewerker. Om deze reden is ervoor gekozen ambtenaren op 59-jarige leeftijd onbezoldigd volledig verlof te verlenen.

Voor ambulancepersoneel is een extra optie toegevoegd, te weten 60% werken tegen doorbetaling van 95% van de bezoldiging. De mogelijkheid van 50% werken kan voor hen niet mogelijk zijn in verband met gestelde vakbekwaamheidseisen.

4.2.2 Voorwaarden

Om onder deze overgangsgroep te vallen, moet de ambtenaar aan de volgende 6 voorwaarden voldoen. Hij moet:

- op 31 december 2005 werkzaam zijn geweest bij een beroepsbrandweerkorps of bij een ambulancedienst; en
- op 31 december 2005 een betrekking hebben vervuld, waarvoor door het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
- sinds 31 december 2005 onafgebroken een betrekking hebben vervuld, waaruit op grond artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder; en
- geboren zijn na 1949; en
- een functie vervullen, die voldoet aan de definitie van 'bezwarende functie'; en
- op 1 januari 2006 20 dienstjaren³ of meer hebben.

CAR-artikelen

Artikel 9b:1 en 9b:3 CAR.

4.2.3 Afspraken

In hoofdlijnen bestaan de afspraken voor deze ambtenaar uit:

- een keuzemoment bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar⁴;
- onbetaald volledig verlof bij het bereiken van de leeftijd van 59 jaar;
- volstorting van de levensloopregeling;
- inkoop extra ouderdomspensioen.

4.2.3.1 Het keuzemoment op 55-jarige leeftijd

Bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar kan de ambtenaar kiezen uit een aantal opties. Deze leeftijd van 55 jaar geldt alleen voor hen die een functie vervullen waaraan op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 55 jaar was gekoppeld. Was destijds aan de functie een hogere FLO-leeftijd gekoppeld, dan gaat het keuzemoment pas op die leeftijd in. Dus, als aan de functie van een ambtenaar een FLO-leeftijd van 56 jaar was verbonden, dan gelden de keuzes voor hem pas op 56-jarige leeftijd.

³ Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

⁴ Als aan de functie een hogere FLO-leeftijd was verbonden, geldt die hogere leeftijd.

De standaard

De standaard is dat de ambtenaar volledig buitengewoon verlof krijgt, onder doorbetaling van 80% van de voor hem geldende bezoldiging.

De afwijking

Als het dienstbelang het toelaat, kan de ambtenaar voor drie andere opties kiezen.

a. 50% werken tegen 90% bezoldiging

De ambtenaar kan ervoor kiezen om 50% door te werken in de eigen functie tegen 90% van de voor hem geldende bezoldiging. Hierbij gaat het om 50% van de arbeidsduur van de ambtenaar. Iemand die 32 uur werkte, kan dus 16 uur gaan werken tegen 90% van zijn 32-urige bezoldiging;

Ambtenaren in de ambulancesector

De ambtenaar die werkzaam is bij een gemeentelijke ambulancedienst heeft hiernaast de keuze om 60% van de formele arbeidsduur te gaan werken tegen doorbetaling van 95% van de voor hem geldende bezoldiging. Iemand die bij een ambulancedienst een aanstelling had van 32 uur, mag onder toepassing van deze optie dus 21,6 uur gaan werken (= 60% van 36 uur). De reden dat deze ambtenaren een extra mogelijkheid hebben is dat er eisen zijn aan het behoud van vakbekwaamheidseisen. Om deze te behouden moet een minimum aantal uren gewerkt worden. De gemeente moet overigens aantonen dat dit het geval is. Kan de gemeente dit niet aantonen, dan geldt ook voor de ambulancemedewerkers dat zij 50% van de voor hen geldende arbeidsduur mogen werken, tegen 90% van de voor hen geldende bezoldiging.

b. 100% door te werken met een bonus van 20% van een jaarsalaris voor ieder jaar dat de ambtenaar doorwerkt

De ambtenaar kan ervoor kiezen om 100% door te werken, waarbij per jaar dat de ambtenaar doorwerkt een bonus wordt gegeven van 20% van zijn jaarsalaris. Deze bonus geldt per vol jaar en wordt niet berekend naar rato van de tijd dat de ambtenaar heeft doorgewerkt. Heeft de ambtenaar 6 maanden doorgewerkt, dan ontvangt hij dus geen bonus.

c. ontslag nemen, waarbij een bonus wordt verstrekt van 100% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris

De ambtenaar kan ook ontslag nemen, waarbij een bonus wordt gegeven van 100% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris. Reden voor de ambtenaar om deze optie te kiezen kan zijn dat hij een eigen bedrijf wil beginnen en de bonus wil gebruiken als startkapitaal. Uiteraard kan de ambtenaar ook andere argumenten hebben om te kiezen voor een som geld ineens.

De bonus geldt als afkoop van de rechten die de ambtenaar zou hebben, wanneer hij tot de leeftijd van 59 jaar (het moment van onbetaald volledig verlof) in dienst was gebleven. Bij het kiezen voor deze optie dient de medewerker zich ook te realiseren dat hij hiermee het recht van inkoop van extra ouderdomspensioen door het ABP verspeelt (zie paragraaf 4.2.3.4).

Medische geschiktheid

De medewerker moet medisch geschikt zijn om te kunnen kiezen voor optie a en b. Deze medische geschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts als uit de periodiek arbeidsgeneeskundige monitor. De arbo-arts kan op grond van hoofdstuk 7 door de gemeente worden ingeschakeld, als de gemeente betwijfelt of de ambtenaar medisch gezien in staat is om langer (voor 50%⁵) door te werken in zijn bezwarende functie. De periodiek arbeidsgeneeskundige monitor kan uitwijzen of – op termijn – problemen verwacht worden op medisch en psychisch vlak. Als uit een eerdere PAM bijvoorbeeld is gebleken dat het voor de ambtenaar op korte termijn moeilijker zal

⁵ Voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60%.

worden om het persluchtmasker te dragen, is doorwerken in zijn bezwarende functie niet logisch.

Dienstbelang

De gemeente kan een verzoek om te kiezen voor een van deze drie opties afwijzen op grond van dienstbelang. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat al geworven is voor vervanging van de ambtenaar. Daardoor kan het zo zijn dat de opties 50%⁶ doorwerken of 100% doorwerken niet mogelijk zijn.

Aanvraag

De medewerker moet 2 maanden voordat hij 55 jaar⁷ wordt aan de gemeente aangeven waarnaar zijn voorkeur uitgaat.

Keuzes gelden voor 4 jaar

Voor de ambtenaar die een functie bekleedt, waaraan op 31 december 2005 een FLO-leeftijd was gekoppeld van 55 jaar, gelden de gemaakte keuzes tot het moment dat de ambtenaar 59 jaar wordt, dus voor 4 jaar. Gold een hogere FLO-leeftijd, dan gelden de gemaakte keuzes korter dan 4 jaar, namelijk ook tot de ambtenaar de leeftijd van 59 jaar bereikt.

De reden om de mensen, wiens functie een hogere FLO-leeftijd kende dan 55 toch op 59 jaar met onbezoldigd volledig verlof te laten gaan, is dat er vanaf de leeftijd van 59 jaar fiscaal gefaciliteerde mogelijkheden zijn om te kunnen stoppen met werken (in de vorm van levensloop en extra ouderdomspensioen). Als ook voor deze mensen de gemaakte keuze 4 jaar zou duren, zouden de kosten voor gemeenten hoger zijn.

Bezoldiging versus salaris

Bij de verschillende keuzes worden twee verschillende loonbegrippen gebruikt: bezoldiging en jaarsalaris.

Als *bezoldiging* wordt beschouwd de gemiddelde bezoldiging, berekend over een periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan de leeftijd van 55 jaar⁸. Hierbij worden vergoedingen en toelagen meegenomen.

Het *jaarsalaris* is 12 maal het schaalbedrag dat aan de ambtenaar is toegekend, zonder vergoedingen en toelagen.

Opschuiven van het keuzemoment

De ambtenaar kan er ook voor kiezen om het moment, waarop hij zijn keuze moet maken, op te schuiven, telkens met de periode van één jaar. Dit opschuiven heeft ook gevolgen voor de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof. Zie verder onder paragraaf 4.2.4.1.

De ambtenaar moet dit één jaar voordat hij de leeftijd van 55 jaar⁹ bereikt, bekend maken. Dat hier voor een periode van één jaar gekozen is, in plaats van 2 maanden bij de "gebruikelijke keuzes" heeft er mee te maken dat de organisatie hiermee rekening moet kunnen houden.

De ambtenaar moet medisch geschikt zijn om langer in zijn bezwarende functie door te werken.

De gemeente kan dit verzoek wegens dienstbelang afwijzen.

FLO-leeftijd 59 of 60 jaar

Een ambtenaar die een functie vervult, waaraan een FLO-leeftijd was verbonden van 59 jaar of 60 jaar komt niet aan de keuzes toe. Voor hem valt de leeftijd van het onbezoldigd volledig verlof (zie

⁶ Voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60%.

⁷ Als aan de functie een hogere FLO-leeftijd was verbonden, geldt die hogere leeftijd.

⁸ Als aan de functie een hogere FLO-leeftijd was verbonden, geldt die hogere leeftijd.

⁹ Als aan de functie een hogere FLO-leeftijd was verbonden, geldt die hogere leeftijd.

paragraaf 4.2.3.2) namelijk gelijk met de oude FLO-leeftijd en dus later dan het keuzemoment. Deze ambtenaren werken dus, net als voor 2006, tot aan hun oude FLO-leeftijd door in hun bezwarende functie.

CAR-artikelen
Artikel 9b:4 CAR.

4.2.3.2 Onbezoldigd volledig verlof op 59-jarige leeftijd

Wanneer de ambtenaar de leeftijd van 59 bereikt, wordt hem onbezoldigd volledig verlof verleend. Hierbij is, anders dan bij andere vormen van bijzonder verlof, geen sprake van een keuze voor de ambtenaar. Ook is er geen keuze voor de gemeente. Het verlenen van het verlof is verplicht.

Hiervoor is al aangegeven dat ook ambtenaren die een functie vervulden, waaraan een hogere FLO-leeftijd was verbonden dan 55 jaar, bij het bereiken van de leeftijd van 59 jaar onbezoldigd volledig verlof verleend wordt.

Wanneer ambtenaren hebben gekozen om de keuzes later te laten ingaan (zij hebben gekozen om langer tegen de gewone bezoldiging door te werken), gaat de datum van onbezoldigd volledig verlof evenzoveel later in (zie ook paragraaf 4.2.4.1). Iemand die heeft gekozen om, in plaats van op 55-jarige leeftijd (deels) te stoppen, door te gaan tot 57-jarige leeftijd, gaat ook pas op 61-jarige leeftijd met onbezoldigd volledig verlof.

Financiering periode onbezoldigd verlof

Uitgangspunt bij het overgangsrecht was dat mensen vanaf de leeftijd van 59 jaar gedurende drie jaar gebruik zouden maken van de levensloopregeling, waarna zij ontslag zouden nemen om vervroegd hun ouderdomspensioen te laten ingaan (versterkt OP). De werkgever stort ten behoeve van beide aspecten geld op daartoe bestemde rekeningen. Gebruik maken van de levensloopregeling kan echter wettelijk gezien niet verplicht gesteld worden. Dit geldt ook voor ontslag op grond van artikel 8:2 (bereiken pensioengerechtigde leeftijd) op een moment vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Vanwege bovengenoemde bedoeling is ervoor gekozen om mensen vanaf de leeftijd van 59 jaar volledig onbezoldigd verlof te verlenen. Hoe mensen vanaf die datum in hun inkomen voorzien, is aan hen. De werkgever heeft hen echter gedurende de loopbaan voldoende bijdrage gegeven om deze periode te overzien.

Gelet op de inkoop levensloop (zie paragraaf 4.2.3.3) en de inkoop OP (zie paragraaf 4.2.3.4) kunnen zij gedurende drie jaar middels de levensloopregeling voorzien in een inkomen van 70% van de oude bezoldiging per jaar en kunnen zij vanaf hun 62^e met versterkt OP. Als zij echter een andere inkomstenbron hebben, kan het zijn dat aanspreken van het levenslooptegoed niet nodig is (misschien hebben zij dit zelfs al eerder opgesoupeerd of hebben zij – hoezeer af te raden ook – nooit het geld dat zij hiervoor van de werkgever gekregen hebben gestort ten behoeve van de levensloopvoorziening) of kan het zijn dat eerdere ingang van het OP niet nodig is. Ook kan het zijn dat de medewerker met een storting uit het levenslooptegoed van 50% gedurende enkele jaren voldoende inkomen heeft. Met de volstorting tot 210% kunnen zij dan ruim 4 jaar overbruggen.

Het staat ambtenaren dus geheel vrij om de financiering gedurende de periode vanaf de 59-jarige leeftijd in te vullen zoals zij dat wensen.

Vast staat wel dat deze ambtenaren, net als de overige ambtenaren, in ieder geval bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar ontslag wegens ouderdomspensioen verleend wordt op grond van artikel 8:2 CAR.

FLO-leeftijd 60 jaar

Degene die een functie vervult, waaraan een FLO-leeftijd was gekoppeld van 60 jaar, gaat met ingang van de leeftijd van 60 jaar met onbezoldigd volledig verlof. Hij krijgt een werkgeversbijdrage ten behoeve van de levensloopregeling die voorziet in een inkomen van 70% gedurende twee jaar (zie ook paragraaf 4.2.3.3).

Uitstel onbezoldigd volledig verlof voor FLO-leeftijden 59 en 60 jaar

De ambtenaar die een functie vervult waaraan een FLO-leeftijd was gekoppeld van 59 of 60 jaar, hebben de keuze om de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof uit te stellen, telkens met de periode van één jaar. De reden om deze mogelijkheid expliciet voor deze mensen op te nemen is omdat zij deze keuze niet eerder hebben kunnen maken¹⁰. Zij komen immers niet toe aan de keuzes van buitengewoon verlof, 50% werken tegen 90% bezoldiging, doorwerken met bonus of ontslag met bonus. Hun oude FLO-leeftijd ligt namelijk na deze keuze-datum.

De redenen om het moment van ingang van onbezoldigd volledig verlof op te schuiven zijn uiteraard gelijk aan de redenen om het keuzemoment op te schuiven. Verwezen wordt naar paragraaf 4.2.4.1.

