



## Ouderenregeling Brandweer Flevoland 2021/2022

---

Overwegende dat:

- De AOW-gerechtigde leeftijd vanaf 2017 stapsgewijs verder verhoogd wordt boven de 67 jaar;
- De pensioenleeftijd de AOW-leeftijd volgt;
- Medewerkers derhalve langer zullen moeten doorwerken;
- Brandweer Flevoland (BRF) vanuit het standpunt van goed werkgeverschap, en in aansluiting op de visie op Duurzame Inzetbaarheid, medewerkers in staat wil stellen gezond en gemotiveerd de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken;
- Een kortere werktijd een van de factoren is waardoor medewerkers het werk langer vol kunnen houden;
- De optimale werktijd voor medewerkers verschilt, waardoor een regeling die de mogelijkheid tot maatwerk biedt, wenselijk is;
- Het gelet op de ontwikkelingen in wet- en regelgeving niet wenselijk is een permanente regeling te maken, maar de regeling na enige tijd te evalueren.
- BRF nauw samenwerkt met Brandweer Gooi en Vechtstreek (BGV) en vanuit die samenwerking de beide organisaties de (nieuw te ontwikkelen) regelingen op het gebied van personeelsbeleid, zoveel mogelijk op elkaar laat aansluiten.

### *Artikel 1 Wie kan van de regeling gebruik maken?*

1. Medewerkers die voor het einde van de looptijd van de regeling een leeftijd hebben bereikt die ligt tussen 10 jaar voor de pensioenrekenleeftijd en de pensioenrekenleeftijd.
2. In tegenstelling tot het bepaalde in lid 1 is de regeling niet toegankelijk voor medewerkers die vallen onder het FLO-overgangsrecht of de lokale FLO regeling Lelystad.
3. In tegenstelling tot het bepaalde in lid 1 is de regeling niet toegankelijk voor medewerkers die een tijdelijke aanstelling hebben, minder dan 5 jaar in dienst zijn of minder dan 5 jaar geleden op eigen verzoek een uitbreiding van hun uren hebben gehad.

### *Artikel 2 Uitgangspunten ouderenregeling*

1. Medewerkers krijgen vanaf 10 jaar voorafgaande aan de pensioenrekenleeftijd de mogelijkheid om minder uren te gaan werken tegen doorbetaling van de helft van het voor deze uren geldende salaris **voor een periode van 5 jaar. Na deze 5 jaar kan de medewerker het inkomen aanvullen middels deeltijdpensioen.**
2. Naast het salaris worden ook de salaristoelagen, een eventuele TOR en het IKB voor 50% doorbetaald.
3. De vermindering van het aantal uren vindt plaats door de toekenning van deels betaald verlof.
4. De pensioenopbouw over het verlofdeel blijft 100% tegen een premieverdeling van 70% werkgever, 30% werknemer.
5. De werknemer heeft de mogelijkheid om 1x per jaar het te werken aantal uren naar beneden bij te stellen. De bijstelling heeft geen invloed op de datum waarop het recht op doorbetaling eindigt (5 jaar na aanvang deelname regeling).
6. Het minimaal aantal te werken uren is 20.
7. Een aanvraag voor urenvermindering dient minimaal 3 maanden voor ingang van de urenvermindering te worden ingediend bij de leidinggevende.

### *Artikel 3 Werktijden en Verlof*

1. De werktijden van de medewerker worden in overleg met de leidinggevende vastgesteld.
2. Voor het opvangen van piekwerkzaamheden, kan het voorkomen dat de medewerker, in overleg met de leidinggevende, compensatie-uren opbouwt. Compensatie-uren worden opgenomen in de maand nadat ze zijn opgebouwd. Compensatie-uren worden niet uitbetaald.
3. Verlof wordt toegekend naar rato van het daadwerkelijk aantal gewerkte uren.
4. Bij deelname aan de regeling vervalt de mogelijkheid om evt. ADV op te bouwen.

#### *Artikel 4 Nevenwerkzaamheden*

1. Voor het verrichten van nevenwerkzaamheden of uitbreiding van nevenwerkzaamheden tijdens deelname aan de regeling dient de medewerker vooraf toestemming te vragen.
2. Inkomsten uit nevenwerkzaamheden, die zijn ontstaan na aanvang van de deelname aan de regeling worden gekort op het betaalde verlof. Bij uitbreiding van de nevenwerkzaamheden dient de medewerker aan te tonen welke inkomsten uit nevenwerkzaamheden hij voor aanvang van de deelname aan de regeling al had.

