

INHOUD:

- Website expertisebureau online
- Compensatie AOW-hiaat
- FLO-tool salarismedewerkers
- Levensloop en garantieregeling
- Veel gestelde vraag
- Wat er nog op de agenda staat

WEBSITE EXPERTISE BUREAU ONLINE

Het is zover, de website van het expertisebureau is online. Hierop vind je op dit moment een overzicht van de nieuwsbrieven met bijlagen, links naar belangrijke documenten, een forum en nieuwsberichten. Komende tijd zullen we de website verder uitbouwen met bijvoorbeeld FAQ.

De website is een groepswebsite binnen <https://brandweer.viadesk.com>. Je moet eerst een account hebben op deze website, voordat je toegevoegd kan worden aan de groep Expertisebureau.

Heb je al een account, dan ben je inmiddels toegevoegd en kan je, linksboven in beeld, kiezen voor de groep expertisebureau nadat je bent ingelogd.

Heb je nog geen toegang voor brandweer.viadesk.com, dan is deze in eerste instantie voor de deelnemers van het ambtelijk voorportaal aangevraagd. Hierover zal je binnenkort een mail ontvangen van mijnbrandweer@brandweernederland.nl, met als onderwerp "uitnodiging voor mijn brandweer". Middels de link in deze mail kan je een account aanmaken. Zodra je dat gedaan hebt, kan je een mail sturen naar het expertisebureau om toegevoegd te worden aan de groep.

Ben je geen deelnemer van het ambtelijk voorportaal, maar heb je wel aangegeven toegang te willen tot de website, dan is voor jou ook een account aangevraagd. Door beperkte toegang voor het aantal deelnemers per groep, kan het alleen wat langer duren voordat je de mail ontvangt met de uitnodiging voor mijn brandweer. Hier wordt aan gewerkt.

WEETJES

Het e-mailadres Expertisebureau@ifv.nl is bedoeld voor aangemelde P&O-adviseurs, arbeidsvoorwaarden-medewerkers, salarisadministratie-medewerkers enz. Het Expertisebureau beantwoordt geen vragen van medewerkers.

COMPENSATIE AOW-HIAAT

In het akkoord zijn afspraken gemaakt over het recht op AOW-compensatie voor de medewerkers die **niet** overgaan naar het nieuwe FLO-overgangsrecht (FLO2018). Deze afspraken maken onderscheid tussen medewerkers die vóór en vanaf 1 januari 2013 gebruik zijn gaan maken van het FLO-overgangsrecht. Voor alle medewerkers geldt als voorwaarde dat men inactief was op 29 oktober 2016 (volledig met buitengewoon verlof of onbezoldigd volledig verlof).

NIEUWSBRIEF

De nieuwsbrieven van het Expertisebureau zijn bedoeld voor de medewerkers van de Veiligheidsregio die belast zijn met de uitvoering van de FLO-regelingen.

Het is aan de Veiligheidsregio's zelf om de besluiten met betrekking tot het recht op AOW-compensatie te nemen. Daarbij dient dus vastgesteld te worden

- I. voor de medewerkers die voor 1-1-2013 van het FLO overgangsrecht gebruik zijn gaan maken of de medewerker
 - a. een overbruggingsregeling van SVB heeft genoten;
 - b. inkomsten heeft ontvangen uit een regeling getroffen vanaf 1-1-2013 met als doel de gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd te compenseren
- II. voor de medewerkers die vanaf 1-1-2013 van het FLO-overgangsrecht gebruik zijn gaan maken of de medewerker
 - a. langer wilde doorwerken maar hier geen toestemming van de werkgever voor kreeg (bv. door de bezuinigingen in de kalenderjaren 2013/2014) of
 - b. als medische redenen de medewerker verhinderde om langer door te werken.

Uitvoering

De VNG is in overleg met APG over de uitvoering van deze afspraken. Deze uitvoering betreft niet de besluitvorming. Die blijft bij de Veiligheidsbesturen. Wel zal getracht worden met APG afspraken te maken dat zij de controle op burgerlijke staat, in leven zijn etc. op zich nemen. Dat hier uitvoeringskosten aan verbonden zijn, zal duidelijk zijn. Op korte termijn hopen we hier meer duidelijkheid over te kunnen geven. APG is aangegeven dat in het eerste kwartaal de besluitvorming van Veiligheidsbesturen zal plaatsvinden en dat er dan duidelijkheid over de uitvoering zal moeten zijn.

Landelijke commissie

In het akkoord is afgesproken te komen tot een zgn. landelijke commissie AOW (punt 11.3 van het akkoord). Deze afspraak is vervolgens omgezet in artikel 9b:81 CAR, luidende als volgt:

Artikel 9b:81

- 1. De ambtenaar die geen recht heeft op compensatie AOW als bedoeld in deze paragraaf kan bij de Landelijke Commissie Compensatieregeling AOW een verzoek indienen om alsnog in aanmerking te komen voor compensatie AOW.*
- 2. Het verzoek bedoeld in lid 1 kan de ambtenaar indienen als hij meent dat:*
 - a. medische ongeschiktheid de reden was om geen verzoek te doen om langer door te werken, of*
 - b. zijn verzoek om langer door te werken zou worden geweigerd op grond van disfunctioneren en hij om deze reden heeft afgezien van een verzoek om langer door te werken.*
- 3. Het verzoek bedoeld in lid 1, wordt niet in behandeling genomen als de ambtenaar een bezwaarschrift als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht heeft ingediend.*
- 4. Het college neemt een besluit op grond van het zwaarwegende advies van de Landelijke Commissie Compensatieregeling AOW.*