Ziek tijdens onbezoldigd volledig verlof

Wanneer de ambtenaar tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof ziek wordt, schort dat het onbezoldigd volledig verlof niet op. Het is zelfs zo dat de ambtenaar niet ziek wordt gemeld. Zie hiervoor verder paragraaf 4.1.4.2.

CAR-artikelen

Artikel 9b:11 en 9b:17 CAR.

4.2.3.3 Werkgeversbijdrage levensloop

Partijen hebben gezocht naar fiscale mogelijkheden om eerder stoppen met werken mogelijk te maken. Naast het inkopen van extra ouderdomspensioen en dit eerder dan op 65 jaar in te laten gaan (paragraaf 4.2.3.4), is een andere fiscale mogelijkheid om eerder te kunnen stoppen met werken het gebruikmaken van levensloop.

In de CAO 2005-2007 is over de werkgeversbijdrage levensloop het volgende opgenomen.

“De werkgever zal zodanig bijdragen aan de levensloopregeling van de medewerker dat er (bij twintig dienstjaren in de bezwarende functie) uiteindelijk drie jaar levenslooptegoed bij elkaar gespaard kan zijn (uitkering van 70% van de bezoldiging in de bezwarende functie). Wat per jaar is opgebouwd vervalt niet bij het verlaten van de bezwarende functie. Partijen zijn hierbij overeengekomen dat de reguliere gemeentelijke levensloopbijdrage van de werkgever niet van toepassing is op medewerkers in FLO-functies.”

Voor medewerkers die onder het overgangsrecht vallen is er dus een afwijkende afspraak gemaakt dan de 1,5% levensloopbijdrage die voor ‘reguliere’ ambtenaren geldt.

Afgesproken is dat medewerkers een levensloopbijdrage van de werkgever krijgen waarmee ze drie jaar onbetaald verlof kunnen financieren tegen 70% van de oude bezoldiging. Deze termijn is twee jaar voor degene die een functie vervult, waaraan een FLO-leeftijd was gekoppeld van 60 jaar. Hij hoeft, terugtellend vanaf 65 jaar en rekening houdend met vervroegd pensioen vanaf de leeftijd van 62 jaar,

¹⁰ Ambtenaren met een functie met een oude FLO-leeftijd van 55 tot en met 58 kunnen deze keuze maken bij het kiezen voor buitengewoon verlof, 50% werken tegen 90% bezoldiging, doorwerken met bonus of stoppen met bonus. Het opschuiven van dat moment leidt automatisch tot het opschuiven van het moment van onbezoldigd volledig verlof.

namelijk nog maar twee jaar te overbruggen.

Partijen werken op dit moment de nadere invulling van deze CAO-afspraken uit. Hiervoor is contact gezocht met meerdere levensloopaanbieders. Gemeenten ontvangen in het najaar de uitwerking van deze afspraken.

CAR-artikelen
Artikel 9b:21 CAR.

4.2.3.4 Inkoop ouderdomspensioenen

Hiervoor is al aangegeven dat partijen hebben gezocht naar fiscale mogelijkheden om eerder te stoppen met werken nog mogelijk te maken. Naast gebruikmaking van de levensloopregeling (zie paragraaf 4.2.3.3) is een mogelijke oplossing gevonden in het vervroegd ouderdomspensioen.

In de CAO 2005-2007 is over de inkoop ouderdomspensioenen (OP) het volgende opgenomen.

“Voor iedere medewerker die op 31 december 2005 werkzaam is in de bezwarende functie zal de werkgever de nieuwe fiscale mogelijkheden gebruiken om vervroegd uitreden nog mogelijk te maken. Elk jaar in de bezwarende functie in het verleden en toekomst telt mee voor de extra opbouw met een maximum van twintig dienstjaar. Daardoor wordt er meer ouderdomspensioen opgebouwd waardoor het (bij twintig dienstjaren in de bezwarende functie) mogelijk wordt om drie jaar eerder dan de algemene pensioenleeftijd het ouderdomspensioen in te laten gaan.”

In de ABP-regeling bestaat de mogelijkheid om het ouderdomspensioen eerder dan op 65 jaar in te laten gaan. De fiscus heeft het daarbij mogelijk gemaakt om binnen bepaalde grenzen extra ouderdomspensioen op te bouwen, zodat er al eerder dan op 65-jarige leeftijd sprake kan zijn van een redelijk ouderdomspensioen.

T.a.v. medewerkers die onder het FLO-overgangrecht vallen, zijn er twee bronnen van extra ouderdomspensioen.

Inkoop door ABP (voor iedere ambtenaar die op 31 december 2005 ABP-deelnemer was)

In de ABP-regeling is opgenomen dat er voor medewerkers die na 1949 zijn geboren extra ouderdomspensioen wordt ingekocht. Deze afspraak is gemaakt omdat de FPU is komen te vervallen. Voor medewerkers die vóór 1 januari 2006 bij een ABP-werkgever werkten, wordt er door het ABP dus extra ouderdomspensioen ingekocht. Voorwaarde voor deze extra inkoop door het ABP is dat de medewerker tot het moment van aanvang ouderdomspensioen in dienst blijft bij een ABP-werkgever. Hoe langer men bij het ABP was aangesloten, hoe meer ouderdomspensioen wordt ingekocht.

Extra inkoop door gemeente (specifiek voor FLO-overgangrecht)

In aanvulling op deze ABP-regeling hebben LOGA-partijen afgesproken dat er voor bepaalde medewerkers die onder het overgangrecht FLO vallen¹¹ ook extra ouderdomspensioen wordt ingekocht, te weten voor de jaren dat de medewerker in een functie heeft gewerkt, waaraan een FLO-leeftijd was verbonden. Daardoor wordt het mogelijk om drie jaar eerder dan de algemene pensioenleeftijd het ouderdomspensioen in te laten gaan.

¹¹ Het gaat hier om de medewerkers die:

- a. op 31 december 2005 een functie vervulden die recht gaf op FLO-ontslag op de leeftijd van 55 jaar of ouder; én
 - b. vanaf 1 januari 2006 een dergelijke functie zijn blijven vervullen; én
 - c. vanaf 1 januari 2006 een functie vervullen die onder de definitie van 'bezwarende functie' valt.
- Het gaat hier dus om de groepen die beschreven zijn in paragraaf 4.2 en 4.3 van deze ledenbrief.

Met het ABP wordt nog overlegd over een nadere invulling van deze afspraak. Gemeenten ontvangen in het najaar de uitwerking van deze afspraak.

CAR-artikelen

Artikel 9b:22 CAR.

4.2.3.5 Pensioenopbouw

Pensioenopbouw vindt normaliter plaats over de bezoldiging die iemand ontvangt. Ten aanzien van de overgangsgroep FLO-ers zijn specifieke afspraken gemaakt. Bij de hier beschreven groep overgangsgerechtigden zijn de volgende situaties te onderscheiden.

- 1 Keuzemoment
 - a Volledig buitengewoon verlof tegen 80% bezoldiging
 - b 50% werken tegen 90% bezoldiging (voor ambulancepersoneel mogelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging)
 - c 100% werken met bonus 20% jaarsalaris
 - d Ontslag met bonus 100% jaarsalaris
- 2 Onbezoldigd volledig verlof
 - a In dienst bijvoorbeeld onder gebruikmaking van levensloopregeling
 - b Ontslag en ingang ouderdomspensioen

Afgesproken is dat tijdens de periode 1a, 1b en 1c pensioen wordt opgebouwd over de volledige bezoldiging. Over de bonus genoemd onder c wordt geen pensioen opgebouwd. De pensioenopbouw volgt de normale werkgevers-werknemersverdeling. De werkgever verhaalt dus 30% van de pensioenpremie op de ambtenaar.

Ten aanzien van de periode onder 2a genoemd, is afgesproken dat pensioen wordt opgebouwd over de periode dat de ambtenaar zijn levensloop tegoed aanspreekt, echter niet over een periode, langer dan drie jaar. Deze periode is twee jaar voor de ambtenaar die een functie vervult, waaraan een FLO-leeftijd van 60 jaar was gekoppeld.

De reden om de pensioenopbouw te maximaleren tot een periode van drie, respectievelijk twee, jaar is dat het uitgangspunt van het overgangsrecht was dat mensen gedurende drie, respectievelijk twee, jaar gebruik zouden maken van de levensloopregeling en daarna ontslag zouden nemen (versterkt OP). Nu ambtenaren ook zes jaar lang gebruik kunnen maken van de levensloopregeling (tegen 35% van de oude bezoldiging) is de pensioenopbouw gemaximeerd tot het uitgangspunt van drie, respectievelijk twee jaar.

Het Pensioenreglement bepaalt dat pensioen wordt opgebouwd over de volledige bezoldiging, tenzij de opname uit de levenslooppot minder bedraagt dan 70%. In dat laatste geval wordt pensioen opgebouwd over dat lagere percentage. Als de opname van het levenslooptegoed dus 70% of meer bedraagt, wordt over de volledige bezoldiging pensioen opgebouwd.

Ook deze pensioenopbouw volgt de normale werkgevers-werknemersverdeling. De werkgever verhaalt dus 30% van de pensioenpremie op de ambtenaar.

Als ambtenaren gebruik maken van de optie ontslag met bonus van een jaarsalaris (hiervoor onder 1d), kan uiteraard geen sprake meer zijn van pensioenopbouw. De medewerker heeft dan namelijk geen dienstverband meer met de gemeente. Ditzelfde geldt vanaf het moment dat mensen ontslag op grond van artikel 8:2 CAR verleend wordt (hiervoor onder 2b). Ook dan hebben deze ambtenaren namelijk geen dienstverband meer met de gemeente.

CAR-artikelen

Artikel 9b:5 en 9b:12 CAR.

4.2.3.6 Vakantie-opbouw

Normaliter worden vakantieuren opgebouwd over de uren die iemand werkt. Normaal gesproken wordt tijdens verlof gewoon vakantie opgebouwd. Ten aanzien van de overgangsgroep FLO-ers is afgesproken dat vakantieuren worden opgebouwd over de uren die iemand feitelijk werkt. Bij de hier beschreven groep overgangsgerechtigden zijn de volgende situaties te onderscheiden.

- 1 Keuzemoment
 - a Volledig buitengewoon verlof tegen 80% bezoldiging
 - b 50% werken tegen 90% bezoldiging (voor ambulancepersoneel mogelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging)
 - c 100% werken met bonus 20% jaarsalaris
 - d Ontslag met bonus 100% jaarsalaris
- 2 Onbezoldigd volledig verlof
 - a In dienst bijvoorbeeld onder gebruikmaking van levensloopregeling
 - b Ontslag en ingang ouderdomspensioen

Bovenstaande afspraak houdt in dat alleen bij de hiervoor genoemde situaties onder 1b en 1c vakantie-uren worden opgebouwd. Dat is 50% respectievelijk 60% bij situatie 1b en 100% bij situatie 1c.

CAR-artikelen

Artikel 9b:6 en 9b:14 CAR.

4.2.3.7 Vakantietoelage

Normaliter wordt vakantietoelage opgebouwd over de bezoldiging die iemand ontvangt. Ten aanzien van de overgangsgroep FLO-ers is afgesproken dat, zolang de ambtenaar werk verricht, vakantietoelage wordt opgebouwd naar rato van het aantal uren dat iemand feitelijk werkt. Bij de hier beschreven groep overgangsgerechtigden zijn de volgende situaties te onderscheiden.

- 1 Keuzemoment
 - a Volledig buitengewoon verlof tegen 80% bezoldiging
 - b 50% werken tegen 90% bezoldiging (voor ambulancepersoneel mogelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging)
 - c 100% werken met bonus 20% jaarsalaris
 - d Ontslag met bonus 100% jaarsalaris
- 2 Onbezoldigd volledig verlof
 - a In dienst bijvoorbeeld onder gebruikmaking van levensloopregeling
 - b Ontslag en ingang ouderdomspensioen

Bovenstaande afspraak houdt in dat alleen bij de hiervoor genoemde situaties onder 1b en 1c vakantietoelage wordt opgebouwd. Dat is 50% respectievelijk 60% bij situatie 1b en 100% bij situatie 1c.

CAR-artikelen

Artikel 9b:7 en 9b:15 CAR.

4.2.3.8 Eindejaarsuitkering

Normaliter wordt de eindejaarsuitkering opgebouwd over het salaris dat iemand ontvangt. Ten aanzien van de overgangsgroep FLO-ers is afgesproken dat de eindejaarsuitkering wordt opgebouwd over de

uren die iemand feitelijk werkt. Bij de hier beschreven groep overgangsgerechtigden zijn de volgende situaties te onderscheiden.

- 1 Keuzemoment
 - a Volledig buitengewoon verlof tegen 80% bezoldiging
 - b 50% werken tegen 90% bezoldiging (voor ambulancepersoneel mogelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging)
 - c 100% werken met bonus 20% jaarsalaris
 - d Ontslag met bonus 100% jaarsalaris
- 2 Onbezoldigd volledig verlof
 - a In dienst bijvoorbeeld onder gebruikmaking van levensloopregeling
 - b Ontslag en ingang ouderdomspensioen

Bovenstaande afspraak houdt in dat alleen bij de hiervoor genoemde situaties onder 1b en 1c de eindejaarsuitkering wordt opgebouwd. Dat is 50% respectievelijk 60% bij situatie 1b en 100% bij situatie 1c.

CAR-artikelen

Artikel 9b:8 en 9b:16 CAR.

4.2.3.9 Ambtsjubileumgratificatie

Normaliter tellen alle jaren in overheidsdienst mee voor de ambtsjubileumgratificatie. Ten aanzien van de overgangsgroep FLO-ers is afgesproken dat alleen de jaren dat iemand nog daadwerkelijk werk verricht meetellen voor de ambtsjubileumgratificatie. Bij de hier beschreven groep overgangsgerechtigden zijn de volgende situaties te onderscheiden.

- 1 Keuzemoment
 - a Volledig buitengewoon verlof tegen 80% bezoldiging
 - b 50% werken tegen 90% bezoldiging (voor ambulancepersoneel mogelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging)
 - c 100% werken met bonus 20% jaarsalaris
 - d Ontslag met bonus 100% jaarsalaris
- 2 Onbezoldigd volledig verlof
 - a In dienst bijvoorbeeld onder gebruikmaking van levensloopregeling
 - b Ontslag en ingang ouderdomspensioen

Bovenstaande afspraak houdt in dat alleen de hiervoor genoemde situaties onder 1b en 1c meetellen voor de ambtsjubileumgratificatie.

