



**Werkgeversvereniging  
Samenwerkende  
Veiligheidsregio's**

WVSV  
Postbus 7010  
6801 HA Arnhem  
Kemperbergerweg 783, Arnhem  
www.wvsv.nl  
info@wvsv.nl  
026 355 24 00

Ter attentie van  
Voorzitters veiligheidsregio's / Leden BAC brandweer

Doorkiesnummer  
026-3552400  
Inlichtingen bij  
Stafbureau WVSV

Datum 2 oktober 2024  
Onderwerp Informatiebrochure overgangsrecht Functioneel Leeftijdsontslag

Beste collega,

Door uw functie in het bestuur van de veiligheidsregio ontvangt u met enige regelmaat informatie over het onderwerp overgangsrecht Functioneel Leeftijdsontslag (FLO-overgangsrecht). Meestal gaat de informatie over de financiële impact van de regeling.

De inhoudelijke vragen over FLO-overgangsrecht, de financiële gevolgen en andere signalen vanuit verschillende veiligheidsregio's hebben wij als bestuur van de werkgeversvereniging (WVSV) met de medewerkers van het stafbureau besproken. Uitwerking van dat gesprek is geweest dat vanuit het stafbureau een brochure is ontwikkeld over het FLO-overgangsrecht.

Als u het ons vraagt is dat goed gelukt. Daarom deel ik met gepaste trots de brochure over het FLO-overgangsrecht voor brandweerpersoneel. De brochure geeft met illustraties en in klare taal beknopt de historie en ontwikkelingen tot 2024 weer. De FLO-brochure is specifiek ontwikkeld voor gemeenteraadsleden en bestuurders en directeurs van de veiligheidsregio's om op een begrijpelijke manier kennis te nemen van de historie en ontwikkelingen van het FLO-overgangsrecht.

Wat ons betreft een nuttig en handig hulpmiddel voor gemeenteraden en besturen van veiligheidsregio's als het FLO-overgangsrecht ter sprake komt. Wij nodigen u van harte uit kennis te nemen van de illustraties en nadere uitleg. De medewerkers van het stafbureau ontvangen graag uw vragen en opmerkingen via [info@wvsv.nl](mailto:info@wvsv.nl).

Mede namens collega's Lucas Bolsius, Sander Schelberg, Petra Dassen en Jaap Kuin,  
Met vriendelijke groet,

Paul Depla  
Voorzitter WVSV



2005



2050



DIT IS ONBETAALBAAR!

DIT IS ONHOUDBAAR!



Werkgevers



De uitvoering

# FLO-overgangsrecht ONTRAFELD

Een terugblik in historisch perspectief



# FLO-overgangsrecht ONTRAFELD



## Colofon

**Initiatiefnemer en opdrachtgever:** Rudolph de Waard

**Tekst:** Stafbureau WVS

**Illustraties:** Annelieke Trouwborst

**Vormgeving:** Hilde Vinckx

**Uitgever:** Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's

**Datum:** september 2024

©WVS 2024 Alle rechten voorbehouden.

## Van FLO naar FLO-overgangsrecht 2006

Veel brandweermedewerkers hadden tot 2006 recht op functioneel leeftijdsontslag (FLO): Ontslag op 55-jarige leeftijd met recht op een vroegpensioenregeling uitgevoerd door het ABP. Dit FLO is per 1 januari 2006 afgeschaft:

- Voor de medewerkers in een bezwarende functie die onder het FLO vielen, is FLO-overgangsrecht afgesproken;
- Voor nieuwe medewerkers in een bezwarende functie staat na 20 dienstjaren de tweede loopbaan centraal.