#### *Artikel 5 Langdurige ziekte*

1. Bij deelname aan de seniorenregeling vindt de loonbetalingskorting op grond van artikel 7:3 lid 2 tot en met 4 CAR-UWO plaats op het salaris over de daadwerkelijk gewerkte uren voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.
2. Bij re-integratie kan de medewerker maximaal worden ingezet voor het aantal uren dat hij op grond van de seniorenregeling werkt. Het salaris en salaristoelagen over de gewerkte uren kan bij definitieve herplaatsing op grond van 3:5 lid 3 van de CAR-UWO worden aangepast. De doorbetaling over het betaald verlof blijft ongewijzigd.
3. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid, waarbij geen zicht is op herstel, kan op verzoek van de medewerker de seniorenregeling na 1 jaar worden beëindigd. Over het zicht op herstel wordt advies gevraagd aan de bedrijfsarts en evt. de arbeidsdeskundige.

#### *Artikel 6 Boventalligheid*

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de seniorenregeling boventallig wordt, wordt er een herplaatsingstraject gestart voor de aangepaste urenomvang.

#### *Artikel 7 Opname ABP keuzepensioen tijdens deelname aan de seniorenregeling*

1. De medewerker kan tijdens deelname aan de seniorenregeling onder de voorwaarden vermeld in het pensioenreglement, deeltijdpensioen opnemen.
2. Bij opname van deeltijdpensioen meer dan 5 jaar voor het bereiken van de pensioenrekenleeftijd geldt dat er niet meer pensioen mag worden opgenomen dan de vermindering van het aantal gewerkte uren. Daarbij zijn nevenwerkzaamheden niet toegestaan.

#### *Artikel 8 Werkingsduur en evaluatie*

1. Deze tijdelijke regeling gaat in op 1 juli 2021 en loopt tot 1 januari 2023. Hiermee is het einde van de looptijd gelijkgetrokken met de regeling binnen BGV. Het vervolg zal in gezamenlijkheid worden bepaald, in afstemming met de medezeggenschap.
2. De regeling wordt in het tweede kwartaal van 2022 geëvalueerd.
3. Afhankelijk van deze evaluatie en de op dat moment geldende wettelijke regels, zal een besluit worden genomen over een eventuele voortzetting, aanpassing of beëindiging van de regeling.
4. Voor medewerkers die op 31 december 2022 al deelnemen aan de regeling, blijft de urenvermindering van kracht tot de pensioenrekenleeftijd en voor zolang het dienstverband bij BRF voortduurt. Zij behouden tevens het recht op de in artikel 2 lid 5 genoemde bijstelling van het aantal uren.



## Artikelsgewijze toelichting bij de Seniorenregeling Brandweer Flevoland 2021/2022

---

### *Artikel 1 Wie kan van de regeling gebruik maken?*

Lid 1: De tijdelijke regeling loopt tot 1 januari 2023. De belastingdienst heeft de ingangsdatum van de seniorenregeling gekoppeld aan de pensioenrekenleeftijd (o.b.v. pensioenwetgeving). Deze is door het ABP per 1 januari 2018 vastgesteld op 68 jaar. 10 jaar voor de pensioenrekenleeftijd mag de seniorenregeling ingaan. In geval de pensioenrekenleeftijd stijgt, stijgt de ingangsdatum van de seniorenregeling mee.

Lid 2: FLO'ers (FLO overgangsrecht of lokale FLO regeling Lelystad) zijn uitgezonderd omdat voor hen al een "seniorenregeling" geldt.

Lid 3: Het is niet de bedoeling dat medewerkers eerst meer gaan werken om vervolgens gebruik te maken van de regeling.

### *Artikel 2 Uitgangspunten seniorenregeling*

Lid 1: De medewerker kan vanaf 10 jaar voor de pensioenrekenleeftijd aan de regeling deelnemen. Er bestaat alleen de eerste 5 jaar recht op een doorbetaling van 50% van de niet gewerkte uren door de werkgever. Mocht de medewerker daarna nog financiële compensatie nodig hebben dan kan hij deels zijn pensioen in laten gaan. Dit maakt de regeling betaalbaar en maakt hem verdedigbaar tegenover parttimers die niet, of in mindere mate aan de regeling kunnen deelnemen. Omdat bij de doelgroep de pensioenopbouw nog grotendeels gebaseerd is op een lagere pensioenrekenleeftijd dan 68, is inzet van pensioen een redelijk middel om het inkomensverlies te compenseren. Het ABP kan uitrekenen wat hiervan de financiële consequenties zijn.