CAR-artikelen

Artikel 9b:9 en 9b:18 CAR

4.2.3.10 IZA-verzekering

Normaliter wordt een werkgeversbijdrage ten behoeve van de IZA-verzekering verstrekt, zolang iemand in dienst is¹². Ten aanzien van de overgangsgroep FLO-ers is afgesproken dat alleen in de jaren dat ten laste van de gemeente bezoldiging wordt genoten de werkgeversbijdrage IZA wordt verstrekt. Over de jaren dat onbezoldigd volledig verlof wordt genoten worden de ambtenaren beschouwd als postactieven. Bij de hier beschreven groep overgangsgerechtigden zijn de volgende situaties te onderscheiden.

¹² Een andere vereiste voor de werkgeversbijdrage ziektekosten is dat de ambtenaar een 'classic-' of 'perfect'-verzekering heeft bij de IZA.

- 1 Keuzemoment
 - a Volledig buitengewoon verlof tegen 80% bezoldiging
 - b 50% werken tegen 90% bezoldiging (voor ambulancepersoneel mogelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging)
 - c 100% werken met bonus 20% jaarsalaris
 - d Ontslag met bonus 100% jaarsalaris
- 2 Onbezoldigd volledig verlof
 - a In dienst bijvoorbeeld onder gebruikmaking van levensloopregeling
 - b Ontslag en ingang ouderdomspensioen

Bovenstaande afspraak houdt in dat de ambtenaren bedoeld onder 1a, 1b en 1c de gewone werkgeversbijdrage IZA ontvangen en dat de ambtenaren, bedoeld onder 2a beschouwd worden als postactief. De ambtenaren op wie situatie 1d en 2b van toepassing is, zijn feitelijk postactief.

In de ledenbrief van 21 december 2005 (lbr. 05/132), bijlage 5, wordt omschreven onder welke voorwaarden en op welke manier de IZA-premie voor postactieven wordt berekend.

Zolang een dienstverband bestaat, vergoedt de gemeente daarnaast de inkomensafhankelijke bijdrage van 6,5%. Zodra de ambtenaar uit dienst is, is de inkomensafhankelijke bijdrage 4,4%. Deze bijdrage wordt in sommige gevallen (gedeeltelijk) vergoed door de uitkerende instantie. Zie VNG-net¹³ voor een volledig overzicht.

CAR-artikelen

Artikel 9b:13 CAR.

4.2.3.11 Verrekening inkomsten

Zolang een ambtenaar een inkomen (doorbetaling bezoldiging of aanvulling op de uitkering) ontvangt ten laste van de gemeente terwijl daar geen arbeid tegenover staat of minder arbeid dan die behoort bij de bezoldiging, worden neveninkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf van de ambtenaar hiermee verrekend. Onder neveninkomsten in verband met arbeid of bedrijf wordt verstaan eventuele uitkeringen, die in verband met arbeid of bedrijf worden genoten, zoals bijvoorbeeld (boven)wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen.

Bij de hier beschreven groep overgangsgerechtigden zijn de volgende situaties te onderscheiden.

- 1 Keuzemoment
 - a Volledig buitengewoon verlof tegen 80% bezoldiging
 - b 50% werken tegen 90% bezoldiging (voor ambulancepersoneel mogelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging)
 - c 100% werken met bonus 20% jaarsalaris
 - d Ontslag met bonus 100% jaarsalaris
- 2 Onbezoldigd volledig verlof
 - a In dienst bijvoorbeeld onder gebruikmaking van levensloopregeling
 - b Ontslag en ingang ouderdomspensioen

Bovenstaande afspraak houdt in dat alleen tijdens de periode 1a en 1b verrekening van neveninkomsten plaatsvindt.

¹³ www.vng.nl > beleidsvelden > arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid > arbeidsvoorwaarden > in de praktijk > ziektekosten > Gevolgen van de Zorgverzekeringswet en de LOGA-afspraken.

Van verrekening van inkomsten is alleen sprake als deze neveninkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf gestart zijn of hoger zijn geworden nadat de ambtenaar volledig buitengewoon verlof is verleend of nadat de ambtenaar 50% is gaan werken tegen doorbetaling van 90% van de bezoldiging¹⁴.

De verrekeningssystematiek komt er op neer dat de ambtenaar tot 100% van zijn oude bezoldiging mag bijverdienen. Pas als de inkomsten uit of in verband met bedrijf samen met doorbetaalde bezoldiging 100% van de oude bezoldiging overstijgt, wordt een vermindering toegepast.

CAR-artikelen

Artikel 9b:10 CAR.

4.2.4 Bijzonderheden

4.2.4.1 Opschuiven keuzemoment

De ambtenaar kan de keuze die hij op 55-jarige leeftijd kan maken¹⁵, ook opschuiven. Dat betekent dat hij langer doorwerkt onder doorbetaling van zijn gewone bezoldiging. De keuzes gaan dan op een later moment in. Dat deze keuzes later ingaan, heeft in dit geval wel gevolgen voor het moment dat de ambtenaar onbezoldigd volledig verlof verleend wordt. Dat moment schuift ook op. Dus, de ambtenaar die een functie bekleedde, waaraan een FLO-leeftijd van 55 jaar was verbonden, en die er voor kiest om pas als hij 56 jaar is geworden de keuzes te laten ingaan, gaat ook pas bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar met onbezoldigd volledig verlof.

Uiteraard is hiervoor de voorwaarde dat de ambtenaar medisch geschikt is om langer in zijn functie door te werken.

Er kunnen diverse redenen zijn waarom een ambtenaar ervoor kiest het keuzemoment op te schuiven. Bijvoorbeeld als betrokkene een laag ouderdomspensioen heeft. Door langer door te werken wordt langer ouderdomspensioen opgebouwd. De ambtenaar uit het voorbeeld hiervoor (FLO-leeftijd was 55 jaar) heeft een jaar langer ouderdomspensioen kunnen opbouwen. Dat kan hij op verschillende manieren gebruiken: hij kan vanaf zijn 65^e genieten van een hoger OP, maar hij kan er ook voor kiezen om zijn ouderdomspensioen naar voren te halen en bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar een iets hoger OP te ontvangen.

De reden kan ook liggen in het gebruik van de levensloopregeling. Zoals hiervoor in paragraaf 4.2.3.3 al is verwoord, krijgen medewerkers een zodanige werkgeversbijdrage in de levensloop dat zij vanaf het bereiken van de leeftijd van 59 jaar – onder voorwaarden¹⁶ – gedurende drie jaar¹⁷ kunnen voorzien in een inkomen van 70%. Als de medewerker al eerder dan bij het bereiken van de leeftijd van 59 jaar gebruik heeft gemaakt van de levensloopregeling kan het zo zijn dat hij vanaf de leeftijd van 59 jaar nog maar twee jaar in een inkomen kan voorzien van 70%. Door een jaar langer door te werken, hoeft hij, tot de leeftijd van 62 jaar, ook nog maar 2 jaar te overbruggen. Ook kan hij, als hij bijvoorbeeld helemaal geen levenslooptegoed meer heeft, eerder dan op 62-jarige leeftijd zijn OP laten ingaan. Door een hoger OP op te bouwen zorgt deze medewerker er in ieder geval voor dat het OP minder laag is dan het zou zijn als hij niet een jaar langer had doorgewerkt.

¹⁴ Voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60% werken tegen 95% van de bezoldiging.

¹⁵ Als aan de functie een hogere FLO-leeftijd was verbonden, geldt die hogere leeftijd.

¹⁶ De voorwaarden kunnen bijvoorbeeld zijn dat gebruik gemaakt wordt van de door de gemeente aanbevolen levenslooppaanbieder. In het najaar van 2006 volgt hierover nadere informatie.

¹⁷ Voor mensen die een functie vervullen waaraan een FLO-leeftijd van 60 was verbonden, geldt een periode van twee jaar.

De ambtenaar moet het uitstellen van het keuzemoment één jaar voordat hij de leeftijd van 55 jaar¹⁸ bereikt, bekend maken. Dat hier voor een periode van één jaar gekozen is, in plaats van 2 maanden bij de “gebruikelijke keuzes” heeft ermee te maken dat de organisatie hiermee rekening moet kunnen houden.

Uitstel onbezoldigd volledig verlof voor FLO-leeftijden 59 en 60 jaar

De ambtenaar die een functie vervult waaraan een FLO-leeftijd was gekoppeld van 59 of 60 jaar, heeft de keuze om de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof uit te stellen, telkens met de periode van één jaar. De reden voor om deze mogelijkheid expliciet voor deze mensen op te nemen is omdat zij deze keuze niet eerder hebben kunnen maken¹⁹. Zij komen immers niet toe aan de keuzes van buitengewoon verlof, 50% werken tegen 90% bezoldiging, doorwerken met bonus of ontslag met bonus. Hun oude FLO-leeftijd ligt namelijk na deze keuze-datum.

De gemeente het verzoek tot uitstel wegens dienstbelang afwijzen.

CAR-artikelen

Artikel 9b:4, vijfde lid, en 9b:11, derde en vierde lid, CAR.

4.2.4.2 Arbeidsongeschiktheid

Bij ziekte ontstaan na de leeftijd van 50 jaar bestaan enkele garanties.

Ziek tussen de leeftijd van 50 en 55 jaar

De ambtenaar die ziek wordt na de leeftijd van 50 jaar, mag niet worden ontslagen op grond van artikel 8:5. Op het moment dat hij de leeftijd van 55 jaar²⁰ bereikt, wordt hij hersteld gemeld. Vanaf dat moment kan hij gebruik maken van de keuzes, die gezonde ambtenaren ook hebben. Uiteraard zal het zo zijn dat – vanwege de ziekte – niet alle keuzes mogelijk zijn. Zo zal 100% doorwerken met een bonus van 20% in ieder geval niet mogelijk zijn. Maar de optie volledig buitengewoon verlof en de optie ontslag onder verkrijgen van een bonus van 100% van een jaarsalaris zijn in ieder geval wel mogelijk. Deze bonus geldt als afkoop van de rechten die de ambtenaar zou hebben, wanneer hij tot de leeftijd van 59 jaar (het moment van onbetaald volledig verlof) in dienst was gebleven.

Definitieve herplaatsing en salarisgarantie

Dat de ambtenaar die tussen zijn 50^e en 55^e ziek wordt, niet ontslagen kan worden op grond van arbeidsongeschiktheid, betekent niet dat geen reïntegratietraject moet worden gestart. Hoofdstuk 7 is in deze periode namelijk gewoon van toepassing. Dat betekent ook dat betrokkene definitief herplaatst kan worden. Als hiervan sprake is en de ambtenaar wordt binnen de organisatie van de gemeente definitief herplaatst, krijgt de ambtenaar een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude bezoldiging en het nieuwe totaalinkomen van de ambtenaar. Tot het totaalinkomen van de ambtenaar na herplaatsing wordt zowel de nieuwe bezoldiging gerekend als ook uitkeringen in verband met zijn arbeidsongeschiktheid. Zo zal hem, wanneer hij meer dan 35% arbeidsongeschikt is, een uitkering worden verstrekt op grond van de Wet inkomen naar arbeidsvermogen en zal hem ook een aanvullende uitkering op grond van het Pensioenreglement van het ABP worden verstrekt.

Als definitieve herplaatsing plaatsvindt buiten de organisatie van de gemeente, treffen de gemeente en de ambtenaar een financiële regeling in het geval de herplaatsing plaatsvindt naar een functie met een lagere bezoldiging dan de bezoldiging die de ambtenaar in gemeentedienst ontving. Gemeenten doen

¹⁸ Als aan de functie een hogere FLO-leeftijd was verbonden, geldt die hogere leeftijd.

¹⁹ Ambtenaren met een functie met een oude FLO-leeftijd van 55 tot en met 58 kunnen deze keuze maken bij het kiezen voor buitengewoon verlof, 50% werken tegen 90% bezoldiging, doorwerken met bonus of stoppen met bonus. Het opschuiven van dat moment leidt automatisch tot het opschuiven van het moment van onbezoldigd volledig verlof.

²⁰ Als aan de functie een hogere FLO-leeftijd was verbonden, geldt die hogere leeftijd.

er verstandig aan om een eenmalig bedrag uit te keren en geen maandelijkse toelage te verstrekken. Het nadeel van dit laatste is namelijk dat maandelijks gegevens gecontroleerd moeten worden om de hoogte van de toelage te kunnen berekenen. Voor een mogelijkheid van een eenmalige uitkering wordt verwezen naar de eenmalige uitkering die beschreven is in artikel 9a:11 CAR (garantiesalaris en afbouw toelagen voor nieuw personeel).

Ziek na de leeftijd van 55 jaar

Er zijn speciale garanties voor de ambtenaar die ziek wordt nadat de leeftijd van 55 jaar²¹ is bereikt.

Deze ambtenaar wordt niet ziek gemeld. Omdat hij al gebruik maakt van de keuzes, die hem op 55-jarige leeftijd zijn geboden, moet beoordeeld worden of de keuze die hij gemaakt heeft, gezien zijn medische toestand nog mogelijk is. Als dat niet meer mogelijk is, moet hij 'overstappen' naar een keuze die medisch gezien wel mogelijk is. Als hij er op dat moment voor kiest om ontslag te nemen tegen uitbetaling van een bonus van 100% van het jaarsalaris, wordt die bonus berekend naar rato van de tijd die resteert tot de leeftijd van 59 jaar. De reden hiervoor is dat de bonus verstrekt werd voor een periode van 4 jaar. Als die vier jaar korter is, omdat deze optie pas later aan de orde is, is het niet meer dan redelijk dat de bonus naar rato van die vier jaar wordt berekend.

CAR-artikelen

Artikel 9b:19 en 9b:20 CAR.

4.2.4.3 Tussentijdse overstap tussen keuzes

Het is niet de bedoeling dat de ambtenaar tussentijds overstapt van de ene naar de andere keuze. Het is dus niet de bedoeling dat de ambtenaar na een jaar volledig buitengewoon verlof toch weer voor 50% wil gaan werken tegen 90% van zijn bezoldiging.

De enige reden dat tussentijdse overstap tussen keuzes geoorloofd is, is in geval van ziekte. Zie hiervoor paragraaf 4.2.4.2.

4.2.4.4 Vertrek uit de bezwarende functie voordat de leeftijd van 55 jaar²² is bereikt

Als de ambtenaar voor het bereiken van de 55-jarige leeftijd uit de bezwarende functie vertrekt naar een niet-bezwarende functie, vervallen de rechten die verbonden waren aan zijn bezwarende functie, met uitzondering van de inkoop levensloop en de inkoop ouderdomspensioen.

