



NIEUWSBRIEF WVSV

12 september 2025
nieuwsbrief 7

In deze nieuwsbrief

Inleiding
Ontwikkelingen arbeidsvoorwaardenonderhandeling
RVU en zwaar werk
Doorwerken na AOW-leeftijd
Collectiviteitskorting zorgverzekering
Evaluatie verlofsparen
Onderzoeksrapport functiewaardering
Wijzigingen FLO-overgangsrecht (inzet NFST en pensioen)
RVU en FLO-overgangsrecht
Premie AOP bij medewerkers in het FLO-overgangsrecht
Opbouw IKB 1,5% en oud FLO-60

Bijlagen

Inleiding

De WVSV communiceert via ledenbrieven en in afstemming met de vakcentrales middels LOAV-circulaires. Ter aanvulling op deze communicatie faciliteert het stafbureau graag de inhoudelijk betrokkenen via een nieuwsbrief met (meer) inhoudelijke en toegespitste informatie.

Ontwikkelingen arbeidsvoorwaardenonderhandeling

Actuele informatie over de onderhandelingen zijn te vinden op [de website](#).

RVU en zwaar werk

In oktober 2024 bereikten werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en het kabinet een onderhandelaarsakkoord 'Gezond naar het pensioen'. In dat akkoord spraken partijen af dat de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling vanaf 2026 in stand blijft en maakten afspraken over betere gerichtheid op zware beroepen.

De afspraken betreffen wederom een RVU-drempelvrijstelling, waarbij is voorzien in het verhogen van de RVU-drempelvrijstelling met € 300 per maand voor "knellende" gevallen.

De Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) wordt per 1 januari 2026 structureel maar dan specifiek gericht op werknemers met zwaar werk, waarbij de voorwaarden en de definitie van zwaar werk sectoraal worden vastgesteld. De pseudo-eindheffing stijgt stapsgewijs van 52%

tot 65% naar in 2028. Dit heeft impact op de kosten van afspraken met medewerkers die vervroegd uittreden, zoals het FLO-overgangsrecht, en niet voldoen aan de definitie van zwaar werk of de fiscale voorwaarden.

Sociale partners bepalen sectoraal wat zwaar werk is. TNO beoordeelt als onafhankelijke partij dit proces van afbakening in het 'Expertisecentrum Zwaar Werk'.

Belangrijkste concrete punten over de RVU vanaf 2026:

- Werkgevers en werknemers maken in de cao afspraken over wie in aanmerking komt voor een RVU en welke voorwaarden gelden.
- De nieuwe regeling is bedoeld om het voor werknemers in zware beroepen financieel mogelijk te maken om eerder te stoppen met werken.
- De RVU is geen tijdelijke regeling meer, maar wordt een structurele voorziening.
- Voor RVU-overeenkomsten gesloten voor 31 december 2025 geldt nog een drempelvrijstelling tot en met 2028.
- De maximale drempelvrijstelling van RVU-uitkering wordt verhoogd met € 300 euro per maand (bruto 3.600 euro per jaar) voor schrijnende gevallen boven op de huidige vrijstelling, maar dit is maatwerk en wordt via de cao afgestemd.

Doorwerken na AOW-leeftijd

Vergrijzing en aanhoudende personeelstekorten maken het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd steeds relevanter. Hierdoor blijft waardevolle kennis en ervaring behouden voor de organisatie. Anderzijds biedt het medewerkers ruimte om al dan niet volledig naast hun AOW-uitkering te blijven werken en het inkomen aan te vullen.

De verschillende mogelijkheden voor doorwerken na de AOW-leeftijd zijn:

- Voortzetting van de aanstelling (artikel 8:2 lid 2)
- Nieuwe aanstelling (artikel 2:4)
- Arbeidsovereenkomst oproepwerkzaamheden (artikel 2:5)
- Inhuur via uitzendbureau, detacheringsbureau of als zelfstandige (met in achtname wet DBA)

Afhankelijk van de gekozen constructie om een medewerker te laten doorwerken na de AOW-leeftijd kan sprake zijn van wel of geen pensioenopbouw. Ook kunnen bijvoorbeeld andere regels gelden voor het beëindigen van het doorwerken na AOW-leeftijd of de rechten en plichten bij ziekte. In lokaal beleid kan hier aandacht aan worden besteed.

Collectiviteitskorting zorgverzekering

De koepels van gemeenten, provincies en waterschappen hebben al vele jaren een collectief zorgverzekeringscontract met de zorgverzekeraars IZA, CZ en Menzis. Bij de aanbesteding trokken de werkgeversverenigingen van gemeenten, gemeentelijke samenwerkende organisaties (WSGO), provincies en waterschappen destijds samen op. Omdat het huidige contract met de zorgverzekeraars afloopt per 1 januari 2026, ontstond voor de WVSV de gelegenheid om ook aan te sluiten. Een projectgroep werkt aan het vervolg vanaf 2026, waarbij de WVSV is vertegenwoordigd in de projectgroep. Een externe deskundige staat de projectgroep bij.