Lid 3 en 4: De urenvermindering vindt plaats door het verlenen van gedeeltelijk (50%) doorbetaald verlof. Hierdoor blijft het mogelijk om 100% pensioen op te bouwen. Bij een aanpassing van de deeltijdfactor kan dat niet op grond van het pensioenreglement. Je kunt niet meer pensioen opbouwen (procentueel) dan de deeltijdfactor.

Lid 5: Deze bepaling geeft de medewerker de flexibiliteit om het aantal te werken uren aan te passen naarmate de behoefte aan minder werken stijgt. Er is geen mogelijkheid om meer te gaan werken. Bij de bijstelling blijft de einddatum van het recht op doorbetaling ongewijzigd. Dit betekent dat de medewerker over een 2e urenvermindering enkel recht op 50% compensatie heeft tot aan 5 jaar na de eerste urenvermindering.

Lid 6: Het fiscale minimum is 50% van de feitelijke arbeidsduur. De maximale feitelijke arbeidsduur is bij BRF 36 uur. Dat zou betekenen minimaal 18 uur per week. Echter om redenen van het aansluiten bij de regeling van BGV, alsook om continuïteit van de bedrijfsvoering, wordt een minimum van 20 uur per week als een goede grens gezien. Het voorstel is derhalve om voor deeltijders geen uitzondering te maken op deze ondergrens. Dit past ook binnen de doelstelling van de regeling (mensen in de gelegenheid stellen het werk langer vol te houden).

### *Artikel 3 Werktijden en Verlof*

Verlofopbouw vindt naar evenredigheid plaats.

In het kader van de reductie van ADV moet de medewerker zijn recht om ADV op te bouwen inleveren bij deelname aan de regeling. ADV bestaat formeel niet in de arbeidsvoorwaarden van BRF. Mensen die nog ADV opbouwen, doen dat uitsluitend vanuit hun rechten bij de rechtsvoorganger.

### *Artikel 4 Nevenwerkzaamheden*

Het is niet de bedoeling dat medewerkers minder gaan werken en die uren weer invullen met extra betaald werk binnen of buiten BRF. Om dat te voorkomen is bepaald dat neveninkomsten gekort worden. Dit geldt niet voor inkomsten die de medewerker voor aanvang van de regeling al had.

### *Artikel 5 Langdurige ziekte*

Bij langdurige ziekte wordt het salaris gekort. Deze korting vindt uitsluitend plaats op het salaris en salaristoelagen over de gewerkte uren. Ook bij re-integratie vindt de aanpassing van het salaris uitsluitend plaats over de gewerkte uren. Op de doorbetaling over de verlofuren wordt niet gekort. Bij volledige arbeidsongeschiktheid, waarbij geen zicht is op herstel, heeft de medewerker de mogelijkheid om de seniorenregeling te beëindigen.

*Artikel 7 Opname ABP keuzepensioen tijdens deelname aan de seniorenregeling*

De medewerker kan onder voorwaarden tijdens deelname aan de seniorenregeling ABP keuze pensioen opnemen (deeltijdpensioen). De fiscale regels hiervoor zijn strenger voor medewerkers die jonger zijn dan 63 dan voor oudere medewerkers. Mocht de medewerker deeltijd pensioen willen opnemen dan kan het team HR hierover informatie geven en eventueel doorverwijzen naar het ABP.

*Artikel 8 Werkingsduur en evaluatie*

Omdat de regelgeving omtrent seniorenregelingen sterk aan verandering onderhevig is, wordt een tijdelijke regeling voorgesteld met mogelijkheid tot verlenging. Indien niet tot verlenging wordt besloten, blijft voor medewerkers die al gebruik maken van de regeling de regeling door lopen onder de geldende condities (maximaal 5 jaar aanvulling vanaf aanvang regeling). BRF sluit met deze regeling aan bij de toepassing van een gelijke regeling als bij BGV. Wij sluiten aan bij de lopende regeling en bijbehorende looptijd.

*Er is uitsluitend een toelichting opgenomen voor de artikelen die het betreft. Niet genoemde artikelen hebben geen toelichting.*