Hij kan dus niet vanaf de leeftijd van 55 jaar de keuzes maken, die beschreven zijn in paragraaf 4.2.3.1. Wel kan deze ambtenaar vanuit de nieuwe niet-bezwarende functie op 59-jarige leeftijd voor drie jaar²³ gebruik maken van de levensloopregeling (mits hij de werkgeversbijdrage in de levensloopvoorziening heeft gestort en hij dit niet eerder heeft opgesoupeerd) en vanaf 62-jarige leeftijd van het versterkt OP.

4.3 Ambtenaren, in een bezwarende functie, geboren na 1949 met op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren

4.3.1 CAO-tekst

In de CAO 2005-2007 is over deze overgangsgroep het volgende opgenomen.

“Medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Uitgangspunt voor deze groep is een tweede loopbaan. Gemeenten zullen hun uiterste best

²¹ Als aan de functie een hogere FLO-leeftijd was verbonden, geldt die hogere leeftijd.

²² Als aan de functie een hogere FLO-leeftijd verbonden was, geldt die hogere leeftijd.

²³ Of twee jaar, als hij een functie bekleedde waaraan een FLO-leeftijd van 60 jaar was verbonden.

doen om personeel van de brandweer te plaatsen binnen de gemeente, bij voorkeur binnen de brandweerorganisatie. Gemeente Amsterdam heeft bijvoorbeeld het voornemen om taakverbreding onder het motto 'meer rood op straat' te realiseren.

Aan de hand van het loopbaanplan werken werkgever en medewerker toe naar een andere functie op latere leeftijd. Hierbij wordt ook het moment van vermoedelijke overstap na uitvoering van het loopbaanplan besproken. Bij de overgang naar een nieuwe functie met een lagere bezoldiging wordt de bezoldiging bevroren. De bevroering wordt losgelaten op het moment dat het inkomen uit de nieuwe functie (inclusief eventuele toelagen en levensloopbijdrage) het oude bezoldigingsniveau overstijgt.

De elementen van het loopbaanbeleid zijn voor deze groep medewerkers gelijk als voor nieuwe medewerkers. Extra is de mogelijkheid om voor diegenen die geen of onvoldoende diploma's hebben middels een EVC-procedure de competenties te laten erkennen. Daarnaast hebben de medewerkers met minder dan 20 dienstjaren, indien gewenst, recht op extern loopbaanadvies.

Er zijn drie situaties denkbaar waardoor de tweede loopbaan niet succesvol is:

- 1) werkgever komt zijn verplichtingen uit het plan van aanpak niet na. Gevolg: de medewerker blijft in dienst. Van 55 tot 59 jaar staat daar geen arbeid meer tegenover. Vanaf 59 jaar neemt hij levensloopverlof op gevolgd door ouderdomspensioen.
- 2) Medewerker komt zijn verplichtingen uit het plan van aanpak niet na: dit kan leiden tot het nemen van disciplinaire maatregelen met als uiterste consequentie ontslag.
- 3) Beide partijen voldoen aan de verplichtingen, maar plaatsing in een andere functie lukt niet. Partijen hebben voor deze situatie de volgende staffeling afgesproken:

Aantal dienstjaren op 1-1-2006	Periode afbouw werken (50% werken tegen 90% van de bezoldiging) ²⁴	Leeftijd ingang overbrugging	Percentage van de bezoldiging
15 tot 20	Van 55 tot 56	56	80%
10 tot 15	Van 55 tot 57	57	78%
5 tot 10	Van 55 tot 58	58	75%
Minder dan 5	Van 55 tot 59	59	Ingang levensloop en versterkt OP

Arbeidsongeschiktheid

Voor de medewerker die arbeidsongeschikt wordt en voldoet aan de volgende voorwaarden:

- hij is op 31 december 2005 werkzaam in een huidige FLO-functie;
 - op moment van het ontstaan van arbeidsongeschiktheid is hij 50 jaar of ouder en nog steeds werkzaam in de bezwarende functie;
- geldt dat hij om die reden niet ontslagen kan worden. Het overgangsrecht zoals geformuleerd in de paragrafen "Medewerkers met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006" en "Medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006" is op deze medewerker van toepassing. "

Op 11 december 2005 is ten aanzien van deze overgangsgroep de volgende aanvulling overeengekomen.

"Partijen hebben geconstateerd dat er een aantal misverstanden is ontstaan over de inhoud van het recent gesloten onderhandelaarsakkoord.

Om die reden willen zij een aanvulling maken op het akkoord.

In het akkoord wordt nieuw loopbaanbeleid uitgewerkt voor mensen die werken in bezwarende functies. Dat nieuwe loopbaanbeleid zal volgens het akkoord gaan gelden voor zowel het nog aan te trekken personeel, als voor zittend personeel met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari aanstaande.

²⁴ Voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60% werken tegen 95% van de bezoldiging.

In de tekst wordt er van uit gegaan dat inhoud en karakter van het loopbaanbeleid voor beide groepen min of meer gelijk zijn. Gelet op de verwachtingen van het personeel dat reeds in dienst is in de bezwarende functies is dit niet op alle onderdelen reëel.

Gelet op de verwachtingen van het zittende personeel geldt voor de groep met minder dan twintig dienstjaren op 1-1-'06, dat zij, zolang als medisch verantwoord is, in hun brandweer- of ambulancefunctie blijven werken tot de datum van hun vervroegd uittreden. Dit tenzij werkgever en werknemer in het kader van het loopbaanplan hierover andere afspraken maken. Tegelijkertijd is ook van groot belang, dat voortijdige uitval wegens arbeidsongeschiktheid wordt voorkomen. Om die reden moet met al deze medewerkers tijdig een loopbaanplan worden opgesteld, waarin afspraken worden gemaakt over opleiding en begeleiding naar een aangepaste functie-invulling of een andere functie voorafgaand aan het moment dat het uitoefenen van de bezwarende functie om gezondheidsredenen niet langer verantwoord is. Het uitgangspunt dat mensen slechts twintig jaar in de bezwarende functie werkzaam zijn, is dus niet van toepassing op deze groep personeel."

Belangrijkste punten bij de uitwerking van de CAO-afspraken

Het verplicht stellen van opname levenslooptegoed vanaf de leeftijd van 59 jaar alsmede het verplicht en vervroegd in laten gaan van ouderdomspensioen is wettelijk gezien niet mogelijk. Om deze reden is ervoor gekozen ambtenaren op 59-jarige leeftijd onbezoldigd volledig verlof te verlenen.

Voor ambulancepersoneel is een extra optie toegevoegd, te weten 60% werken tegen doorbetaling van 95% van de bezoldiging. De mogelijkheid van 50% werken kan voor hen niet mogelijk zijn in verband met gestelde vakbekwaamheidseisen.

4.3.2 Voorwaarden

Om onder deze overgangsgroep te vallen, moet de ambtenaar aan de volgende 6 voorwaarden voldoen. Hij moet:

- op 31 december 2005 werkzaam zijn geweest bij een beroepsbrandweerkorps of bij een ambulancedienst; en
- op 31 december 2005 een betrekking hebben vervuld, waarvoor door het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
- sinds 31 december 2005 onafgebroken een betrekking hebben vervuld, waaruit op grond artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder; en
- geboren zijn na 1949; en
- een functie vervullen, die voldoet aan de definitie van 'bezwarende functie'; en
- op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren²⁵ hebben.

Het verschil met de groep, die beschreven is in paragraaf 4.2 is dat deze groep op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had.

CAR-artikelen

Artikel 9b:1 en 9b:23 CAR.

4.3.3 Afspraken

Doordat er voor de groep medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 in december in de eindfase van de CAO-onderhandelingen twee afspraken zijn gemaakt, zou er enige onduidelijkheid kunnen bestaan over de uitleg. De bedoeling van de sociale partners is als volgt. Er wordt verplicht aan de tweede loopbaan gewerkt. Echter, anders dan voor de categorie nieuw personeel geldt voor deze categorie wel dat de betrokkene in kwestie tot de leeftijd van 55 jaar in zijn functie kan blijven werken en daarna de rechten krijgt die in paragraaf 4.3.3.2 en verder zijn

²⁵ Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

beschreven, tenzij er dienaangaande andere afspraken in het kader van het loopbaanbeleid worden gemaakt, of tenzij de medewerker ter voorkoming van dreigende arbeidsongeschiktheid niet langer in zijn bezwarende functie door kan werken en om die reden uit zijn bezwarende functie geplaatst moet worden.

In hoofdlijnen bestaan de afspraken voor deze ambtenaar uit:

- de tweede loopbaan;
- als de tweede loopbaan niet is gestart bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar²⁶, minder gaan werken tegen doorbetaling van een bepaald percentage van de bezoldiging;
- een moment bij het bereiken van een bepaalde leeftijd, waarop volledig buitengewoon verlof verleend wordt onder doorbetaling van een bepaald percentage van de bezoldiging;
- onbetaald volledig verlof bij het bereiken van de leeftijd van 59 jaar;
- volstorting van de levensloopregeling;
- inkoop extra ouderdomspensioen.

4.3.3.1 De tweede loopbaan

De gemeente en de ambtenaar moeten direct starten met het toewerken naar een tweede loopbaan voor de ambtenaar.

Dit is van essentieel belang om voortijdige uitval wegens arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Uit onderzoek van het Coronel-instituut (in opdracht van het LOGA) blijkt namelijk dat gezondheidsrisico's vaak al ver voor de leeftijd van 55 jaar voor komen. Om te voorkomen dat de ambtenaren die dit betreft geen werk meer kunnen verrichten, is het noodzakelijk dat zo vroeg mogelijk gestart wordt met het toewerken naar een tweede loopbaan. Op deze manier kunnen medewerkers al voordat sprake is van medische ongeschiktheid een andere functie aanvaarden.

Vastgelegd is dat hoofdstuk 9a met een aantal uitzonderingen van overeenkomstige toepassing is. Voor de uitleg van dit hoofdstuk wordt verwezen naar paragraaf 3 van deze ledenbrief. Belangrijk is dat het meewerken aan deze tweede loopbaan niet vrijblijvend is. Zowel de gemeente als de ambtenaar kunnen met gevolgen geconfronteerd worden, als de medewerking achterwege blijft. De gemeente, doordat de ambtenaar dan niet geplaatst is en dus – voor gemeente dure – rechten heeft, zoals hierna zijn beschreven. De ambtenaar, omdat hij zelfs disciplinair kan worden ontslagen als hij niet meewerkt aan zijn tweede loopbaan.

Bijzondere rechten

Voor brandweerpersoneel moet eerst gezocht worden binnen de organisatie van de gemeente.

Als de ambtenaar geen of onvoldoende diploma's heeft, kan hij zijn competenties via een procedure voor erkenning verworven competenties laten erkennen. Hiermee worden zijn tijdens de arbeid verworven competenties formeel erkend. Dit recht bestaat naast het recht dat in hoofdstuk 9a is beschreven om – na 20 jaar werkzaam te zijn geweest in de bezwarende functie – opgeleid te zijn tot MBO-niveau. Beide aspecten, externe erkenning verworven competenties en opleiding tot MBO-niveau, leiden tot een brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Hierdoor is er meer kans op het vinden van een functie in het kader van de tweede loopbaan.

Als de ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan een andere functie heeft aanvaard, vervallen zijn rechten die hij op grond van zijn bezwarende functie had. Hiervan zijn uitgezonderd de inkoop levensloop (zie paragraaf 4.3.3.5) en de inkoop ouderdomspensioen (zie paragraaf 4.3.3.6). Wel heeft de ambtenaar salarisgaranties in het geval hij in het kader van de tweede loopbaan een functie aanvaard met een lagere bezoldiging dan de bezoldiging in de bezwarende functie. Deze

²⁶ Als aan de functie een hogere FLO-leeftijd was verbonden, geldt die hogere leeftijd.

salarisgaranties zijn beter dan die uit hoofdstuk 9a. De reden hiervan is dat het hier gaat om mensen die op 1 januari 2006 al werkzaam waren in een functie, waaraan een FLO-leeftijd was verbonden.

Salarisgarantie

Hiervoor is al aangegeven dat de ambtenaar, die in het kader van het loopbaanplan een andere functie aanvaardt, recht heeft op een salarisgarantie. De salarisgarantie bedraagt bij het aanvaarden van een functie met een lagere bezoldiging binnen de organisatie van de gemeente een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude en de nieuwe bezoldiging. De oude bezoldiging is het bedrag dat de ambtenaar in de 12 maanden voorafgaande aan de nieuwe functie ontving. De garantietoelage wordt dus afgebouwd, naarmate de nieuwe bezoldiging stijgt.

Als de ambtenaar in het kader van de tweede loopbaan een functie aanvaard met een lagere bezoldiging buiten de organisatie van de gemeente, maken gemeente en ambtenaar afspraken over een financiële regeling. Gemeenten doen er verstandig aan om een eenmalig bedrag uit te keren en geen maandelijkse toelage te verstrekken. Het nadeel van dit laatste is namelijk dat maandelijks gegevens gecontroleerd moeten worden om de hoogte van de toelage te kunnen berekenen. Voor een mogelijkheid van een eenmalige uitkering wordt verwezen naar de eenmalige uitkering die beschreven is in artikel 9a:11 CAR.

Hoewel verplicht aan de tweede loopbaan wordt gewerkt (zie ook de eerste alinea van paragraaf 4.3.3), gelden, als er de facto geen sprake is van een tweede loopbaan, de afspraken zoals hierna zijn beschreven.

CAR-artikelen

Artikel 9b:24 en 9b:25 CAR.

4.3.3.2 Minder werken op 55-jarige leeftijd

Bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar²⁷ gaat de ambtenaar 50% werken tegen doorbetaling van 90% van de bezoldiging. Hierbij gaat het om 50% van de arbeidsduur van de ambtenaar. Iemand die 32 uur werkte, kan dus 16 uur gaan werken tegen 90% van zijn 32-urige bezoldiging.

Ambtenaren in de ambulancesector

De ambtenaar die werkzaam is bij een gemeentelijke ambulancedienst heeft hiernaast de keuze om 60% van de formele arbeidsduur te gaan werken tegen doorbetaling van 95% van de voor hem geldende bezoldiging. Iemand die bij een ambulancedienst een aanstelling had van 32 uur, mag onder toepassing van deze optie dus 21,6 uur gaan werken (= 60% van 36 uur). De reden dat deze ambtenaren een extra mogelijkheid hebben is dat er wettelijke eisen zijn aan het behoud van vakbekwaamheidseisen. Om deze te behouden moet een minimum aantal uren gewerkt worden. De gemeente moet overigens aantonen dat dit het geval is. Kan de gemeente dit niet aantonen, dan geldt ook voor de ambulancemedewerkers dat zij 50% van de voor hen geldende arbeidsduur mogen werken, tegen 90% van de voor hen geldende bezoldiging.