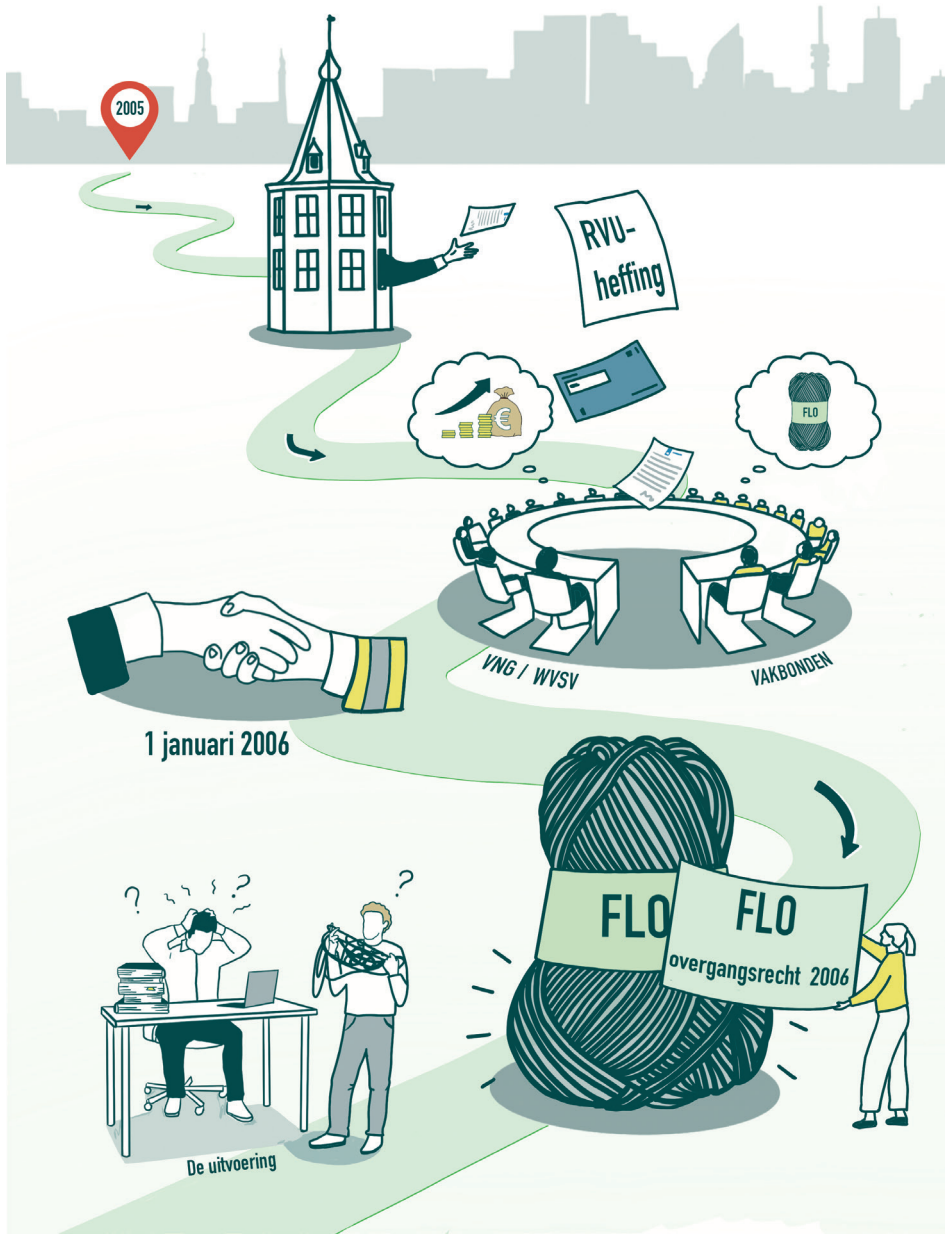
Het afschaffen van het FLO was om meerdere redenen noodzakelijk.

Zo werd het met de verdergaande vergrijzing niet langer acceptabel gevonden om met gemeenschapsgeld medewerkers ruim voor hun pensioen uit te laten treden terwijl ze nog heel goed in staat zijn nuttige en gewaardeerde arbeid te verrichten. Ook werd de FLO-regeling veel duurder door fiscale wetswijzigingen, onder andere de invoering van een heffing op de Regelingen voor Vervroegd Uittreden (RVU) per 1 januari 2006.

Het FLO-overgangsrecht is na een langdurig onderhandelingstraject tot stand gekomen. Het bleek niet eenvoudig recht te doen aan de vele verschillende situaties.

Het FLO-overgangsrecht dat per 1 januari 2006 is ingevoerd betreft een brede regeling met verschillende doelgroepen, meerdere keuzes en varianten. Verschillende medewerkers hebben verschillende rechten. Deze rechten bestaan uit meerdere onderdelen en binnen deze onderdelen hebben medewerkers vaak ook verschillende keuzes waardoor de regeling FLO-overgangsrecht als complex wordt ervaren.

Het FLO-overgangsrecht is alleen van toepassing op brandweermensen werkzaam in een bezwarende functie die in dienst waren op 31 december 2005. Hierdoor kwalificeert de regeling zich als een sterfhuisconstructie waarbij de laatste medewerker in 2045 afzwaait en de FLO-kosten tot ongeveer 2050 doorlopen.



## Van FLO naar FLO-overgangsrecht 2006

In 2006 is de RVU-heffing in het leven geroepen.

