



2019

Werkveld

Personeelsbeleid

Datum

28 maart 2019

Instemming/Advies GMR

Vastgesteld CvB

5 februari 2019

2019 | 62+ regeling



2019

Inhoudsopgave

1. **Inleiding**
2. **62+ regeling**
3. **Voorwaarden 62+ regeling**
4. **Uitwerking voorbeeld**

1. Inleiding

We leven steeds langer en we mogen daardoor ook langer doorwerken. Voor organisaties zoals Aves, dat per 1 januari 2019 is gefuseerd met de SCPO, is het van belang om hierop in te spelen. Onderwijs is een beroep dat een fors appèl doet op creativiteit, energie en veerkracht van medewerkers. Het college van bestuur van Aves wil daarom medewerkers ook in de laatste fase van hun werkzame leven gemotiveerd houden. Als werkgever kunnen we hier op verschillende manieren aan bijdragen of inspelen.

Zo willen we in gesprek gaan met medewerkers die de wens hebben om minder te gaan werken. Door nieuwe wetgeving en CAO zijn eerdere mogelijkheden hiervoor niet meer van toepassing of beperkt (bv BAPO, seniorenverlof, opname volledig spaarverlof voorafgaand aan pensioen).

Daarnaast heeft Aves er door het (toenemende) lerarentekort ook belang bij oudere medewerkers te behouden. Dit staat haaks op de 60+ regeling die Aves en haar fusiepartner SCPO hebben; door deze regeling worden medewerkers juist gestimuleerd eerder afscheid te nemen. Daarom is ervoor gekozen om de 60+ regeling vanaf 1 januari 2020 niet meer aan te bieden. Aves wil zich richten op het faciliteren van 62+-ers zodat zij hun werk zo goed mogelijk kunnen blijven uitoefenen tot aan de AOW leeftijd.

Vanuit de CAO hebben medewerkers vanaf 57 jaar naast een basisbudget van 40 uur recht op een extra budget van 130 uur per jaar voor duurzame inzetbaarheid. Deze uren kunnen zij tegen een eigen bijdrage inzetten voor verlof. Hiermee kan een medewerker per week een halve dag verlof opnemen.

Naast deze regeling in de CAO wil Aves medewerkers van 62 jaar en ouder vanaf 1 augustus 2019 de mogelijkheid bieden om extra verlof op te nemen (tot maximaal 50% van de werkuren) met behoud van pensioenopbouw. Deze regeling wordt in deze notitie verder uitgewerkt.

2. 62+ regeling

De 62+ regeling, ook bekend als 'generatiepact', biedt medewerkers de mogelijkheid om vanaf 62 jaar of ouder extra verlof op te nemen met behoud van volledige pensioenopbouw. Daarmee krijgen zij de mogelijkheid om voorafgaande aan hun pensioen hun werkdruk te verlagen en meer vrije tijd te creëren.

Wanneer een medewerker minder gaat werken als gevolg van het generatiepact behoudt hij 50% van het salaris over de extra verlofuren. Daarnaast kan hij pensioen blijven opbouwen op basis van zijn oorspronkelijke inkomen. De pensioenpremie bestaat uit een werkgevers- en een werknemersdeel. De werkgever betaalt 70% van deze premie en de werknemer 30%. Bij het generatiepact blijft de werkgever de 70% premie betalen over de verlofuren.

3. Voorwaarden 62+ regeling

Aves stelt de volgende voorwaarden aan deelname van de 62+ regeling:

- de medewerker is op het moment van deelname 62 jaar of ouder;
- de medewerker heeft een contract voor onbepaalde tijd;
- de medewerker moet in dezelfde functie werkzaam blijven om 100% pensioenopbouw over het oorspronkelijke salaris te behouden;
- het aantal uren verlof kan niet meer bedragen dan 50% van de arbeidsuren in het laatste jaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum;
- de medewerker blijft minimaal 20 uur per week werkzaam bij Aves;
- er is geen sprake van samenloop met een vorm van verlof of van ontslag met een uitkeringsregeling waarbij het risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding aanwezig is;
- indien de medewerker deeltijdpensioen geniet, kan er geen 100% pensioenopbouw over het oorspronkelijke salaris plaatsvinden¹

¹ Volgens de Belastingdienst is 100% pensioenopbouw over het oorspronkelijke salaris niet altijd toegestaan als de werknemer naast deze regeling ook vervroegd pensioen opneemt. Het maakt hierbij geen verschil of de werknemer meer of minder dan vijf jaar voor AOW-leeftijd zit. Voor het deel waarvoor het pensioen gedeeltelijk vervroegd is ingegaan, vervalt de mogelijkheid om pensioen op te bouwen over de onbetaalde verlofperiode. Als de mate van vervroegde ingang van ABP KeuzePensioen groter is dan het deel waarvoor nog salaris wordt betaald, is de pensioenopbouw alleen nog mogelijk over het salarisdeel. Dit betekent:

10% ABP KeuzePensioen - 90% opbouw

20% ABP KeuzePensioen - 80% opbouw

30% ABP KeuzePensioen - 70% opbouw

40% ABP KeuzePensioen - 70% opbouw

50% ABP KeuzePensioen - 70% opbouw

- de duur van de regeling geschiedt maximaal tot aan de ingangsdatum van de AOW van de betreffende medewerker;
- de medewerker die vanaf 1 augustus in het nieuwe schooljaar deel wil nemen aan het generatiepact dient hiertoe vóór 1 mei in het voorafgaande schooljaar een verzoek in bij het college van bestuur;
- de medewerker is zich ervan bewust dat deelname aan het generatiepact mogelijk gevolgen heeft voor andere beloningscomponenten zoals bv. de reiskostenvergoeding;
- de medewerker mag de overeengekomen regeling alléén stopzetten indien dit geen rechtspositionele consequenties heeft voor andere medewerkers.

4. Uitwerking voorbeeld

Onderstaand een uitgewerkt voorbeeld van een leerkracht met een aanstelling van 1,0 wtf in schaal L10 trede 15 (bruto € 3.910,-) die graag drie dagen wil gaan werken.²

Eerst wordt het huidige netto salaris weergegeven, vervolgens het netto salaris bij inzet van uren uit het persoonlijk budget, en tot slot het netto salaris bij gebruikmaking van de 62+ regeling. Ter vergelijking staat er ook het netto salaris wanneer het verlof niet wordt doorbetaald en de pensioenpremie geheel ten laste van de werknemer komt. Het gaat slechts om een indicatie, er is geen rekening gehouden met toelagen en/of inhoudingen.

Situatie	Nettoloon per maand
Geen verlof	€ 2.645,-
Inzet persoonlijk budget (halve dag seniorenverlof)	€ 2.567,-
Inzet persoonlijk budget (halve dag seniorenverlof) en 1,5 dag onbetaald verlof (pensioenpremie voor werknemer)	€ 1.818,-
Inzet persoonlijk budget (halve dag seniorenverlof) en 1,5 dag verlof (50% voor werkgever, 50% voor werknemer) en pensioenpremie als bij geen verlof	€ 2.269,-

² Deze proforma berekening is gemaakt door Onderwijsbureau Meppel. Let op: aan een proforma berekening kunnen geen rechten worden ontleend!