Medische geschiktheid

De medewerker moet medisch geschikt zijn om voor 50%, respectievelijk 60% door te werken in zijn bezwarende functie. Deze medische geschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts als uit de periodiek arbeidsgeneeskundige monitor. De arbo-arts kan op grond van hoofdstuk 7 door de gemeente worden ingeschakeld, als de gemeente betwijfelt of de ambtenaar medisch gezien in staat is om langer voor 50% of 60% door te werken in zijn bezwarende functie. De periodiek

²⁷ Deze leeftijd van 55 jaar geldt alleen voor hen een functie vervullen waaraan op 31 december 2005 een FLO-leeftijd van 55 jaar was gekoppeld. Was destijds aan de functie een hogere FLO-leeftijd gekoppeld, dan gaat het keuzemoment pas op die leeftijd in. Dus, als aan de functie van een ambtenaar een FLO-leeftijd van 56 jaar was verbonden, dan gelden de keuzes voor hem pas op 56-jarige leeftijd.

arbeidsgeneeskundige monitor kan uitwijzen of – op termijn – problemen verwacht worden op medisch en psychologisch vlak. Als uit een eerdere PAM bijvoorbeeld is gebleken dat het voor de ambtenaar op korte termijn moeilijker zal worden om het persluchtmasker te dragen, is doorwerken in zijn bezwarende functie niet logisch.

Als de ambtenaar om medische redenen niet kan doorwerken in de bezwarende functie, wordt hij ziek gemeld tot het moment dat hij met volledig buitengewoon verlof gaat tegen doorbetaling van een bepaald percentage van de bezoldiging. Zie ook paragraaf 4.3.3.3 en paragraaf 4.3.4.2.

Als het goed is, doet deze situatie zich echter niet snel voor. Zoals hiervoor al is aangegeven wordt namelijk vanaf het begin al gewerkt aan een tweede loopbaan. Zodra ongeschiktheid dreigt, moet de stap naar een andere functie snel gemaakt kunnen worden.

Periode van gedeeltelijk doorwerken

De periode van gedeeltelijk doorwerken loopt tot het moment dat de ambtenaar volledig buitengewoon verlof verleend wordt tegen doorbetaling van een bepaald percentage van zijn bezoldiging. De duur van deze periode is afhankelijk van het aantal dienstjaren²⁸ dat betrokkene op 1 januari 2006 had. Zie verder paragraaf 4.3.3.3.

FLO-leeftijd 59 of 60 jaar

Een ambtenaar die een functie vervult, waaraan een FLO-leeftijd was verbonden van 59 jaar of 60 jaar komt niet toe aan minder werken. Voor hem valt de leeftijd van het onbezoldigd volledig verlof (zie paragraaf 4.3.3.4) namelijk gelijk met of zelfs later dan de oude FLO-leeftijd. Deze ambtenaren werken dus, net als voor 2006, tot aan hun oude FLO-leeftijd door in hun bezwarende functie.

Opschuiven moment minder werken

De ambtenaar kan er ook voor kiezen om het moment, waarop hij 50%, respectievelijk 60% gaat werken, op te schuiven, telkens met de periode van één jaar. Dit opschuiven heeft ook gevolgen voor de ingangsdatum van het gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof en voor de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof. Zie verder onder paragraaf 4.3.4.1.

De ambtenaar moet dit één jaar voordat hij de leeftijd van 55 jaar²⁹ bereikt bekend maken.

De ambtenaar moet medisch geschikt zijn om langer in zijn bezwarende functie door te werken.

De gemeente kan dit verzoek wegens dienstbelang afwijzen.

CAR-artikelen

Artikel 9b:26 CAR.

4.3.3.3 Gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof

Hiervoor is al aangegeven dat de ambtenaar 50% gaat werken tegen 90% van de bezoldiging³⁰ tot het moment dat de ambtenaar met gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof gaat. De ingangsdatum van dit volledig buitengewoon verlof als ook het percentage van de bezoldiging dat vanaf dat moment wordt doorbetaald, zijn afhankelijk van het aantal dienstjaren³¹ dat de ambtenaar op 1 januari 2006 had.

Ingangsdatum gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof

²⁸ Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

²⁹ Als aan de functie een hogere FLO-leeftijd was verbonden, geldt die hogere leeftijd.

³⁰ Voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60% werken tegen 95% van de bezoldiging.

³¹ Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

De leeftijd waarop het gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof ingaat is afhankelijk van het aantal dienstjaren³² dat de ambtenaar op 1 januari 2006 had.

Hoogte doorbetaling tijdens gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof

Het percentage waarmee de bezoldiging wordt doorbetaald is ook afhankelijk van het aantal dienstjaren³³ dat de ambtenaar op 1 januari 2006 had.

In schema ziet dit er als volgt uit.

dienstjaren ³⁴ op 1 januari 2006	vanaf de leeftijd van	tegen doorbetaling van
5 tot 10 jaar	58 jaar	75% van de bezoldiging
10 tot 15 jaar	57 jaar	78% van de bezoldiging
15 tot 20 jaar	56 jaar	80% van de bezoldiging

De periode van het gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof loopt tot de leeftijd van 59 jaar.

Bovenstaand schema impliceert dat de ambtenaar die op 1 januari 2006 0 tot 5 dienstjaren had tot zijn 59^e jaar 50% gaat werken tegen doorbetaling van 90% van de bezoldiging³⁵.

De ambtenaar die op 1 januari 2006 5 tot 10 dienstjaren had werkt vanaf zijn 55^e drie jaar lang 50% tegen doorbetaling van 90% van de bezoldiging³⁶. Hierna krijgt hij één jaar lang volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 75% van de voor hem geldende bezoldiging.

De ambtenaar die op 1 januari 2006 10 tot 15 dienstjaren had werkt vanaf zijn 55^e twee jaar lang 50% tegen doorbetaling van 90% van de bezoldiging³⁷. Hierna krijgt hij twee jaar lang volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 78% van de voor hem geldende bezoldiging.

De ambtenaar die op 1 januari 2006 15 tot 20 dienstjaren had werkt vanaf zijn 55^e één jaar lang 50% tegen doorbetaling van 90% van de bezoldiging³⁸. Hierna krijgt hij drie jaar lang volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 80% van de voor hem geldende bezoldiging.

Opschuiven moment minder werken

Als de ambtenaar ervoor heeft gekozen om het moment, waarop hij 50%, respectievelijk 60% gaat werken, op te schuiven (hij werkt dus langer door tegen doorbetaling van de gewone bezoldiging), wordt ook de ingangsdatum van het gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof opgeschoven. Daarnaast schuift ook de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof op. Zie verder onder paragraaf 4.3.4.1.

FLO-leeftijd 59 of 60 jaar

Een ambtenaar die een functie vervult, waaraan een FLO-leeftijd was verbonden van 59 jaar of 60 jaar komt niet toe aan gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof. Voor hem valt de leeftijd van het onbezoldigd volledig verlof (zie paragraaf 4.3.3.4) namelijk gelijk met of zelfs later dan de oude FLO-leeftijd. Deze ambtenaren werken dus, net als voor 2006, tot aan hun oude FLO-leeftijd door in hun bezwarende functie.

CAR-artikelen

Artikel 9b:28 CAR.

³² Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

³³ Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

³⁴ Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

³⁵ Voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60% werken tegen 95% van de bezoldiging.

³⁶ Voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60% werken tegen 95% van de bezoldiging.

³⁷ Voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60% werken tegen 95% van de bezoldiging.

³⁸ Voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60% werken tegen 95% van de bezoldiging.

4.3.3.4 Onbezoldigd volledig verlof op 59-jarige leeftijd

Wanneer de ambtenaar de leeftijd van 59 bereikt, wordt hem onbezoldigd volledig verlof verleend. Hierbij is, anders dan bij andere vormen van bijzonder verlof, geen sprake van een keuze voor de ambtenaar. Ook is er geen keuze voor de gemeente. Het verlenen van het verlof is verplicht.

Hiervoor is al aangegeven dat ook ambtenaren die een functie vervulden, waaraan een hogere FLO-leeftijd was verbonden dan 55 jaar, bij het bereiken van de leeftijd van 59 jaar onbezoldigd volledig verlof verleend wordt.

Opschuiven moment minder werken

Wanneer ambtenaren hebben gekozen om de keuzes later te laten ingaan (zij hebben gekozen om langer tegen de gewone bezoldiging door te werken), gaat de datum van onbezoldigd volledig verlof evenzoveel later in (zie ook paragraaf 4.3.4.1). Iemand die heeft gekozen om, in plaats van op 55-jarige leeftijd 50%, respectievelijk 60% te werken, door te gaan tot 57-jarige leeftijd, gaat ook pas op 61-jarige leeftijd met onbezoldigd volledig verlof.

Financiering periode onbezoldigd verlof

Uitgangspunt bij het overgangsrecht was dat mensen vanaf de leeftijd van 59 jaar gedurende drie jaar gebruik zouden maken van de levensloopregeling, waarna zij ontslag zouden nemen om vervroegd hun ouderdomspensioen te laten ingaan (versterkt OP). De werkgever stort ten behoeve van beide aspecten geld op daartoe bestemde rekeningen. Gebruik maken van de levensloopregeling kan echter wettelijk gezien niet verplicht gesteld worden. Dit geldt ook voor ontslag op grond van artikel 8:2 (bereiken pensioengerechtigde leeftijd) op een moment vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Vanwege bovengenoemde bedoeling is ervoor gekozen om mensen vanaf de leeftijd van 59 jaar volledig onbezoldigd verlof te verlenen. Hoe mensen vanaf die datum in hun inkomen voorzien, is aan hen.

Gelet op de inkoop levensloop (zie paragraaf 4.3.3.5) en de inkoop OP (zie paragraaf 4.3.3.6) kunnen zij – uitgaande van het behalen van 20 dienstjaren³⁹ op de leeftijd van 59 jaar⁴⁰ – gedurende drie jaar middels de levensloopregeling voorzien in een inkomen van 70% van de oude bezoldiging per jaar en kunnen zij vanaf hun 62^e met versterkt OP. Als zij echter een andere inkomstenbron hebben, kan het zijn dat aanspreken van het levenslooptegoed niet nodig is (misschien hebben zij dit zelfs al eerder opgesoupeerd of hebben zij – hoezeer af te raden ook – nooit geld gestort ten behoeve van de levensloopvoorziening) of kan het zijn dat eerdere ingang van het OP niet nodig is. Ook kan het zijn dat een inkomen van 50% gedurende enkele jaren voldoende is. Met de volstorting tot 210% kunnen zij dan ruim 4 jaar overbruggen.

Het staat ambtenaren dus geheel vrij om de financiering gedurende de periode vanaf de 59-jarige leeftijd in te vullen zoals zij dat wensen.

Vast staat wel dat deze ambtenaren, net als de overige ambtenaren, in ieder geval bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar ouderdomsontslag verleend wordt op grond van artikel 8:2 CAR.

FLO-leeftijd 60 jaar

³⁹ Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

⁴⁰ De ambtenaar die op 59-jarige leeftijd minder dan 20 dienstjaren heeft, heeft recht op volstorting naar rato van het aantal dienstjaren dat hij op 59-jarige leeftijd heeft. Heeft iemand op 59-jarige leeftijd 18 dienstjaren, dan is zijn volstorting 18/20 van 210%.

Degene die een functie vervult waaraan een FLO-leeftijd was gekoppeld van 60 jaar, gaat met ingang van de leeftijd van 60 jaar met onbezoldigd volledig verlof. Hij krijgt een werkgeversbijdrage ten behoeve van de levensloopregeling die voorziet in een inkomen van 70% gedurende twee jaar (zie ook paragraaf 4.3.3.5).

Uitstel onbezoldigd volledig verlof voor FLO-leeftijden 59 en 60 jaar

De ambtenaar die een functie vervult waaraan een FLO-leeftijd was gekoppeld van 59 of 60 jaar, heeft de keuze om de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof uit te stellen, telkens met de periode van één jaar. De reden dat deze mogelijkheid expliciet in de CAR is opgenomen is dat dit automatisch het geval is voor mensen die een functie vervullen, waaraan een leeftijd was gekoppeld van 55, 56, 57 en 58 jaar en die gekozen hadden voor het opschuiven van het moment waarop zij 50%, respectievelijk 60% gingen werken. Nu mensen met een functie, waaraan een FLO-leeftijd was gekoppeld van 59 of 60 jaar, hieraan niet toekomen, is de mogelijkheid van opschuiven voor hen expliciet geregeld.

De redenen om het moment van ingang van onbezoldigd volledig verlof op te schuiven zijn uiteraard gelijk aan de redenen om het keuzemoment op te schuiven. Verwezen wordt naar paragraaf 4.3.4.1.

Ziek tijdens onbezoldigd volledig verlof

Wanneer de ambtenaar tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof ziek wordt, schort dat het onbezoldigd volledig verlof niet op. Het is zelfs zo dat de ambtenaar niet ziek wordt gemeld. Zie hiervoor verder paragraaf 4.3.4.2.

CAR-artikelen

Artikel 9b:35 en artikel 9b:41 CAR.

4.3.3.5 Werkgeversbijdrage levensloop

Partijen hebben gezocht naar fiscale mogelijkheden om eerder stoppen met werken mogelijk te maken. Naast het inkopen van extra ouderdomspensioen en dit eerder dan op 65 jaar in te laten gaan (paragraaf 4.3.3.6), is een andere fiscale mogelijkheid om eerder te kunnen stoppen met werken het gebruikmaken van levensloop.

In de CAO 2005-2007 is over de werkgeversbijdrage levensloop het volgende opgenomen.

“De werkgever zal zodanig bijdragen aan de levensloopregeling van de medewerker dat er (bij twintig dienstjaren in de bezwarende functie) uiteindelijk drie jaar levenslooptegoed bij elkaar gespaard kan zijn (uitkering van 70% van de bezoldiging in de bezwarende functie). Wat per jaar is opgebouwd vervalt niet bij het verlaten van de bezwarende functie. Partijen zijn hierbij overeengekomen dat de reguliere gemeentelijke levensloopbijdrage van de werkgever niet van toepassing is op medewerkers in FLO-functies.”

