

## Generatiepact gemeente Assen 2019

### Een generatiepact

Door het opschuiven van de pensioengerechtigde leeftijd moeten medewerkers langer doorwerken. Het gaat om medewerkers met veel kennis van zaken die soms minder belastbaar zijn en graag gefaseerd de stap willen zetten naar hun pensionering. Het is in het belang van deze medewerkers én de organisatie om een instrument aan te bieden zodat zij langer en met plezier aan het werk kunnen blijven. Tegelijkertijd is er een grote behoefte om de organisatie te verjongen en een substantiële bijdrage te leveren aan het terugdringen van de jeugdwerkloosheid. Dit kan door jongeren te laten instromen in onze organisatie.

Het generatiepact biedt een oplossing voor deze beide vraagstukken. Oudere medewerkers krijgen de mogelijkheid om minder te gaan werken waardoor zij langer en vitaal kunnen doorwerken. Daardoor ontstaat ruimte voor de instroom van jongeren. Oudere, ervaren medewerkers kunnen hun kennis en ervaring overdragen aan de nieuwe jongere medewerker.

### De regeling in het kort:

Medewerkers van de gemeente Assen krijgen vanaf 60 jaar de mogelijkheid minder te gaan werken, tot ten minste 50 % van de formele arbeidsduur per week en/of tot minimaal de feitelijke arbeidsduur van 16 uur per week resteert. Voor de fiscus is het van belang om minimaal 50% te blijven werken van de aanstellingsomvang in het elfde jaar voor de AOW leeftijd.

1. De medewerker heeft de keuze uit 2 regelingen te weten:  
  
80% werken, 90% salaris en de toegekende salaristoelage(n) en 100% pensioenopbouw  
50% werken, 70% salaris en de toegekende salaristoelage(n) en 100% pensioenopbouw.
2. De pensioenpremies worden zowel door de werkgever als door de werknemer betaald in de normale verhouding zoals deze voor deelname was vastgesteld.
3. Verlof wordt naar evenredigheid van de werktijd toegekend.
4. Er is een vangnetbepaling opgenomen voor het geval dat er een situatie ontstaat waarin vanwege boventalligheid inkomstenvermindering ontstaat.
5. De regeling heeft een looptijd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

### Begrippenkader:

- a. medewerker: de ambtenaar zoals bedoeld in artikel 1.1. lid 1 sub a van de CAR/RLA;
- b. arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de medewerker arbeid moet worden verricht;
- c. formele arbeidsduur: de arbeidsduur per week volgens de aanstelling; d. feitelijke arbeidsduur: de arbeidsduur zoals die voor de medewerker voor een bepaalde week is vastgesteld na gebruikmaking van deze regeling;
- e. arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd met de (lokaal) vastgestelde feestdagen;
- f. salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;
- g. feitelijke salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend na toepassing van deze regeling;
- h. salaristoelagen: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniëntentoeelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage, de persoonlijke toelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend
- i. regeling: de Regeling Generatiepact gemeente Assen.

### Wie kan er gebruik van maken?

De regeling 80-90-100%

De medewerker die:

1. een aanstelling voor onbepaalde tijd op 1 januari 2019 heeft en;
2. in ieder geval 1 jaar in dienst is van de gemeente Assen en;
3. in het jaar 2019 minimaal de leeftijd van 60 jaar heeft of bereikt en;
4. een weektaak heeft van 20 uur per week of meer

kan met ingang van 1 januari 2019 gebruik maken van deze regeling. Hiervan kan vooralsnog gebruik worden gemaakt tot en met 31 december 2019. Als hiervan in die periode gebruik is gemaakt, loopt die door tot de datum waarop de medewerker met (pre) pensioen gaat of de AOW-leeftijd bereikt. Na toepassing van deze regeling moet er een feitelijke arbeidstijd resteren van minimaal 16 uur per week. De medewerker die een formele arbeidsduur heeft van minimaal 32 uur en die van deze regeling gebruik maakt, kan eenmalig kiezen gedurende deelname aan het generatiepact om over te stappen naar de regeling 50/70/100%. Wanneer eenmaal gekozen is voor deze overstap, kan de betreffende medewerker niet meer terug naar de 80/90/100% regeling.