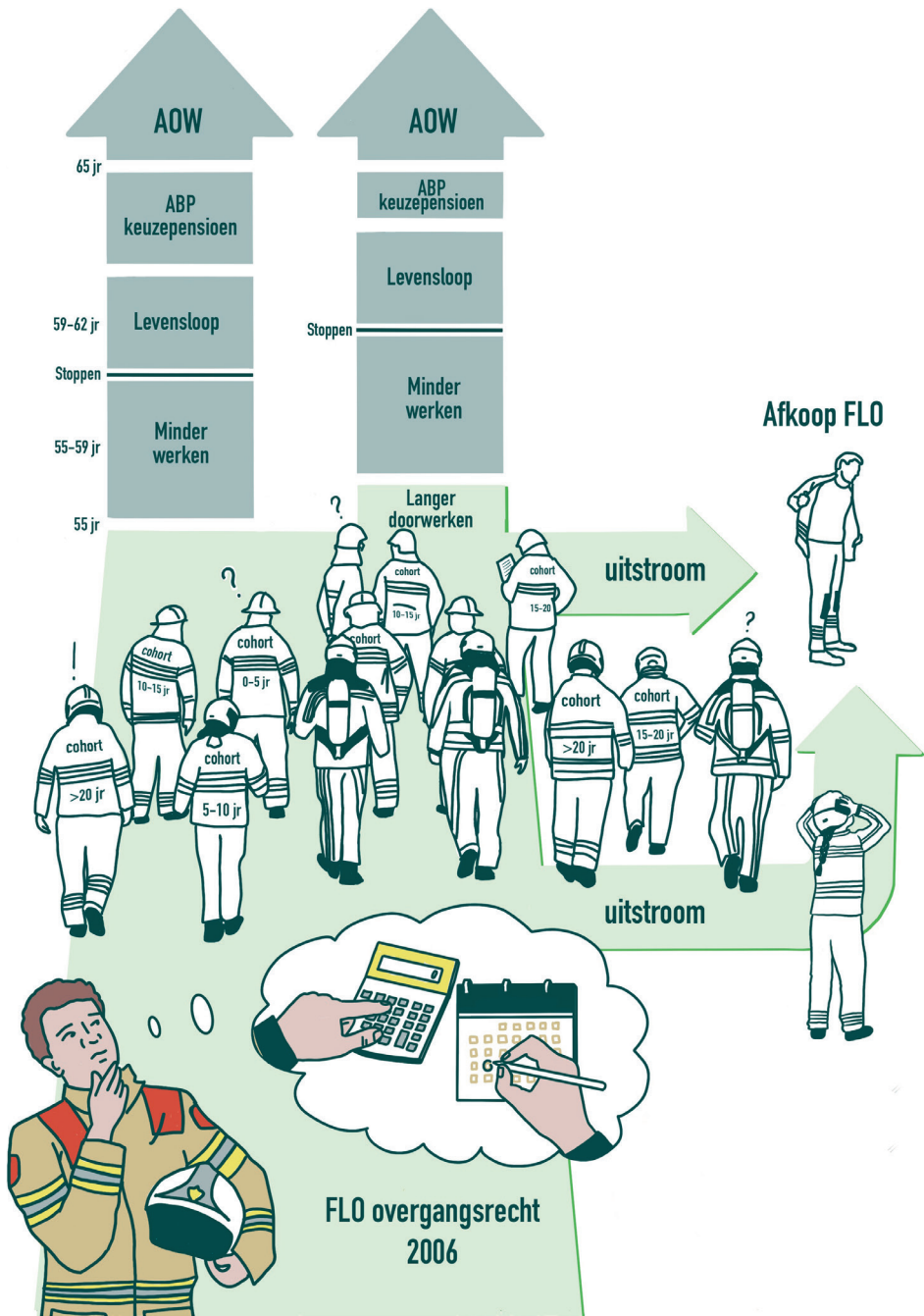
Deze heffing, een landelijke fiscale boete, leidt er toe dat werkgevers bij een afscheid van oudere werknemers 52% extra heffing moeten betalen over de (eenmalige) uitkering die zij betalen aan deze medewerkers om financieel een periode tot aan het ouderdomspensioen te overbruggen.

Doordat het FLO tot het jaar 2006 een regeling was waarbij de medewerker vanaf leeftijd 55 jaar 10 jaar lang een uitkering (5 jaar 80% en 5 jaar 70%) ontving, werd deze onbetaalbaar. De introductie van de RVU-heffing was dan ook één van de hoofdoorzaken van afschaffing van het FLO en het ontstaan van het FLO-overgangsrecht.

Alle medewerkers die op 31 december 2005 recht hadden op FLO kregen per 1 januari 2006 recht op FLO-overgangsrecht. Het FLO-overgangsrecht 2006 ziet er als volgt uit:

55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67
50-90 werken	80% uitkering		70% levenslooptuitkering			Ouderdoms- pensioen zonder AOW		Ouderdoms- pensioen met AOW				

*Traject FLO-overgangsrecht 15-20 dienstjaren.*



## FLO-overgangsrecht 2006

### Periode 55 tot 59 jaar

Het traject FLO-overgangsrecht 2006 vangt aan op leeftijd 55 jaar en beslaat een periode van zeven jaar. De eerste vier jaar werkt de medewerker 50% tegen 90% bezoldiging (generatiepactregeling) of stopt de medewerker volledig met werken en ontvangt hij een bruto FLO-uitkering.