Voor medewerkers die onder het overgangsrecht vallen is er dus een afwijkende afspraak gemaakt dan de 1,5% levensloopbijdrage die voor ‘reguliere’ ambtenaren geldt.

Afgesproken is dat medewerkers een levensloopbijdrage van de werkgever krijgen waarmee ze drie jaar onbetaald verlof kunnen financieren tegen 70% van de oude bezoldiging. Deze termijn is twee jaar voor degene die een functie vervult waaraan een FLO-leeftijd was gekoppeld van 60 jaar. Hij hoeft, terugtellend vanaf 65 jaar en rekening houdend met vervroegd pensioen vanaf de leeftijd van 62 jaar, namelijk nog maar twee jaar te overbruggen.

Voorwaarde voor deze levensloopbijdrage is dat betrokkene op het moment dat hij met onbezoldigd volledig verlof gaat 20 dienstjaren⁴¹ (of meer) heeft. Heeft de medewerker minder dan 20 dienstjaren op het moment dat hij met onbezoldigd volledig verlof gaat, dan zal de hoogte van de levensloopbijdrage naar rato zijn. Partijen verwachten overigens dat het aantal mensen dat op 59-jarige leeftijd niet 20 dienstjaren heeft, nagenoeg nihil zal zijn.

Mensen die eerder dan na 20 dienstjaren uit dienst treden, ontvangen een bijdrage naar rato van het aantal dienstjaren tot het moment van uit dienst treden. Dus als iemand na 18 jaar uit dienst treedt, ontvangt hij een zodanige werkgeversbijdrage levensloop dat hij op 59 jaar 18/20 van 210% kan hebben gespaard.

Partijen werken op dit moment de nadere invulling van deze CAO-afspraken uit. Hiervoor is contact gezocht met meerdere levensloopaanbieders. Gemeenten ontvangen in het najaar de uitwerking van deze afspraken.

CAR-artikelen
Artikel 9b:44 CAR.

4.3.3.6 Inkoop ouderdomspensioen

Hiervoor is al aangegeven dat partijen hebben gezocht naar fiscale mogelijkheden om eerder stoppen met werken nog mogelijk te maken. Naast gebruikmaking van de levensloopregeling (zie paragraaf 4.2.3.3) is een mogelijkheid gevonden in het vervroegd ouderdomspensioen.

In de CAO 2005-2007 is over de inkoop ouderdomspensioen (OP) het volgende opgenomen.

“Voor iedere medewerker die op 31 december 2005 werkzaam is in de bezwarende functie zal de werkgever de nieuwe fiscale mogelijkheden gebruiken om vervroegd uittreden nog mogelijk te maken. Elk jaar in de bezwarende functie in het verleden en toekomst telt mee voor de extra opbouw met een maximum van twintig dienstjaar. Daardoor wordt er meer ouderdomspensioen opgebouwd waardoor het (bij twintig dienstjaren in de bezwarende functie) mogelijk wordt om drie jaar eerder dan de algemene pensioenleeftijd het ouderdomspensioen in te laten gaan.”

In de ABP-regeling bestaat de mogelijkheid om het ouderdomspensioen eerder dan op 65 jaar in te laten gaan. De fiscus heeft het daarbij mogelijk gemaakt om binnen bepaalde grenzen extra ouderdomspensioen op te bouwen, zodat er al eerder dan op 65-jarige leeftijd sprake kan zijn van een redelijk ouderdomspensioen.

T.a.v. medewerkers die onder het FLO-overgangrecht vallen, zijn er twee bronnen van extra ouderdomspensioen.

Inkoop door ABP (voor iedere ambtenaar die op 31 december 2005 ABP-deelnemer was)

In de ABP-regeling is opgenomen dat er voor medewerkers die na 1949 zijn geboren extra ouderdomspensioen wordt ingekocht. Deze afspraak is gemaakt omdat de FPU is komen te vervallen. Voor medewerkers die vóór 1 januari 2005 bij een ABP-werkgever werkten, wordt er door het ABP dus extra ouderdomspensioen ingekocht. Voorwaarde voor deze extra inkoop door het ABP is dat de medewerker tot het moment van aanvang ouderdomspensioen in dienst blijft bij een ABP-werkgever. Hoe langer men bij het ABP was aangesloten, hoe meer ouderdomspensioen wordt ingekocht.

Extra inkoop door gemeente

In aanvulling op deze ABP-regeling hebben LOGA-partijen afgesproken dat er voor bepaalde

⁴¹ Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

medewerkers die onder het overgangsrecht FLO vallen⁴² ook extra ouderdomspensioen wordt ingekocht, te weten voor de jaren (maximaal 20 jaar) dat de medewerker in een functie heeft gewerkt, waaraan een FLO-leeftijd was verbonden. Daardoor wordt het mogelijk om drie jaar eerder dan de algemene pensioenleeftijd het ouderdomspensioen in te laten gaan.

Met het ABP wordt nog overlegd over een nadere invulling van deze afspraak. Gemeenten ontvangen in het najaar de uitwerking van deze afspraak.

CAR-artikelen

Artikel 9b:45 CAR.

4.3.3.7 Pensioenopbouw

Pensioenopbouw vindt normaliter plaats over de bezoldiging die iemand ontvangt. Ten aanzien van de overgangsgroep FLO-ers zijn specifieke afspraken gemaakt. Bij de hier beschreven groep overgangsgerechtigden zijn de volgende situaties te onderscheiden.

- 1 50% werken tegen 90% bezoldiging (voor ambulancepersoneel mogelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging)
- 2 gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof
- 3 onbezoldigd volledig verlof
 - a In dienst bijvoorbeeld onder gebruikmaking van levensloopregeling
 - b Ontslag en ingang ouderdomspensioen

Afgesproken is dat tijdens de periode 1 en 2 pensioen wordt opgebouwd over de volledige bezoldiging. De pensioenopbouw volgt de normale werkgevers-werknemersverdeling. De werkgever verhaalt dus 30% van de pensioenpremie op de ambtenaar.

Ten aanzien van de periode onder 3a genoemd, is afgesproken dat pensioen wordt opgebouwd over de periode dat de ambtenaar zijn levensloop tegoed aanspreekt, echter niet over een periode, langer dan drie jaar. Deze periode is twee jaar voor de ambtenaar die een functie vervult, waaraan een FLO-leeftijd van 60 jaar was gekoppeld.

De reden om de pensioenopbouw te maximeren tot een periode van drie, respectievelijk twee, jaar is dat het uitgangspunt van het overgangsrecht was dat mensen gedurende drie, respectievelijk twee, jaar gebruik zouden maken van de levensloopregeling en daarna ontslag zouden nemen (versterkt OP). Nu ambtenaren ook zes jaar lang gebruik kunnen maken van de levensloopregeling (tegen 35% van de oude bezoldiging) is de pensioenopbouw gemaximeerd tot het uitgangspunt van drie, respectievelijk twee jaar.

Het Pensioenreglement bepaalt dat pensioen wordt opgebouwd over de volledige bezoldiging, tenzij de opname uit de levenslooppot minder bedraagt dan 70%. In dat laatste geval wordt pensioen opgebouwd over dat lagere percentage. Als de opname van het levenslooptegoed dus 70% of meer bedraagt, wordt over de volledige bezoldiging pensioen opgebouwd.

Ook deze pensioenopbouw volgt de normale werkgevers-werknemersverdeling. De werkgever verhaalt dus 30% van de pensioenpremie op de ambtenaar.

⁴² Het gaat hier om de medewerkers die:

- a. op 31 december 2005 een functie vervulden die recht gaf op FLO-ontslag op de leeftijd van 55 jaar of ouder; én
 - b. vanaf 1 januari 2006 een dergelijke functie zijn blijven vervullen; én
 - c. vanaf 1 januari 2006 een functie vervullen die onder de definitie van 'bezwarend functie' valt.
- Het gaat hier dus om de groepen die beschreven zijn in paragraaf 4.2 en 4.3 van deze ledenbrief.

CAR-artikelen

Artikel 9b:27, 9b:29 en 9b:36 CAR.

4.3.3.8 Vakantie-opbouw

Normaliter worden vakantieuren opgebouwd over de uren die iemand werkt. Normaal gesproken wordt tijdens verlof gewoon vakantie opgebouwd. Ten aanzien van de overgangsgroep FLO-ers is afgesproken dat vakantieuren wordt opgebouwd over de uren die iemand feitelijk werkt. Bij de hier beschreven groep overgangsgerechtigden zijn de volgende situaties te onderscheiden.

- 1 50% werken tegen 90% bezoldiging (voor ambulancepersoneel mogelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging)
- 2 gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof
- 3 onbezoldigd volledig verlof
 - a In dienst bijvoorbeeld onder gebruikmaking van levensloopregeling
 - b Ontslag en ingang ouderdomspensioen

Bovenstaande afspraak houdt in dat alleen bij de hiervoor genoemde situatie onder 1 vakantie-uren worden opgebouwd. Dat is voor 50% respectievelijk 60%.

CAR-artikelen

Artikel 9b:31 en 9b:38 CAR.

4.3.3.9 Vakantietoelage

Normaliter wordt vakantietoelage opgebouwd over de bezoldiging die iemand ontvangt. Ten aanzien van de overgangsgroep FLO-ers is afgesproken dat, dat, zolang de ambtenaar werk verricht, vakantietoelage wordt opgebouwd naar rato van het uren dat iemand feitelijk werkt. Bij de hier beschreven groep overgangsgerechtigden zijn de volgende situaties te onderscheiden.

- 1 50% werken tegen 90% bezoldiging (voor ambulancepersoneel mogelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging)
- 2 gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof
- 3 onbezoldigd volledig verlof
 - a In dienst bijvoorbeeld onder gebruikmaking van levensloopregeling
 - b Ontslag en ingang ouderdomspensioen

Bovenstaande afspraak houdt in dat alleen bij de hiervoor genoemde situatie onder 1 vakantietoelage wordt opgebouwd. Dat is voor 50% respectievelijk 60%.

CAR-artikelen

Artikel 9b:32 en 9b:39 CAR.

4.3.3.10 Eindejaarsuitkering

Normaliter wordt de eindejaarsuitkering opgebouwd over het salaris dat iemand ontvangt. Ten aanzien van de overgangsgroep FLO-ers is afgesproken dat de eindejaarsuitkering wordt opgebouwd over de uren die iemand feitelijk werkt. Bij de hier beschreven groep overgangsgerechtigden zijn de volgende situaties te onderscheiden.

- 1 50% werken tegen 90% bezoldiging (voor ambulancepersoneel mogelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging)
- 2 gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof
- 3 onbezoldigd volledig verlof
 - a In dienst bijvoorbeeld onder gebruikmaking van levensloopregeling

b Ontslag en ingang ouderdomspensioen

Bovenstaande afspraak houdt in dat alleen bij de hiervoor genoemde situatie onder 1 de eindejaarsuitkering wordt opgebouwd. Dat is voor 50% respectievelijk 60%.

CAR-artikelen

Artikel 9b:33 en 9b:40 CAR.

4.3.3.11 Ambtsjubileumgratificatie

Normaliter tellen alle jaren in overheidsdienst mee voor de ambtsjubileumgratificatie. Ten aanzien van de overgangsgroep FLO-ers is afgesproken dat alleen de jaren dat iemand nog daadwerkelijk werk verricht meetellen voor de ambtsjubileumgratificatie. Bij de hier beschreven groep overgangsgerechtigden zijn de volgende situaties te onderscheiden.

- 1 50% werken tegen 90% bezoldiging (voor ambulancepersoneel mogelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging)
- 2 gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof
- 3 onbezoldigd volledig verlof
 - a In dienst bijvoorbeeld onder gebruikmaking van levensloopregeling
 - b Ontslag en ingang ouderdomspensioen

Bovenstaande afspraak houdt in dat alleen de hiervoor genoemde situatie onder 1 meetelt voor de ambtsjubileumgratificatie.

CAR-artikelen

Artikel 9b:30 en 9b:42 CAR.

4.3.3.12 IZA-verzekering

Normaliter wordt een werkgeversbijdrage ten behoeve van de IZA-verzekering verstrekt, zolang iemand in dienst is⁴³. Ten aanzien van de overgangsgroep FLO-ers is afgesproken dat alleen in de jaren dat ten laste van de gemeente bezoldiging wordt genoten de werkgeversbijdrage IZA wordt verstrekt. Over de jaren dat onbezoldigd volledig verlof wordt genoten worden de ambtenaren beschouwd als postactieven. Bij de hier beschreven groep overgangsgerechtigden zijn de volgende situaties te onderscheiden.

- 1 50% werken tegen 90% bezoldiging (voor ambulancepersoneel mogelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging)
- 2 gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof
- 3 onbezoldigd volledig verlof
 - a In dienst bijvoorbeeld onder gebruikmaking van levensloopregeling
 - b Ontslag en ingang ouderdomspensioen

Bovenstaande afspraak houdt in dat de ambtenaren bedoeld onder 1 en 2 de gewone werkgeversbijdrage IZA ontvangen en dat de ambtenaren, bedoeld onder 3a beschouwd worden als postactief. De ambtenaren op wie situatie 3b van toepassing is, zijn feitelijk postactief.

In de ledenbrief van 21 december 2005 (lbr. 05/132), bijlage 5, wordt omschreven onder welke voorwaarden en op welke manier de IZA-premie voor postactieven wordt berekend.

⁴³ Een andere vereiste voor de werkgeversbijdrage ziektekosten is dat de ambtenaar een 'classic-' of 'perfect'-verzekering heeft bij de IZA.

Zolang een dienstverband bestaat, vergoedt de gemeente daarnaast de inkomensafhankelijke bijdrage van 6,5%. Zodra de ambtenaar uit dienst is, is de inkomensafhankelijke bijdrage 4,4%. Deze bijdrage wordt in sommige gevallen (gedeeltelijk) vergoed door de uitkerende instantie. Zie VNG-net⁴⁴ voor een volledig overzicht.

⁴⁴ www.vng.nl > beleidsvelden > arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid > arbeidsvoorwaarden > in de praktijk > ziektekosten > Gevolgen van de Zorgverzekeringswet en de LOGA-afspraken.

CAR-artikelen
Artikel 9b:37 CAR.

4.3.3.13 Verrekening inkomsten

Zolang een ambtenaar een inkomen (doorbetaling bezoldiging of aanvulling op de uitkering) ontvangt ten laste van de gemeente terwijl daar geen arbeid tegenover staat of minder arbeid dan die behoort bij de bezoldiging, worden neveninkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf van de ambtenaar hiermee verrekend. Onder neveninkomsten in verband met arbeid of bedrijf wordt verstaan eventuele uitkeringen, die in verband met arbeid of bedrijf worden genoten, zoals bijvoorbeeld (boven)wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen.