De regeling 50/70/100%

De medewerker die:

1. een aanstelling voor onbepaalde tijd op 1 januari 2019 heeft en;
2. in ieder geval 1 jaar in dienst is van de gemeente Assen en;
3. in het jaar 2019 minimaal de leeftijd van 60 jaar heeft of bereikt en;
4. een weektaak heeft van 32 uur of meer

kan vanaf 1 januari 2019 gebruik maken van deze regeling. Hiervan kan vooralsnog gebruik worden gemaakt tot en met 31 december 2019. Als hiervan in die periode gebruik is gemaakt, loopt die door tot de datum waarop de medewerker met (pre-)pensioen gaat of de AOW-leeftijd bereikt. Na toepassing van deze regeling moet er een feitelijke arbeidstijd resteren van minimaal 16 uur per week.

#### 1. Procedure

Met de regeling kan worden gestart per de 1<sup>e</sup> van de maand en moet 1 maand voor de gewenste ingangsdatum worden aangevraagd. De officiële aanvraag kan worden ingediend nadat deelname aan het generatiepact is afgestemd met direct leidinggevende en deze aanvraag wordt gedaan door de medewerker via Self Service in You Force.

Een verzoek wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de organisatie zich daartegen verzet.

De medewerker kan een schriftelijk verzoek indienen om deel te nemen aan het generatiepact. De ingangsdatum wordt uiteindelijk in overleg tussen de medewerker en de direct leidinggevende vastgesteld.

Deelname aan het generatiepact kan in principe niet tussentijds worden beëindigd. Wel kan de regeling eerder eindigen als de medewerker door het opnemen van verlof of keuzepensioen de periode tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd overbrugt.

#### 2. Beoordeling aanvraag deelname

De direct leidinggevende van de medewerker die wil deelnemen aan het Generatiepact toetst of dit mogelijk is. Het verzoek tot deelname aan de regeling wordt, behoudens bijzondere omstandigheden, ingewilligd als:

- de gewenste ingangsdatum is gelegen in het tijdvak tussen 1 januari 2019 en 31 december 2019;
- de medewerker die op de gewenste ingangsdatum minimaal de leeftijd van 60 jaar heeft, de medewerker per 1 januari 2019 in vaste dienst is van de gemeente Assen;
- de medewerker minimaal 1 jaar in dienst is van de gemeente Assen;
- het resterend aantal door de medewerker te werken uren in geval van deelname tenminste 16 uren bedraagt;
- er geen sprake is van enige samenloop met een vorm van verlof of enige vorm van uitkering waarbij een risico bestaat op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding. Verder geldt dat er geen samenloop mag zijn met enige andere regeling of individuele afspraken die in strijd zijn met de regeling en haar doelstellingen.

Als er sprake is van een zwaarwegend organisatiebelang kan een verzoek tot deelname met opgaaf van redenen worden afgewezen.

#### 3. Salaris

De formele aanstellingsomvang blijft doorlopen. Er wordt echter een korting toegepast en voor de uren die de medewerker minder gaat werken wordt buitengewoon verlof verleend. Voor het aantal uren die deze medewerker werkelijk blijft werken krijgt hij zijn volledige salaris betaald.

Het IKB wordt berekend over het betaalde salaris. Het te kopen IKB verlof wordt teruggebracht en berekend over de feitelijke te werken uren na deelname aan het generatiepact.

#### 4. Pensioenopbouw

De pensioenopbouw gaat volledig door op basis van de oorspronkelijke aanstelling. De pensioenpremie wordt door de medewerker en werkgever in dezelfde verhouding afgedragen als voor gebruikmaking van de regeling.

Door onbetaald verlof mag geen stapeling van pensioenopbouw zijn bij een andere werkgever. Wanneer een medewerker ergens anders (deels) gaat werken en daar pensioen opbouwt, dan is er geen 100% pensioenopbouw bij het ABP toegestaan.

Als de medewerker naast de werkzaamheden bij de gemeente Assen ergens ander gaat werken of al elders werkzaam is naast deelname aan deze regeling, moet hij dit melden bij de gemeente Assen. De gemeente Assen informeert over de mogelijke fiscale consequenties van dit voornemen.

#### 5. Nevenwerkzaamheden

Betaalde nevenwerkzaamheden zullen worden getoetst aan de voorwaarden uit artikel 15:1:e CAR/RLA en de Regeling Nevenwerkzaamheden van de gemeente Assen. Voor zover de (betaalde) nevenwerkzaamheden niet in strijd is met deze voorwaarden of met de bedoeling van deze regeling Generatiepact gemeente Assen, zijn betaalde nevenwerkzaamheden in beginsel toegestaan. Afspraken over nevenwerkzaamheden vóór deelname aan het generatiepact blijven van kracht.