Het aantal jaren dat gedeeltelijk wordt gewerkt of dat men kan stoppen met werken is afhankelijk van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie op 1 januari 2006.

Aantal dienstjaren op 1 januari 2006	Leeftijd minder werken (50% werken tegen 90% van de bezoldiging)	Leeftijd stoppen met werken tegen 75% - 80% uitkering	Hoogte FLO-uitkering
0 tot 5 jaar	55 jaar	n.v.t.	n.v.t.
5 tot 10 jaar	55 jaar	58 jaar	75 %
10 tot 15 jaar	55 jaar	57 jaar	78 %
15 tot 20 jaar	55 jaar	56 jaar	80 %

*In bovenstaande tabel een overzicht beperkt tot de vier doelgroepen 0 tot 20 dienstjaren op 1-1-2006*

### Periode 59 tot 62 jaar

2006 was ook het jaar waarin de landelijke levensloopregeling werd geïntroduceerd. Een regeling waarbij medewerkers brutoloon konden sparen op een levenslooprekening en dit bedrag later op konden nemen om hiermee een periode van onbetaald verlof te kunnen overbruggen. Bijvoorbeeld bij een sabbatical, zorgverlof etc. Binnen de regeling FLO-overgangsrecht 2006 werd maximaal gebruik gemaakt van de levensloopregeling door via een werkgeversbijdrage levensloop voor de medewerker een bruto levensloopsaldo op te bouwen waarmee de medewerker een periode van drie jaar onbetaald verlof kon overbruggen. Van leeftijd 59 jaar tot 62 jaar ontving de medewerker een levenslooptuitkering van 70% bruto. Over deze uitkering was geen RVU-heffing verschuldigd.

Gedurende de zeven jaren FLO-overgangsrecht, van 55 tot 62 jaar, werd 100% pensioen opgebouwd.

### Periode 62 tot 65 jaar

Aan het einde van de levenslooperiode (62 jaar) verzocht de medewerker om eervol ontslag en maakte hij gebruik van het ABP-keuzepensioen. Vanaf de leeftijd 65 jaar ontving hij daarnaast een AOW-uitkering. Zowel het FLO als het overgangsrecht gingen uit van een AOW-leeftijd van 65 jaar.

### Duurder maar nog steeds betaalbaar

Door naast het 50/90 werken ook een levenslooperiode op te nemen in het FLO-overgangsrecht 2006 werd RVU-heffing over drie tot zeven jaar ontweken. Het FLO-overgangsrecht was vanwege de RVU-heffing duurder dan de oude FLO-regeling maar nog steeds betaalbaar, mede door de sterfhuisconstructie: Alleen medewerkers die op 31 december 2005 een bezwarende functie bekleedden die recht gaf op FLO, kwamen in aanmerking voor FLO-overgangsrecht.



## FLO-overgangsrecht 2018

Aanpassing van de regeling FLO-overgangsrecht 2006 was in 2018 noodzakelijk vanwege wijzigende wetgeving:

- a) 1-1-2012 Afschaffing Levensloopregeling met afspraak dat tot 2022 levenslooptegoed kon worden ingezet
- b) 1-1-2013 Introductie Wet uniformering loonbegrip
- c) 1-1-2013 Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd: start verhoging AOW-leeftijd stapsgewijs naar 67 jaar
- d) 1-1-2014 Wijziging pensioenregeling ABP per 1 januari 2014, verhoging pensioenrekenleeftijd van 65 naar 67

Per 2018 is het FLO-overgangsrecht aangepast. Een schematische weergave van de aanpassingen is opgenomen op pagina 10 en 11.

Hiernaast per wetswijziging kort een uitleg, de actualisatie en de financiële uitwerking.



## FLO-overgangsrecht 2018

### Ad a. Afschaffing Levensloopregeling

Voor alle medewerkers met recht op FLO-overgangsrecht spaarde de werkgever naar een levenslooptegoed van 210% van het jaarinkomen op leeftijd 59 jaar, goed voor drie jaar een uitkering van 70% bruto vrij van RVU-heffing.

Met de afschaffing van de levensloopregeling (landelijk) moest er per 2022 een alternatieve spaarregeling worden gevonden alsmede een manier om het reeds gespaarde bruto levenslooptegoed over te hevelen naar een nieuwe spaarvorm. Ten tijde van de verkenning waren er geen mogelijkheden om het sparen van bruto spaartegoeden voort te zetten of überhaupt te handhaven. Hierdoor is gekozen om het bruto levenslooppogeld uit te laten betalen en het nettoresultaat op een aparte bankrekening op naam van de medewerker te laten storten.

Het saldo op deze bankrekening vormde per 1 januari 2022 het saldo Netto FLO-spaartegoed (NFST). Om ook van dit saldo drie jaar FLO-uitkering te financieren is ervoor gekozen om het sparen voort te zetten in de vorm van een maandelijks werkgeversbijdrage NFST als opvolger van de sinds 2006 bestaande werkgeversbijdrage levensloop.