Bij de hier beschreven groep overgangsgerechtigden zijn de volgende situaties te onderscheiden.

- 1 50% werken tegen 90% bezoldiging (voor ambulancepersoneel mogelijk 60% werken tegen 95% bezoldiging)
- 2 gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof
- 3 onbezoldigd volledig verlof
 - a In dienst bijvoorbeeld onder gebruikmaking van levensloopregeling
 - b Ontslag en ingang ouderdomspensioen

Bovenstaande afspraak houdt in dat alleen tijdens de periode 1 en 2 verrekening van neveninkomsten plaatsvindt.

Van verrekening van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf is alleen sprake als deze neveninkomsten gestart zijn of hoger zijn geworden nadat de ambtenaar volledig buitengewoon verlof is verleend of nadat de ambtenaar 50% is gaan werken tegen doorbetaling van 90% van de bezoldiging⁴⁵.

De verrekeningssystematiek komt er op neer dat de ambtenaar tot 100% van zijn oude bezoldiging mag bijverdienen. Pas als de inkomsten uit of in verband met bedrijf samen met doorbetaalde bezoldiging 100% van de oude bezoldiging overstijgt, wordt een vermindering toegepast.

CAR-artikelen
Artikel 9b:34 CAR.

4.3.4 Bijzonderheden

4.3.4.1 Opschuiven moment minder werken

De ambtenaar kan het moment waarop hij normaliter – op 55-jarige leeftijd⁴⁶ – 50% respectievelijk 60% gaat werken tegen doorbetaling van 90%, respectievelijk 95% van de bezoldiging, ook opschuiven. Dat betekent dat hij langer doorwerkt onder doorbetaling van zijn gewone bezoldiging. Dit heeft gevolgen voor zowel het moment dat de ambtenaar gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof wordt verleend als ook voor het moment waarop de ambtenaar onbezoldigd volledig verlof verleend wordt. Die momenten schuiven ook op.

Uiteraard is hiervoor de voorwaarde dat de ambtenaar medisch geschikt is om langer in zijn functie door te werken.

Er kunnen diverse redenen zijn waarom een ambtenaar ervoor kiest het keuzemoment op te schuiven.

⁴⁵ Voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60% werken tegen 95% van de bezoldiging.

⁴⁶ Als aan de functie een hogere FLO-leeftijd was verbonden, geldt die hogere leeftijd.

Bijvoorbeeld als betrokkene een laag ouderdomspensioen heeft. Door langer door te werken wordt langer ouderdomspensioen opgebouwd. De ambtenaar die een jaar later 50% gaat werken tegen doorbetaling van 90% van zijn bezoldiging⁴⁷, bouwt een jaar langer ouderdomspensioen op. Dat kan hij op verschillende manieren gebruiken: hij kan vanaf zijn 65^e genieten van een hoger OP, maar hij kan er ook voor kiezen om zijn ouderdomspensioen naar voren te halen en bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar een iets hoger OP te ontvangen.

De reden kan ook gelegen zijn in het gebruik maken van de levensloopregeling. Zoals hiervoor in paragraaf 4.3.3.5 al is verwoord krijgen medewerkers een zodanige werkgeversbijdrage in de levensloop dat zij vanaf het bereiken van de leeftijd van 59 jaar – onder voorwaarden⁴⁸ – gedurende drie jaar⁴⁹ kunnen voorzien in een inkomen van 70%. Als de medewerker al eerder dan bij het bereiken van de leeftijd van 59 jaar gebruik heeft gemaakt van de levensloopregeling kan het zo zijn dat hij vanaf de leeftijd van 59 jaar nog maar twee jaar in een inkomen kan voorzien van 70%. Door een jaar langer door te werken, hoeft hij, tot de leeftijd van 62 jaar, ook nog maar 2 jaar te overbruggen. Ook kan hij, als hij bijvoorbeeld helemaal geen levenslooptegoeed meer heeft, eerder dan op 62-jarige leeftijd zijn OP laten ingaan. Door een hoger OP op te bouwen zorgt deze medewerker er in ieder geval voor dat dat OP op minder laag niveau is dan het zou zijn als hij niet een jaar langer had doorgewerkt.

Uiteraard is hiervoor de voorwaarde dat de ambtenaar medisch geschikt is om langer in zijn functie door te werken.

De ambtenaar moet dit één jaar voordat hij de leeftijd van 55 jaar bereikt, aan het college bekend maken.

Uitstel onbezoldigd volledig verlof voor FLO-leeftijden 59 en 60 jaar

De ambtenaar die een functie vervult waaraan een FLO-leeftijd was gekoppeld van 59 of 60 jaar, heeft de keuze om de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof uit te stellen, telkens met de periode van één jaar. De reden voor deze expliciet in de CAR opgenomen mogelijkheid is dat dit automatisch het geval is voor mensen die een functie vervullen, waaraan een leeftijd was gekoppeld van 55, 56, 57 en 58 jaar en die gekozen hadden voor het opschuiven van het moment waarop zij 50%, respectievelijk 60% gingen werken. Nu mensen met een functie, waaraan een FLO-leeftijd was gekoppeld van 59 of 60 jaar, hieraan niet toekomen, is de mogelijkheid van opschuiven voor hen expliciet geregeld.

De gemeente kan het verzoek tot uitstel wegens dienstbelang afwijzen.

CAR-artikelen

Artikel 9b:26, vijfde lid, en 9b:28, derde lid, en 9b:35, vierde lid, CAR.

4.3.4.2 Arbeidsongeschiktheid

Bij ziekte ontstaan na de leeftijd van 50 jaar bestaan enkele garanties.

Ziek tussen de leeftijd van 50 en 55 jaar

De ambtenaar die ziek wordt na de leeftijd van 50 jaar, mag niet worden ontslagen op grond van artikel 8:5 CAR. Op het moment dat hij de leeftijd van 55 jaar⁵⁰ bereikt, wordt hij in principe hersteld gemeld.

⁴⁷ Voor ambulancepersoneel kan dit zijn 60% werken tegen 95% van de bezoldiging.

⁴⁸ De voorwaarden kunnen bijvoorbeeld zijn dat gebruik gemaakt wordt van de door de gemeente aanbevolen levenslooptaanbieder. In het najaar van 2006 volgt hierover nadere informatie.

⁴⁹ Deze termijn is twee jaar voor de ambtenaar die een functie vervult, waaraan een FLO-leeftijd is verbonden van 60 jaar.

⁵⁰ Als aan de functie een hogere FLO-leeftijd was verbonden, geldt die hogere leeftijd.

Beoordeeld wordt dan of hij conform de bedoeling van artikel 9b:26 CARA 50% (respectievelijk 60%) kan doorwerken. Is dat het geval, dan is artikel 9b:26 CAR gewoon op hem van toepassing en werkt hij – geregistreerd als niet ziek – 50% (respectievelijk 60%).

Kan de zieke medewerker niet 50% (respectievelijk 60%) doorwerken dan blijft hij ziek tot het moment waarop hem gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof wordt verleend. Vanaf dat moment wordt hij beter gemeld.

Dat de ambtenaar die tussen zijn 50^e en 55^e ziek wordt, niet ontslagen kan worden op grond van arbeidsongeschiktheid, betekent niet dat geen reïntegratietraject moet worden gestart. Hoofdstuk 7 is in deze periode namelijk gewoon van toepassing. Dat betekent ook dat betrokkene definitief herplaatst kan worden.

In tegenstelling tot de overgangsgroep die op 1 januari 2006 20 dienstjaren⁵¹ of meer had, hoefde voor deze groep geen salarisgarantie te worden afgesproken. Voor deze groep geldt namelijk per definitie dat een loopbaanplan moet worden opgesteld. Als in het kader daarvan een tweede loopbaan wordt begonnen, geldt de salarisgarantie zoals deze beschreven is in artikel 9b:25 CAR (zie ook paragraaf 4.3.3.1).

Ziek na de leeftijd van 55 jaar

Als iemand tijdens de periode dat hij 50% (respectievelijk 60%) werkt ziek wordt, wordt hij beter gemeld op het moment dat hem gedeeltelijk doorbetaald volledig buitengewoon verlof wordt verleend.

CAR-artikelen

Artikel 9b:43 CAR.

4.3.4.3 Vertrek uit de bezwarende functie voordat de leeftijd van 55 jaar is bereikt

Als de ambtenaar voor het bereiken van de 55-jarige leeftijd uit de bezwarende functie vertrekt naar een niet-bezwarende functie, vervallen de rechten die verbonden waren aan zijn bezwarende functie, met uitzondering van de inkoop levensloop en de inkoop ouderdomspensioenen. Zoals hiervoor in paragraaf 4.3.3.1 is aangegeven, gelden voor hem wel salarisgaranties, mits het vertrekken uit de bezwarende functie naar een niet-bezwarende functie plaatsvindt in het kader van het loopbaanplan.

4.4 Ambtenaren, in een bezwarende functie, geboren voor 1950

4.4.1 CAO-tekst

In de CAO 2005-2007 is over deze overgangsgroep het volgende opgenomen.

“Voor medewerkers die zijn geboren vóór 1950 en nog gebruik kunnen maken van de FPUachtige regeling geldt dat zij op de voor hen geldende, oude FLO-leeftijd kunnen uittreden, onder de voor hen geldende, oude voorwaarden van het FLO. Zij kunnen namelijk nog gebruik maken van fiscaal overgangsrecht. Wel wordt de uitkering gemaximeerd op 80% van de laatst genoten bezoldiging en vanaf 60 jaar verlaagd naar 70%.”

4.4.2 Voorwaarden

Om onder deze overgangsgroep te vallen, moet de ambtenaar aan de volgende 5 voorwaarden voldoen. Hij moet:

- op 31 december 2005 werkzaam zijn geweest bij een beroepsbrandweerkorps of bij een ambulancedienst; en

⁵¹ Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

- op 31 december 2005 een betrekking hebben vervuld, waarvoor door het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
- sinds 31 december 2005 onafgebroken een betrekking hebben vervuld, waaruit op grond artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder; en
- geboren zijn voor 1950; en
- een functie vervullen, die voldoet aan de definitie van 'bezwarende functie'.

Het belangrijkste verschil met de groepen, die beschreven zijn in paragraaf 4.2 en 4.3 is dat deze ambtenaar voor 1950 geboren is.

CAR-artikelen

Artikel 9b:1 en 9b:46 CAR.

4.4.3 Afspraken

In hoofdlijnen bestaan de afspraken voor deze ambtenaar uit:

- ontslag op 55-jarige leeftijd;

of, als niet voldaan wordt aan de voorwaarden voor het verkrijgen van een FPU-uitkering,

- de rechten zoals die gelden voor ambtenaren met 20 dienstjaren⁵² of meer (paragraaf 4.2) of de rechten zoals die gelden voor ambtenaren met – op 1 januari 2006 – minder dan 20 dienstjaren (paragraaf 4.3).

4.4.3.1 FPU-ontslag

Op de ambtenaar die geboren is voor 1950 is de oude FPU-regeling nog van toepassing. Voorwaarde voor het verkrijgen van een FPU-uitkering is wel dat hij op 1 april 1997 deelnemer was bij het ABP en dat hij op het moment van uittreden 10 jaar in overheidsdienst werkt.

Als de ambtenaar een FPU-uitkering aanvraagt en ontvangt, wordt hem vanaf de leeftijd van 55 jaar⁵³ volledig ontslag verleend op grond van artikel 8:11 CAR (FPU-ontslag). De FPU-uitkering van deze ambtenaar wordt tot de leeftijd van 60 jaar aangevuld tot 80% van de bezoldiging. Daarna wordt de uitkering aangevuld tot 70% van de bezoldiging.

CAR-artikelen

Artikel 9b:47 CAR.

4.4.3.2 Rechten meer/minder dan 20 dienstjaren

Als de ambtenaar niet in aanmerking komt voor een FPU-uitkering (hij was bijvoorbeeld op 1 april 1997 geen deelnemer van het ABP), zijn de regels van toepassing, zoals die beschreven zijn in paragraaf 4.2 en 4.3. Als ambtenaren niet voldoen aan de voorwaarden voor een FPU-uitkering is het van belang om te kijken naar het aantal dienstjaren⁵⁴ dat de ambtenaar op 1 januari 2006 had.

CAR-artikelen

Artikel 9b:49 CAR.

4.4.3.3 IZA-verzekering

Na ontslag wordt de gewezen ambtenaar beschouwd als postactieve.

⁵² Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

⁵³ Als aan de functie een hogere FLO-leeftijd was verbonden, geldt die hogere leeftijd.

⁵⁴ Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

Op de ambtenaar die niet in aanmerking komt voor een FPU-uitkering zijn met betrekking tot de IZA-verzekering de regels van toepassing, zoals deze zijn beschreven in paragraaf 4.2.3.10 en 4.3.3.12.

In de ledenbrief van 21 december 2005 (lbr. 05/132), bijlage 5, wordt omschreven onder welke voorwaarden en op welke manier de IZA-premie voor postactieven wordt berekend.

Zodra de ambtenaar uit dienst is, is de inkomensafhankelijke bijdrage 4,4%. Deze bijdrage wordt in sommige gevallen (gedeeltelijk) vergoed door de uitkerende instantie. Zie VNG-net⁵⁵ voor een volledig overzicht.

4.4.3.4 Verrekening inkomsten

Verrekening van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf vindt plaats als er ten laste van de gemeente bezoldiging of een uitkering wordt verstrekt, zonder dat daar die arbeid tegenover staat, die behoort bij die bezoldiging of uitkering. Onder neveninkomsten in verband met arbeid of bedrijf wordt verstaan eventuele uitkeringen, die in verband met arbeid of bedrijf worden genoten, zoals bijvoorbeeld (boven)wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen.

Omdat betrokkene ontslag wordt verleend en een aanvulling op de FPU-uitkering wordt verstrekt, is van dit laatste sprake. Neveninkomsten die ontstaan of verhoogd zijn na de datum van ontslag worden dan ook verrekend met de aanvullende uitkering.

De verrekeningssystematiek komt er op neer dat de ambtenaar tot 100% van zijn oude bezoldiging mag bijverdienen. Pas als de neveninkomsten samen met de FPU-uitkering en de aanvullende uitkering 100% van de oude bezoldiging overstijgt, wordt een vermindering toegepast.