#### 6. Werktijden

De medewerker krijgt voor een deel van de aanstelling buitengewoon verlof. De feitelijke werktijden die overblijven, worden vastgesteld in overleg tussen de medewerker en de leidinggevende. Het vakantieverlof wordt teruggebracht en berekend over de feitelijk te werken uren. De medewerker kan na toestemming van direct leidinggevende incidenteel overwerk verrichten. De vergoeding voor overwerk gebeurt op basis van tijd voor tijd.

#### 7. Ziekte/arbeidsongeschiktheid

Wanneer een ambtenaar die gebruik maakt van de regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, wordt het salaris verminderd op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR/RLA. Hierbij wordt uitgegaan van het salaris behorende bij de formele aanstellingsomvang. Het salaris van de medewerker wordt stapsgewijs teruggebracht tot 70% van het oorspronkelijke salaris. De generatiepact afspraken komen na 12 maanden ziekte te vervallen. Zodra weer sprake is van volledig herstel herleven de afspraken op het generatiepact.

#### 8. Boventalligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van deze regeling boventallig wordt, wordt een Van werk naar werk traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de Van werk naar werk periode ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking (= gelijk aan de aanstelling).

#### 9. Hardheidsclausule

In geval waarin deze regeling niet of niet naar redelijkheid en billijkheid voorziet, kan een besluit worden genomen zo nodig in afwijking van het in deze regeling bepaalde.

#### 10. Werkingsduur

Deze regeling geldt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019. Degenen die vóór 1 januari 2020 gebruik maken van deze regeling blijven dat doen totdat de AOW-gerechtigde leeftijd, tenzij eerder ontslag wordt verleend vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Wanneer op basis van deze regeling buitengewoon verlof is verleend, kan dit alleen worden ingetrokken met instemming van werkgever en werknemer. Gedane verzoeken om gebruik te maken van de regeling Generatiepact gemeente Assen met ingang van een datum gelegen op of na 1 januari 2020 worden niet gehonoreerd, tenzij gedurende de looptijd van deze regeling wordt besloten de regeling te verlengen.

#### 11. Evaluatie

In juni en september 2019 wordt deze regeling door het College, OR en het GO geëvalueerd op de hierin genoemde doelstellingen. Na de laatste evaluatie wordt besloten of en in welke vorm deze regeling wordt voortgezet.

Het college van burgemeester en wethouders van Assen,  
M.L.J. Out, burgemeester

T. Dijkstra, secretaris

## **Toelichting**

### **Artikel 1**

*De minimum resterende weektaak van 16 uur is gekozen om te veel versnippering tegen te gaan. Er moet in deze regeling wel worden voldaan aan de eis van de Belastingdienst dat in de regel minimaal 50% wordt gewerkt (waarbij ook rekening wordt gehouden met regulier verlof e.d.). Er moet dan worden uitgegaan van de arbeidsduur per week die medewerker had 11 jaar voor de AOW leeftijd.*

*Medewerkers kunnen deelname aan de regeling niet meer stopzetten. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen, kan het besluit tot deelname worden ingetrokken. De aanvulling van de werkgever stopt uiterlijk op het moment dat de AOW-leeftijd wordt bereikt. Overwerk is uitsluitend toegestaan met 100% compensatie in tijd. Ook meer gaan werken bij de gemeente via andere vormen zijn niet toegestaan. Vanuit het oogpunt van bedrijfsvoering is de ondergrens van 16 uur gesteld. Dit betekent dat bijvoorbeeld een medewerker die een aanstelling heeft van 24 uur alleen van de variant 80/90/100% gebruik kan maken. Dit omdat bij variant 50/70/100% deze medewerker onder de 16 uur uitkomt.*

### **Artikel 2**

*Wat een reden voor afwijzing is, moet per geval worden gekeken. Het gaat bij afwijzing van deelname aan de regeling Generatiepact om uitzonderlijke gevallen. Een situatie die in het ene geval haalbaar wordt geacht kan bij een ander (bijvoorbeeld iemand die een andere functie bekleedt) als reden voor weigering worden gezien.*