Tot 2022 werd met de werkgeversbijdragen levensloop gespaard tot een doeltegoed van 210% van het bruto jaarinkomen op leeftijd 59 jaar. In het NFST wordt gespaard tot 225% van het netto jaarinkomen op 55 jaar (fiscale leeftijdsgrens ten tijde van het akkoord). De wijziging vanaf 2024 is terug te vinden op pagina 17.

Om dit mogelijk te maken diende er extra te worden gespaard in de jaren 2020 en 2021. Dit laatste was de reden van een forse toename van de FLO-kosten in 2020 en 2021.

### Ad b. Introductie Wet Uniformering Loonbegrip

Deze wet verbeterde in 2013 de leesbaarheid van de salarisstrook en voerde een uniform loonbegrip in voor de heffing van loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (ZVW). Dus een vereenvoudiging. Voor medewerkers met een FLO-uitkering viel deze wet nadelig uit: na twee jaar inactiviteit verviel het recht op arbeidskorting (lees: hogere inhouding loonbelasting) en de bijdrage Zorgverzekeringswet werd een inhouding op het netto inkomen (was eerder een werkgeversafdracht).

Resultaat was dat medewerkers na twee jaar gemiddeld € 500 netto per maand minder overhielden van de FLO-uitkering of de levenslooptuitkering vanaf 61 jaar. Dit maakte dat de vakbonden afspraken wilden maken over FLO-uitkeringen met een netto-garantie. Per 2018 is een 75%-netto garantie voor het FLO-overgangsrecht afgesproken. Dit betekende feitelijk hogere bruto uitkeringen na twee jaar inactiviteit en daarmee hogere uitkeringskosten.

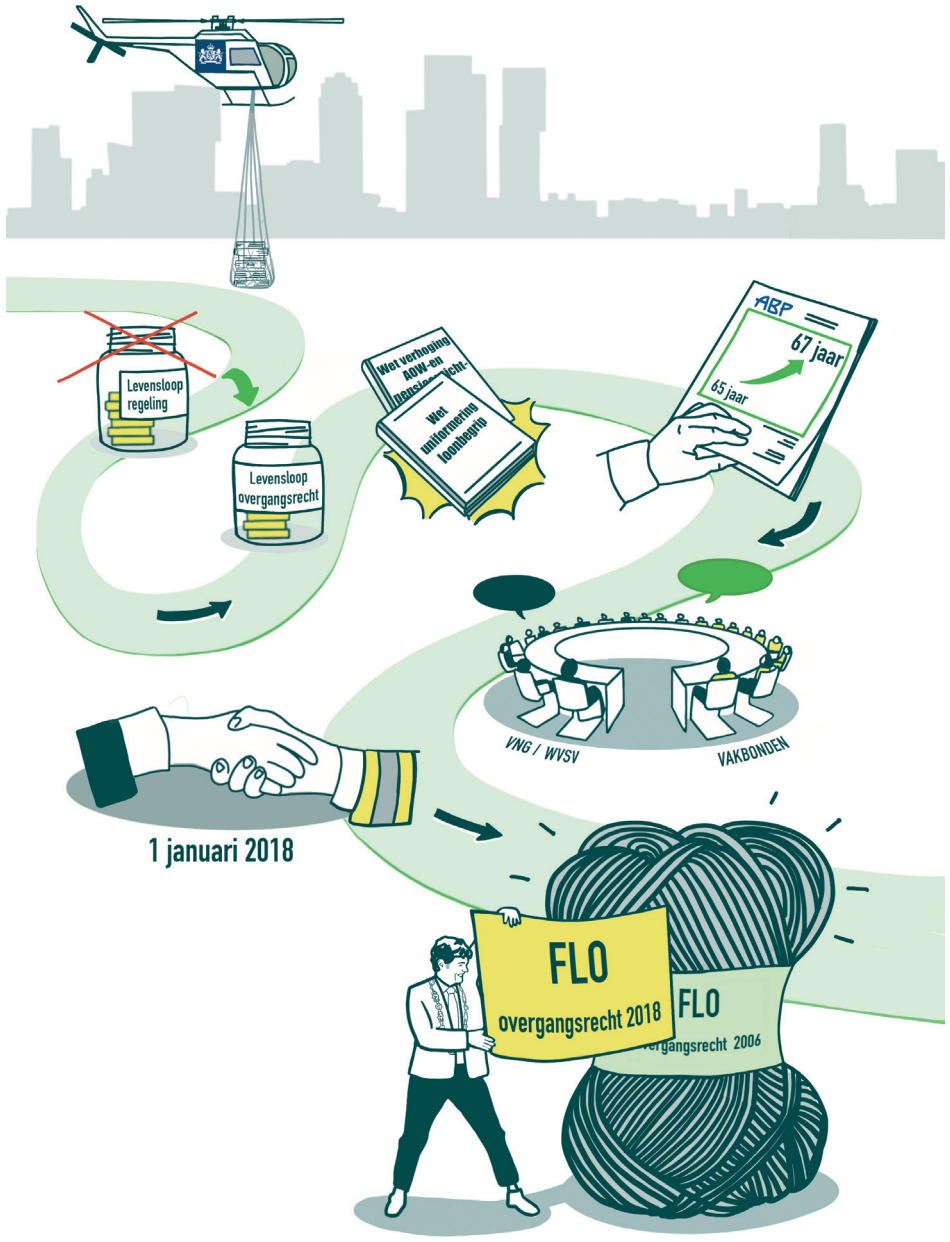
FLO-overgangsrecht met in stand houden van staffel:

	54	55	56	57	58	59	60
Cohort ≥ 20 dienstjaren op 1/1/2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto
Cohort 15 tot 20 dienstjaren op 1/1/2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto
Cohort 10 tot 15 dienstjaren op 1/1/2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto
Cohort 5 tot 10 dienstjaren op 1/1/2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	50% werk 90% loon	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto
Cohort 0 tot 5 dienstjaren op 1/1/2006	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	100% werk 100% loon	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto

## FLO-overgangsrecht 2018

				<i>Ontslag, start ABP-keuzepensioen</i>												
61		62		63		64		65		66		67		68		
0% verk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	ABP-keuzepensioen zonder AOW		ABP ouderdoms- pensioen incl. AOW										+ 1jr
61		62		63		64		65		66		67		68		
0% verk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	ABP-keuzepensioen zonder AOW		ABP ouderdoms- pensioen incl. AOW										+ 1,5jr
61		62		63		64		65		66		67		68		
0% verk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	ABP-keuzepensioen zonder AOW		ABP ouderdoms- pensioen incl. AOW										+ 2,0jr
61		62		63		64		65		66		67		68		
0% verk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	ABP-keuzepensioen zonder AOW		ABP ouderdoms- pensioen incl. AOW										+ 2,0jr
61		62		63		64		65		66		67		68		
0% verk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	ABP-keuzepensioen zonder AOW		ABP ouderdoms- pensioen incl. AOW										+ 2,0jr
61		62		63		64		65		66		67		68		
0% verk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	0% werk 75% netto	ABP-keuzepensioen zonder AOW		ABP ouderdoms- pensioen incl. AOW										+ 2,0jr

Een terugblik in historisch perspectief



## FLO-overgangsrecht 2018

### Ad c. Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd

Het FLO-overgangsrecht regelde sinds 2006 een uitkering van 7 jaar vanaf leeftijd 55. Op leeftijd 62 jaar vroeg de medewerker om eervol ontslag en maakte gebruik van het ABP-keuzepensioen. Op 62 jaar was er nog geen recht op een AOW-uitkering. Om vanaf de aanvang van het keuzepensioen tot aan de dood eenzelfde nettobedrag via het ABP te ontvangen kon de medewerker pensioen naar voren halen. Dit om het 'AOW-gat' van drie jaar op te vangen. Met de verhoging van de AOW-leeftijd per januari 2013 met één maand (ten tijde van de uitwerking van het FLO2018 met 24 maanden) had de medewerker een groter AOW-gat en diende daarvoor meer pensioen naar voren te halen wat resulteerde in een lagere pensioenuitkering levenslang.

De vakbonden wilden dit gat graag gedicht zien door een uitkering van de werkgever. Werkgever was van mening dat iedereen langer moest doorwerken en dus ook de brandweermannen waardoor zij zelf het groter wordende AOW-gat konden dichtlopen. Resultaat van de onderhandelingen was dat alle brandweermannen met FLO-overgangsrecht langer doorwerken (zelf het AOW-gat (deels) dichtlopen) waardoor het ontslagmoment aan het einde van de FLO-periode ligt op 64 jaar en men dus gelijk 2006 dezelfde periode tot aan de AOW-leeftijd (67 jaar) kan overbruggen door meer pensioen naar voren te halen. Hierdoor werden geen/bepert meerkosten gemaakt voor actieve medewerkers binnen de regeling FLO-overgangsrecht. Medewerkers die reeds voor 2013 gebruik hadden gemaakt van het FLO-overgangsrecht of die vanaf 2013 niet langer door konden of mochten werken en dus buiten hun schuld om een groter AOW-gat hadden dan 36 maanden ontvingen een AOW-compensatie voor rekening van de werkgever.

### Ad d. Wijziging pensioenregeling ABP

Per 1 januari 2014 is de pensioenrekenleeftijd verhoogd naar 67 jaar. Dit had directe gevolgen voor het generatiepact onderdeel binnen het FLO-overgangsrecht. 50% werken tegen 90% inkomen wordt door de belastingdienst toegestaan mits het ingangsmoment maximaal 10 jaar voorafgaand aan de pensioenrekenleeftijd ligt. Met het opschuiven van de pensioenrekenleeftijd kwam de toepassing van het generatiepact vanaf leeftijd 55 jaar in het gedrang.