Verrekening met FPU-uitkering

Voordat sprake is van verrekening met de aanvullende uitkering, worden neveninkomsten eerst verrekend met de FPU-uitkering, conform pensioenreglement. Pas daarna vindt verrekening met de aanvullende uitkering plaats, uiteraard alleen als dat dan nog aan de orde is.

Verrekening van inkomsten voor de ambtenaar die niet met FPU kan

Verrekening van inkomsten voor de ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarden voor een FPU-uitkering vindt plaats conform de regels daarvoor, zoals die gesteld zijn bij de rechten van mensen met – op 1 januari 2006 – 20 of meer dan wel minder dan 20 dienstjaren⁵⁶.

CAR-artikelen

Artikel 9b:48 CAR.

4.5 Ambtenaren in een niet bezwarende functie

4.5.1 CAO-tekst

In de CAO 2005-2007 is over deze overgangsgroep het volgende opgenomen.

“Hervorming FLO 60 en overige

FLO-60: niet bezwarende functies

In enkele gevallen betreft dit functies die niet hoofdzakelijk uit fysiek/psychisch bezwarende taken bestaan. Met de hervorming van het FLO zal vanaf 2006 voor deze functies gelden dat zij komen te vallen onder het reguliere personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid van gemeenten.

⁵⁵ www.vng.nl > beleidsvelden > arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid > arbeidsvoorwaarden > in de praktijk > ziektekosten > Gevolgen van de Zorgverzekeringswet en de LOGA-afspraken.

⁵⁶ Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

- Voor huidige medewerkers is overgangsrecht afgesproken:
- medewerkers die zijn geboren vóór 1950 en sinds 1 april 1997 deelnemer zijn bij het ABP kunnen nog gebruik maken van de FPU-achtige-regeling van het ABP. Partijen hebben daarom besloten dat een regeling vergelijkbaar met de huidige FLO-regeling voor deze personen van kracht blijft. Wel zal de uittreedleeftijd drie maanden opschuiven (conform hoofdlijnenakkoord) en wordt de uitkering gemaximeerd op 80%. Op leeftijd 62 zal de uitkering worden verlaagd naar 70%.
 - Medewerkers met meer dan twintig dienstjaren op 1 januari 2006 en geboren na 1949 ontvangen voor ieder jaar dat zij werkzaam zijn geweest in een huidige FLO-functie een persoonlijk budget van 2% van het salaris. Het persoonlijk budget wordt maximaal betaald over een periode van twintig dienstjaren. Dit budget kan gebruikt worden als inleg voor de levensloopregeling of anderszins.”

Belangrijkste punten bij de uitwerking van de CAO-afspraken

Deze rechten zijn van toepassing verklaard op alle mensen die een functie vervullen die, zonder bezwarend te zijn, wel recht gaf op FLO-ontslag.

4.5.2 Voorwaarden

Om onder deze overgangsgroep te vallen, moet de ambtenaar aan de volgende 4 voorwaarden voldoen. Hij moet:

- op 31 december 2005 werkzaam zijn geweest bij een beroepsbrandweerkorps of bij een ambulancedienst; en
- op 31 december 2005 een betrekking hebben vervuld, waarvoor door het college op grond van artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald; en
- sinds 31 december 2005 onafgebroken een betrekking hebben vervuld, waaruit op grond artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, ontslag werd verleend op de leeftijd van 55 jaar of ouder; en
- een functie vervullen, die niet voldoet aan de definitie van ‘bezwarende functie’.

Het belangrijkste verschil met de groepen die in paragraaf 4.2, 4.3 en 4.4 beschreven is, is dat deze ambtenaar een niet-bezwarende functie vervult, terwijl daaraan wel een FLO-leeftijd verbonden was.

CAR-artikelen

Artikel 9b:1 en 9b:50 CAR.

4.5.3 Afspraken

Voor de rechten van deze ambtenaren wordt een onderscheid gemaakt tussen ambtenaren die na 1949 geboren zijn en die – op 1 januari 2006 – 20 dienstjaren⁵⁷ of meer had in een functie waaraan een FLO-leeftijd verbonden was en ambtenaren die voor 1950 geboren zijn.

4.5.3.1 Ambtenaren geboren na 1949, met op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer

De ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had in een functie, waaraan een FLO-leeftijd verbonden was, ontvangt over de 20 dienstjaren voor 2006 een levensloopbijdrage van 2% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris over het jaar dat de functie werd bekleed.

Voor het berekenen van de periode van 20 jaar moet vanaf 2006 terug gerekend worden. Alle mensen die aan de voorwaarden voldoen, krijgen over die periode 2% van het in het betreffende jaar geldende jaarsalaris dat voor de ambtenaar gold. Mensen die vanaf 1986 onafgebroken in een oud-FLO-functie hebben gewerkt, krijgen dus 2% van het jaarsalaris in de jaren 1986 tot en met 2005.

⁵⁷ Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

De levensloopbijdrage kan als eenmalige uitkering worden uitbetaald maar kan ook, op verzoek van de ambtenaar, worden verspreid over meerdere jaren, zodat de ambtenaar jaarlijks de maximale inleg in de levensloop kan storten. De ambtenaar en de gemeente overleggen hierover.

CAR-artikelen
Artikel 9b:51 CAR.

Pensioenopbouw
De levensloopbijdrage van 2% behoort niet tot het pensioengevend inkomen.

CAR-artikelen
Artikel 9b:51, derde lid, CAR.

Werkgeversbijdrage levensloop na 2006
Vanaf 2006 vallen deze ambtenaren onder de gewone levensloopbijdrage van 1,5%, welke in juli wordt uitgekeerd.

De ambtenaar geboren na 1949 met op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren
De ambtenaar die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een functie, waaraan een FLO-leeftijd was verbonden, valt onder de reguliere rechtspositieregeling. Voor hem is geen specifiek overgangsrecht afgesproken.

CAR-artikelen
Artikel 6a:10 CAR.

4.5.3.2 Ambtenaren geboren vóór 1950

Op de ambtenaar die geboren is voor 1950 is de oude FPU-regeling nog van toepassing. Voorwaarde voor het verkrijgen van een FPU-uitkering is wel dat hij op 1 april 1997 deelnemer was bij het ABP en dat hij op het moment van uittreden 10 jaar in overheidsdienst werkt.

De ambtenaar heeft de keuze uit twee ontslagmomenten.

De ambtenaar die een FPU-uitkering aanvraagt en ontvangt, kan ervoor kiezen om:

- a. ontslag verleend te worden op de leeftijd van 60 jaar en drie maanden; of
- b. ontslag verleend te worden op enig moment na de leeftijd van 60 jaar en drie maanden.

De FPU-uitkering van de ambtenaar die heeft gekozen voor optie a. wordt tot de leeftijd van 62 jaar aangevuld tot 80%. Hierna wordt de FPU-uitkering aangevuld tot 70% van de bezoldiging.

De FPU-uitkering van de ambtenaar die heeft gekozen voor optie b. wordt aangevuld conform de regels van de FPU-gemeenten, zoals deze geldt vanaf 1 juli 2006.

Per individuele ambtenaar is verschillend welke optie financieel gunstiger is. Dit is met name afhankelijk van de spilleeftijd voor de FPU cq. de FPU Gemeenten. Daarnaast is uiteraard van belang of de ambtenaar eerder wil stoppen met werken of juist langer wil doorwerken.

CAR-artikelen
Artikel 9b:52 CAR.

De ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarden voor een FPU-uitkering
De ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarden voor een FPU-uitkering ontvangt, als hij op 1 januari 2006 20 dienstjaren⁵⁸ of meer had, een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling ter hoogte van 2% van het voor de ambtenaar geldende jaarsalaris over het jaar dat de functie werd bekleed. Zie verder paragraaf 4.5.3.1.

⁵⁸ Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

CAR-artikelen

Artikel 9b:52, vijfde lid, CAR.

De ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarden voor een FPU-uitkering en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had in een al dan niet bezwarende functie

De ambtenaar die niet voldoet aan de voorwaarden voor een FPU-uitkering en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren⁵⁹ had, valt onder de reguliere rechtspositieregeling. Voor hem is geen specifiek overgangsrecht afgesproken.

4.5.3.3 IZA-verzekering

De ambtenaar die geboren is na 1949 ontvangt, zolang hij een dienstverband heeft met de gemeente, de normale werkgeversbijdrage IZA.

Na ontslag wordt de gewezen ambtenaar beschouwd als postactieve.

In de ledenbrief van 21 december 2005 (lbr. 05/132), bijlage 5, wordt omschreven onder welke voorwaarden en op welke manier de IZA-premie voor postactieven wordt berekend.

Zodra de ambtenaar uit dienst is, is de inkomensafhankelijke bijdrage 4,4%. Deze bijdrage wordt in sommige gevallen (gedeeltelijk) vergoed door de uitkerende instantie. Zie VNG-net⁶⁰ voor een volledig overzicht.

4.5.3.4 Verrekening inkomsten

Verrekening van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf vindt plaats als er ten laste van de gemeente bezoldiging of een uitkering wordt verstrekt, zonder dat daar die arbeid tegenover staat, die behoort bij die bezoldiging of uitkering. Onder neveninkomsten in verband met arbeid of bedrijf wordt verstaan eventuele uitkeringen, die in verband met arbeid of bedrijf worden genoten, zoals bijvoorbeeld (boven)wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen.

Op de ambtenaar die FPU-ontslag wordt verleend en een aanvulling op de FPU-uitkering wordt verstrekt, is van dit laatste sprake. Neveninkomsten die ontstaan of verhoogd zijn na de datum van ontslag worden dan ook verrekend met de aanvullende uitkering.

De verrekeningssystematiek komt er op neer dat de ambtenaar tot 100% van zijn oude bezoldiging mag bijverdienen. Pas als de neveninkomsten samen met de FPU-uitkering en de aanvullende uitkering 100% van de oude bezoldiging overstijgt, wordt een vermindering toegepast.

Verrekening met FPU-uitkering

Voordat sprake is van verrekening met de aanvullende uitkering, worden neveninkomsten eerst verrekend met de FPU-uitkering. Pas daarna vindt verrekening met de aanvullende uitkering plaats, uiteraard alleen als dat dan nog aan de orde is.

CAR-artikelen

Artikel 9b:53 CAR.

⁵⁹ Zie voor de definitie van dienstjaren onderdeel b en c op pagina 16.

⁶⁰ www.vng.nl > beleidsvelden > arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid > arbeidsvoorwaarden > in de praktijk > ziektekosten > Gevolgen van de Zorgverzekeringswet en de LOGA-afspraken.

5.1 Twee bijzondere groepen

Gemeenten moeten ambtenaren, die tussen 1 januari 2006 en 1 juli 2006 gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheden, die de CAO biedt (de uitwerking van deze afspraken is uitgebreid beschreven in de paragrafen 4.2 tot en met 4.5), zonder dat daaraan CAR-teksten ten grondslag lagen, rechten toekennen die in lijn zijn met de CAR-teksten zoals die per 1 juli 2006 gelden, tenzij het college hierover met de ambtenaar andere afspraken heeft gemaakt.

Daarnaast is het voorgekomen dat ambtenaren in het verleden van een FLO-functie zijn overgestapt naar een niet bezwarende functie, waaraan ook geen FLO-leeftijd was verbonden. Deze mensen hebben geen aanspraak op het overgangsrecht, zoals dat in de CAO 2005-2007 is afgesproken. Wanneer echter met deze ambtenaren een individuele FLO-achtige regeling is overeengekomen, kunnen gemeenten in redelijkheid en billijkheid individueel overgangsrecht afspreken, waarbij zij rekening houden met het overgangsrecht, zoals dat in de CAO 2005-2007 is afgesproken en in de CAR-teksten per 1 juli 2006 is neergelegd, waaronder de overgangsgroepen die in hoofdstuk 9b van de CAR zijn benoemd.

5.2 Regionalisering

In de CAO 2005-2007 is hierover het volgende opgenomen.

“Regionalisering

Op dit moment is sprake van een proces van regionalisering van de brandweer. Daarbij is in discussie dat (bepaalde groepen van) brandweermedewerkers overgaan van de gemeente naar de regio. Ook een regio is verlengd lokaal bestuur. Het is immers een gemeenschappelijke regeling waarin gemeenten verantwoordelijk blijven.

Voor brandweermedewerkers die in dienst komen van de regio blijft de gemeente waar zij voor overgang naar de regio werkzaam waren, eindverantwoordelijke voor het loopbaanbeleid, tenzij daarover andere afspraken worden gemaakt met de regio.”

Deze afspraak houdt in dat bij de totstandkoming van de regionalisering duidelijke afspraken gemaakt moeten worden over voortzetting van dit aspect van de rechtspositie, die in de CAO 2005-2007 is afgesproken. Uitgangspunt daarbij is dat de gemeente, waar de medewerker werkzaam was voor de regionalisering, eindverantwoordelijk blijft voor het loopbaanbeleid, tenzij daarover andere afspraken gemaakt worden met de regio. Zo kan bijvoorbeeld ook afgesproken worden dat de regio de verantwoordelijkheid overneemt. Dit kan betekenen dat gemeenten, die op 31 december 2005 geen FLO-rechten kenden, via de regio later toch geconfronteerd worden met de in deze ledenbrief beschreven rechtspositionele rechten en plichten.

5.3 Wijziging hoofdstuk 9 CAR

Bij ledenbrief van 7 juni 2006 zijn ook gewijzigde en aanvullende teksten bij hoofdstuk 9 CAR toegevoegd.

Deze wijzigingen maken duidelijk dat de overgangsbepalingen artikel 9:11 CAR en artikel 9:12 CAR alleen maar toegepast konden worden tussen 1 januari 2006 en 1 juli 2006. Verder maakt artikel 9:13 duidelijk wat er per 1 juli 2006 moet gebeuren met ambtenaren op wie artikel 9:11 en 9:12 zijn toegepast. Artikel 9:14 maakt vervolgens duidelijk dat per 1 juli 2006 op grond van hoofdstuk 9 CAR geen uitkering meer kan worden verstrekt.

5.4 Afschaffing artikel 8:3 CAR

Per 1 juli 2006 bestaat het oude functioneel leeftijdsontslag niet meer. Mensen kunnen dus niet meer ontslagen worden op grond van artikel 8:3 CAR. Dit artikel en artikel 8:3:1 CAR zijn dan ook per 1 juli 2006 vervallen.

Hoogachtend,
Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

b.a.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C.M. Sjerps', written over a horizontal line.

drs. mr. C.M. Sjerps,
secretaris