### **Artikel 3**

*De belastingdienst toetst of de uitkering aan oudere werknemers als RVU moet worden gezien. Als dit zo is, is er sprake van een 'straf-belastingheffing' van 52%. Indien de ambtenaar minimaal 50% van zijn oorspronkelijke weektaak blijft werken, wordt een financiële compensatie voor verminderde inkomsten uit arbeid niet als RVU gekwalificeerd. Ook voor een combinatie met opname van verlofstuwmeren en/of opname levensloop geldt het criterium van 50% minimale weektaak. Uiteraard is opname van wettelijk verlof gewoon toegestaan. De regeling mag niet eerder starten dan maximaal tien jaar voor de voor betrokkene vastgestelde AOW leeftijd.*

### **Artikel 4**

*Alle financiële en verlof-aanspraken worden opnieuw berekend, op basis van de hoogte van het nieuwe salaris. Het nieuwe salaris en daarover berekende IKB bestaat uit het loon over het nieuwe aantal te werken uren.*

### **Artikel 5**

*De medewerker blijft ondanks een lager loon, toch evenveel pensioenpremie betalen als nu. Dat is logisch omdat de medewerker ook over het oorspronkelijke (volledige) loon ook pensioenrechten blijft opbouwen.*

*Als de medewerker naast 100% pensioenopbouw bij het ABP ergens anders ook nog pensioen gaat opbouwen, leidt dit tot een fiscaal bovenmatige pensioenopbouw, wat niet mag van de Belastingdienst. In dat geval zal in overleg met ABP moeten worden bekeken hoeveel pensioen nog wel mag worden opgebouwd.*

### **Artikel 6**

*Nevenwerkzaamheden (betaald of onbetaald) die verricht worden na deelname aan het generatiepact zullen per geval worden bekeken en getoetst worden aan de daarvoor geldende voorwaarden.*

*Met het generatiepact wil de werkgever medewerkers, die de leeftijd 60 jaar of ouder hebben bereikt, de mogelijkheid bieden om vrijwillig minder te gaan werken. De medewerker krijgt hierdoor meer vrije tijd en wordt daardoor in staat gesteld "werk-fitter" de pensioengerechtigde leeftijd te behalen. Deelname aan de regeling om vervolgens elders nevenwerkzaamheden te kunnen gaan verrichten is strijdig met het doel van de regeling.*

*Daarnaast kan, wanneer medewerkers die deelnemen aan het generatiepact deels elders gaan werken en hier ook pensioen gaan opbouwen er sprake zijn van fiscaal bovenmatige opbouw waardoor voor een deel geen pensioenopbouw bij het ABP meer mogelijk is. Bovendien leidt een fiscaal bovenmatige pensioenopbouw tot een forse heffing van de Belastingdienst.*

### **Artikel 7**

*Gedurende de periode dat de medewerker gebruikt maakt van het generatiepact wordt het (wettelijk en bovenwettelijk) verlof teruggebracht naar 80% of 50% van het verlof dat hoort bij de oorspronkelijke werktijdfactor. De medewerker bouwt dus geen verlof meer op over de uren waarover buitengewoon verlof wordt verleend.*

### **Artikel 8**

*Het kan gebeuren dat de medewerker na start van de deelname aan het generatiepact langdurig ziek wordt. Op grond van de arbeidsvoorwaardenregeling wordt er dan een korting toepast op het salaris vanaf 12 maanden arbeidsongeschiktheid. Voor de berekening van de hoogte van de korting wordt dan uitgegaan van het salaris wat de medewerker ontvangt voor deelname aan de regeling.*

### **Artikel 9**

*Wanneer de medewerker die bijvoorbeeld gebruik maakt van de regeling 80/90/100 boventallig wordt, wordt er een Van werk naar werk traject gestart voor het aantal uren dat hij/zij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt. Bij een voltijdsaanstelling voor 80% van 36 uur. In dat geval kan hij/zij ten minste*

*20% van zijn te werken tijd, dus 20% van 28,8 upw, besteden aan voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring.*

**Artikel 10**

*De hardheidsclausule is opgenomen om het bevoegd gezag in voorkomend geval de mogelijkheid te geven, waarin de regeling niet of niet in redelijkheid in voorziet, af te wijken van de regeling Generatiepact gemeente Assen. Bij afwijking in gevallen waarin de regeling op zich wel voorziet, maar men toch termen aanwezig acht om af te wijken moet dit deugdelijk gemotiveerd worden om precedentwerking te voorkomen.*