© www.cohortovergangsrecht.nl



1 januari 2006

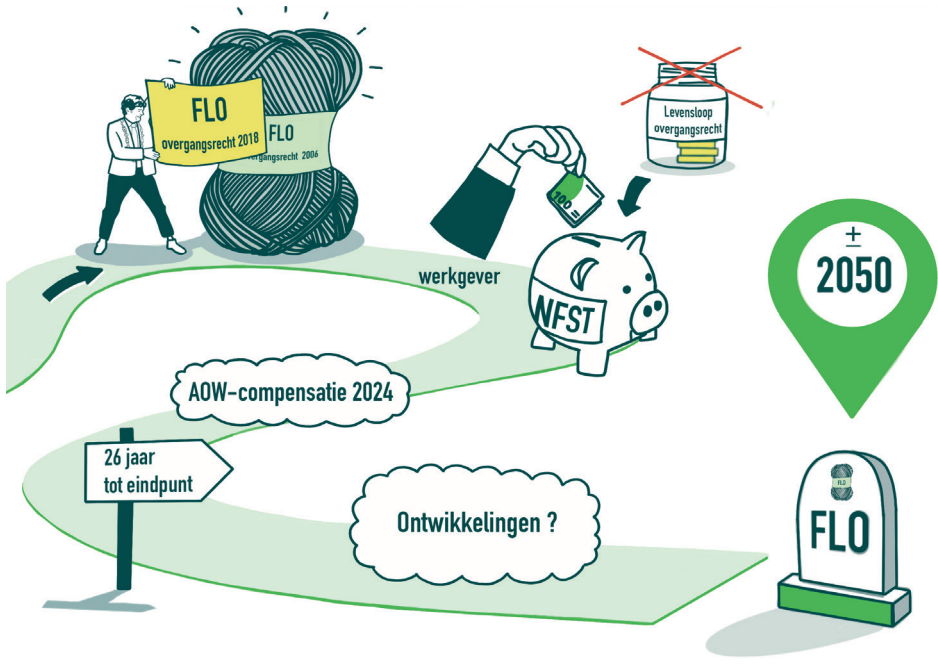


1 januari

# Totaaloverzicht







## Ontwikkelingen vanaf 2022 en financiering

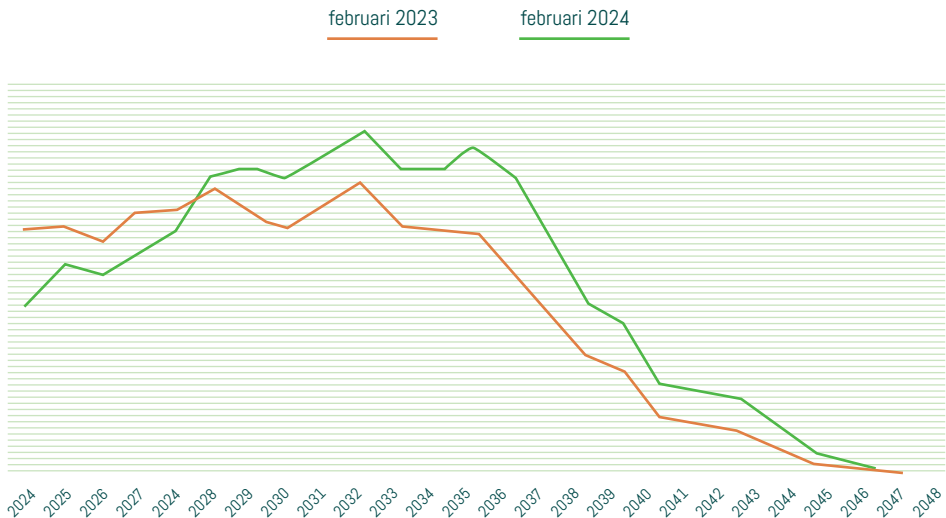
### Beëindiging Netto FLO-spaartegoed (NFST)

De RVU kende ten tijde van het akkoord een kwalitatieve en kwantitatieve toets waarbij kort door de bocht kan worden gezegd dat medewerkers tot leeftijd 55 jaar van de werkgever een bijdrage als de werkgeversbijdrage NFST vrij van RVU-heffing mochten ontvangen.

Deze toetsing is vervallen, waardoor de werkgever over de werkgeversbijdrage vanaf 2022 een RVU-heffing van 52% verschuldigd is. Bovendien heeft het ABP de werkgeversbijdrage NFST per 2023 als pensioengevend aangemerkt.