Het doel is meer grip te krijgen op zorgkosten en ziekteverzuim door een combinatie van aantrekkelijke zorgverzekeringen voor de medewerkers en een adequate bedrijfszorg voor de werkgever met meer aandacht voor preventie en data- en risicogestuurde aanpak.

Medio 2025 is hiertoe een zogenaamde “open house” procedure gedaan. Een open houseprocedure is geen formele aanbestedingsprocedure. Binnen een open house procedure wordt geen keuze gemaakt tussen aanbieders. Dit betekent niet hanteren van gunningcriteria waarmee de aanbiedingen worden gerangschikt. Iedere aanbieder die voldoet aan de vooraf vastgestelde (minimum)voorwaarden, mag de zorgverzekering aan de medewerkers aanbieden. De pakketten van de gecontracteerde verzekeraars worden vervolgens onder de aandacht gebracht bij potentiële verzekerden. De potentiële verzekerden kiezen zelf hun verzekering.

De “open house” procedure wordt binnenkort afgerond, dan vindt communicatie plaats over met welke zorgverzekeraars per 1 januari 2026 een collectiviteitscontract is gesloten.

Evaluatie verlofsparen

Medewerkers in dienst van de veiligheidsregio's kunnen vanaf 1 januari 2022 bovenwettelijke vakantie-uren sparen. Verlofsparen maakt het voor medewerkers mogelijk bovenwettelijke vakantie-uren in te zetten passend bij hun persoonlijke levensfase, carrièreplanning en/of duurzame inzetbaarheid. In tegenstelling tot andere vakantie-uren verjaren de uren van verlofsparen niet. Naar rato van de arbeidsduur mag het verlofspaarsaldo samen met alle andere vormen van verlof in een jaar niet meer bedragen dan 3600 uur. Dit maximum is een fiscale begrenzing. Voor opname van gespaard verlof gelden grotendeels dezelfde regels als voor opname van onbetaald verlof.

In de ledenbrief van de WVSV d.d. 21 januari 2022 is, gelijk aan de gemeentelijke afspraken, toegezegd samen met de leden het verlofsparen te evalueren. De evaluatie vond plaats in de eerste helft van 2025.

In samenwerking met inhoudelijke deskundigen vanuit de veiligheidsregio's voerde het stafbureau WVSV de evaluatie uit. De evaluatie bestond enerzijds uit een kwantitatief onderzoek om inzicht te krijgen in deelname aan het verlofsparen. Anderzijds een kwalitatief deel bestaande uit een enquête binnen het netwerk Finance en Control en het netwerk HRM. Doel van deze enquêtes was inzicht krijgen in de wijze waarop verlofsparen wordt verwerkt in de jaarrekening en of dat leidt tot uitdagingen en of verlofsparen bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid. Tenslotte zijn in algemene zin mogelijke aandachtspunten, suggesties en aanbevelingen uitgevraagd.

Samenvatting uitkomsten:

- medewerkers maken gebruik van verlofsparen;
- het merendeel van de veiligheidsregio's verwerkt op gelijke wijze het verlofsparen in de jaarrekening;
- het merendeel van de veiligheidsregio's vindt dat het verlofsparen bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid;
- het merendeel van de veiligheidsregio's ziet, zowel vanuit financieel als HRM perspectief, geen aanleiding om de regeling verlofsparen aan te passen.

De uitkomsten van de evaluatie gaven dus voor werkgevers inhoudelijk geen aanleiding om verlofsparen (op onderdelen) aan te passen. Het onderwerp verlofsparen maakt daarom geen onderdeel uit van de inzetbrief van werkgevers voor de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen 2025.

Onderzoeksrapport functiewaardering

Actuele informatie over de onderhandelingen zijn te vinden op [de website](#).

Wijzigingen FLO-overgangsrecht (inzet NFST en pensioenopbouw)

Op 19 juni jl. is LOAV-circulaire 25/02 verschenen. Ter verduidelijking hieronder een aantal uitvoeringshandvatten:

1. Pensioengrondslag.

De oude situatie was dat de pensioengrondslag bij FLO-overgangsrecht werd vastgesteld op grond van 12 maal de berekeningsgrondslag. In de nieuwe afspraak wordt de pensioengrondslag ongewijzigd voortgezet bij de start van het FLO-overgangsrecht. Gedurende de periode FLO-overgangsrecht wordt, bij de start van elk kalenderjaar, de pensioengrondslag verhoogd met de procentuele salarisverhoging(en) van het afgelopen jaar. Op verzoek van de veiligheidsregio's gaat de WVSJ jaarlijks het percentage van deze verhoging communiceren tezamen met de verhoging van de AOW-compensatie.