Bovenstaande betekende in 2023 met terugwerkende kracht tot 2022 hogere FLO-lasten en betekent op de korte termijn vanaf 2024 een significante verhoging van de FLO-lasten die niet zijn begroot. Teneinde de onbedoelde extra pensioenopbouw vanwege de werkgeversbijdrage NFST te stoppen alsmede de verhoging van de FLO-kosten vanwege RVU-heffing op korte termijn tegen te gaan is besloten de werkgeversbijdrage NFST per 1 januari 2024 te beëindigen. Dit stoppen met sparen betekent niet dat ontkomen kan worden aan RVU-heffingen, maar wel dat geanticipeerd kan worden op een stijging van de FLO-kosten vanaf 2029/2030.

*Onderstaande afbeelding geeft de verschuiving en verhoging van kosten van een individuele veiligheidsregio weer.*



## Ontwikkelingen vanaf 2022 en financiering

### AOW-compensatie FLO-overgangsrecht 2018

In hoofdstuk 14 van het akkoord ligt de afspraak vast *om te bezien of in verband met de eventueel gewijzigde wet- en regelgeving op het gebied van AOW en pensioen nadere afspraken moeten worden gemaakt*. Ten tijde van het akkoord was de AOW-leeftijd 67 jaar.

De AOW bepaalt de leeftijd waarop medewerkers recht hebben op zgn. staatspensioen. Gelet op de wetswijzigingen die leidden tot een verhoging van de AOW-leeftijd tot boven de 67 jaar zijn nadere afspraken gemaakt. Werkgevers en vakbonden kwamen overeen om onder voorwaarden de periode van de opgeschoven AOW-leeftijd vanaf de leeftijd van 67 jaar 50/50 te verdelen in een werkgeversdeel en medewerkersdeel.

Voor het werkgeversdeel vindt compensatie plaats door middel van een netto AOW-compensatie die de medewerker ontvangt vanaf 67 jaar. Voor het medewerkersdeel heeft de medewerker al de mogelijkheid om spaarverlof op te nemen of niks te doen en het groter geworden AOW-gat te accepteren. Beide mogelijkheden blijven bestaan. Een nieuwe afspraak is dat de medewerker de mogelijkheid krijgt om voor de duur van het medewerkersdeel de ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht op te schuiven en door te werken in de bezwarende functie (indien medisch geschikt). Ook als dit betekent dat de medewerker in een bezwarende functie werkt na leeftijd 59 jaar.

Medewerkers die tweemaal of driemaal gebruik maakten van de mogelijkheid om de ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht op te schuiven hebben het AOW-gat verkleind. Deze groep medewerkers heeft geen recht op de netto AOW-compensatie van de werkgever en ook niet op de mogelijkheid om nog langer door te werken in de bezwarende functie voor het medewerkersdeel.

Voor medewerkers die niet kunnen doorwerken in de bezwarende functie voor het medewerkersdeel omdat de medewerker niet voldoet aan de voorwaarde van de PPMO door een dienstongeval of gediagnosticeerde PTSS is een vangnet afgesproken. Het vangnet houdt in dat werkgever een netto AOW-compensatie verstrekt voor zowel het werkgeversdeel als het medewerkersdeel.

## Ontwikkelingen vanaf 2022 en financiering

### Financiering

Medewerkers die op 31 december 2005 een bezwarende beroepsfunctie vervulden binnen de 24 uursdienst kregen met de afschaffing het FLO recht op FLO-overgangsrecht.

Op dat moment bestond alleen een gemeentelijke brandweer. Met de regionalisering namen veiligheidsregio's deze gemeentelijke taak over. Doordat alleen gemeenten met beroepskorpsen personeel naar de veiligheidsregio's over lieten gaan met recht op FLO-overgangsrecht werd over het algemeen de afspraak gemaakt dat de veiligheidsregio de kosten voor het FLO-overgangsrecht separaat op basis van **nacalculatie** kon declareren bij de gemeente van herkomst.

Deze situatie komt anno 2024 nog steeds voor, wel is er een verschuiving te zien richting verrekening van deze kosten middels de **inwonersbijdrage**.

Ook komt het voor dat een gemeente van herkomst en veiligheidsregio een **eenmalige storting** overeenkomen waardoor vanaf dat moment de veiligheidsregio zelf de kosten van het FLO-overgangsrecht voor haar rekening neemt.

### Ontwikkelingen vanaf 2024 en verder

Het FLO-overgangsrecht loopt met de huidige populatie door tot ongeveer 2050. Wijziging in wet- en regelgeving waren in het verleden veelal aanleiding om nieuwe afspraken te maken. Toekomstbestendige afspraken maken is altijd de intentie geweest. Echter is dat geen garantie en kan ook in de toekomst bijstelling of aanpassing nodig zijn. Mocht in de toekomst bijstelling of aanpassing nodig zijn, volgt nadere informatie.

## FLO-overgangsrecht **ONTRAFELD**

Een terugblik in historisch perspectief



een uitgave van



Werkgemeenschap  
Samenwerkende  
Veiligheidsregio's