Gewijzigde inzet NFST

Per 1 juli 2025 wijzigt de wijze waarop het NFST aan het einde van de periode FLO-overgangsrecht kan worden ingezet. Vanwege het opbouwen van 100% pensioen moet de werkgever, naast de inzet NFST, een minimale aanvulling aan de medewerker uitbetalen. Veiligheidsregio's die gehoor gaven aan de oproep vanuit de WVSJ om casussen te melden, zijn benaderd voor de aanpassing van de termijn waarover de NFST gespreid wordt ingezet. In de situatie waar het niet mogelijk is om het NFST tezamen met de vereiste minimale aanvulling van de werkgever uit te betalen, stopt de pensioenopbouw. De WVSJ heeft een actuaar benaderd om de gederfde pensioenopbouw vast te stellen en een compensatiebedrag te berekenen. Met dit laatste geeft de werkgever invulling aan de afspraken die overlegpartners in het LOAV op 15 mei 2025 hebben gemaakt.

RVU en FLO-overgangsrecht

Geen RVU-heffing verschuldigd over afkoop FLO-overgangsrecht

Medewerkers die de bezwarende functie verlaten en recht hebben op FLO-overgangsrecht, komen op grond van artikel 9h:13 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's in aanmerking voor een afkoop NFST. Ontvangt de medewerker deze afkoop voordat het FLO-overgangsrecht start, is hierover geen RVU-heffing verschuldigd.

Drempelvrijstelling RVU voor uitkering FLO-overgangsrecht

Overleg met de Belastingdienst leverde het inzicht op dat de drempelvrijstelling zoals weergegeven in op pagina 510 van het Handboek Loonheffing maart 2025, ook kan worden toegepast op de uitkering FLO-overgangsrecht wanneer de medewerker voldoet aan de voorwaarden. Dit betekent dat, ingeval de uitkering FLO-overgangsrecht wordt genoten binnen 36 maanden voorafgaand aan de individuele AOW-leeftijd, de drempelvrijstelling mag worden toegepast.

Voorbeeld: Een medewerker bereikt op 18 september 2028 de AOW-gerechtigde leeftijd. Als de uitkering FLO-overgangsrecht wordt uitbetaald op 25 september 2025, dan ontvangt de medewerker de uitkering FLO-overgangsrecht <36 maanden voorafgaand aan de AOW-leeftijd en kan de drempelvrijstelling (thans € 2.273,-) in mindering worden gebracht op de reguliere grondslag van de RVU-heffing. Als de betaling op 15 september 2025 plaatsvindt, dan kan de drempelvrijstelling pas per oktober 2025 worden toegepast.

Toepassing is mogelijk met terugwerkende kracht tot 2021.

Premie AOP bij medewerkers in het FLO-overgangsrecht

Het ABP heeft met een veiligheidsregio gecommuniceerd over het niet langer inhouden van de premie voor het Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) bij medewerkers in de inactieve periode van het FLO-overgangsrecht. Dit was gebaseerd op de aanname dat een FLO'er de dienst verlaat vanwege ontslag en daardoor een uitkering ontvangt. Dit is niet correct en daarom trok het ABP hun standpunt over de premie AOP in. Bij de brandweer blijft de medewerker in dienst tijdens het FLO-overgangsrecht tijdens de periode van 75% netto uitkering FLO-overgangsrecht waarin sprake is van volledig buitengewoon verlof. Hierdoor blijft de AOP-premie gehandhaafd.

Opbouw IKB 1,5% en oud FLO-60

In de eerste helft van 2025 bleek uit een vraag aan de WVSV dat veiligheidsregio's verschillend omgaan met de 1,5% opbouw IKB voor medewerkers die in het verleden recht hadden op FLO-60.

Sinds 1 januari 2022 is het recht op FLO-60 afgekocht en bestaat voor deze groep medewerkers recht op 1,5% extra opbouw IKB (3:28 lid 2 onder c).

Dit volgt uit de volgende artikelen van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's:

- artikel 3:28 lid 7: De 1,5% levensloop is niet van toepassing op de ambtenaar die valt onder hoofdstuk 9i
- artikel 9i:1 lid 4 onder b: FLO-60-ers vallen (vanaf 1 januari 2022) niet onder hoofdstuk 9i.

Om te zorgen dat de uitvoering overeenkomstig de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is, zijn de arbeidsvoorwaardenspecialisten van de veiligheidsregio's geïnformeerd via het arbeidsvoorwaardenplatform.