WEETJES

Eerstvolgende TVC (technische voorbereidingscommissie Bestuurlijk LOBA) is op 22 maart 2018

De commissie komt in beeld als duidelijk is dat geen recht bestaat op compensatie AOW. Dit betekent dat de medewerker een besluit heeft ontvangen waarin dat recht hem niet (geheel of gedeeltelijk) wordt toegekend. De medewerker die zich in dit besluit niet kan vinden kan

- 1) Bezwaar aan tekenen via de reguliere bezwaarprocedure of
- 2) een verzoek indienen bij de Landelijke Commissie Compensatieregeling AOW om alsnog in aanmerking te komen voor compensatie AOW.

Tekent de medewerker bezwaar aan dan neemt de commissie het verzoek niet in behandeling. Nadere bepaling omtrent vorming, samenstelling etc. zijn door partijen bij het flo-akkoord niet gegeven. De commissie heeft tot taak het bevoegd gezag te adviseren (zwaarwegend advies) over de aanspraak op AOW-compensatie als bedoeld in de CAR. Naar verwachting zullen de veiligheidsregio's in maart 2018 de toekenningsbesluiten compensatie AOW kunnen gaan nemen. E.e.a. is even afhankelijk van de vraag of het APG de uitvoering overneemt. Ervan uitgaande dat de besluiten genomen zullen gaan worden, is het zaak de commissie te vormen. Eind maart zal hierover een nader overleg met de vakbonden plaatsvinden opdat daarna zsm tot installatie van de Commissie kan worden overgegaan.

FLO-TOOL SALARISBUREAUS

Begin januari heeft de VNG samen met het Expertisebureau voor de aanbieders van salarispakketten een technische bijeenkomst georganiseerd. Hierbij waren aanwezig AFAS, Centric, Pardon en RAET (ADP was verhinderd en is later geïnformeerd). Met deze bureaus is de methodiek van de grondslagen en de 75% netto berekening doorgenomen alsmede de samenloop met bruto en netto levenslooptegoed in de periode tot 2022.

Het is de verwachting dat de individuele bureaus in het tweede kwartaal van 2018 een FLO-tool introduceren waarmee de salarisadministratie op semi-automatische wijze nieuwe FLO-ers kan invoeren en lopende het FLO-traject semi-automatisch mutaties doorvoert om op 75% te blijven bij aanpassingen van het bruto-netto traject en/of aanpassingen van salaristabellen.

VEEL GESTELDE VRAAG:

Overgangsvergoeding

Via verschillende kanalen zijn vragen binnengekomen omtrent de interpretatie van het artikel over de overgangsvergoeding, 9f:9 CAR. Hieronder volgt een uitleg over dit artikel.

De overgangsvergoeding is aan de orde als iemand daadwerkelijk gaat uittreden: dus in de laatste maand van actieve dienst, dat kan dus ook de laatste maand zijn dat 50/90 wordt gewerkt.

Iedere medewerker die gebruik maakt van FLO2018 heeft recht op een overgangsvergoeding. Er bestaan twee overgangsvergoedingen:

A: € 3.500,- bruto. Dat is wanneer de ambtenaar op 1 januari 2006 10 tot 20 dienstjaren had, én de inkomensafhankelijke ziektekostenpremie volgens de lokale uitvoering van het FLO-overgangsrecht 2006 in de levenslooperiode werd doorbetaald door de werkgever onder toepassing van de groene loonheffingstabel;

B: € 1.500,- bruto als niet aan de voorwaarden onder A wordt voldaan.

Alle medewerkers die dus nu gebruik maken of in de toekomst gebruik gaan maken van een regeling uit hoofdstuk 9f, en dus actief waren op 29 oktober 2016, ontvangen een overgangsvergoeding.

LEVENSLLOOP EN GARANTIEREGELING

Het besef dat de levensloopergeling in 2022 stopt heeft ertoe geleid dat al in 2015 afspraken zijn gemaakt tussen werkgever en vakbonden over de opname van levensloop in de periode 2019-2022.

Deze afspraken zijn vastgelegd in een zgn. Garantieregeling (zie bijlage bij deze nieuwsbrief). Deze afspraken zijn niet in CAR-artikelen opgenomen omdat ze van uitvoeringstechnische aard zijn en niet de aanspraken van medewerkers wijzigen. Ook in de nieuwe afspraken FLO-overgangsrecht 2018 wordt ervan uitgegaan dat “zo lang als mogelijk en wenselijk is levenslooptegoed wordt opgebouwd en opgenomen”.

FLO2018

In het Akkoord is afgesproken dat de levenslooptegoeden worden ingezet in het FLO-overgangsrecht 2018. Er bereiken ons veel vragen over de wijze waarop dit gaat plaatsvinden en wat te doen met medewerkers die het LOGA-pad niet volgen. Er is op dit moment alleen te melden dat een werkgroep van werkgever en werknemers en extern-deskundigen druk aan de slag is met dit onderwerp. Zodra er meer bekend is, melden we dit in de nieuwsbrief. Bij FLO2018-uitkeringen uitbetaald in 2018 wordt nog geen levenslooptegoed betrokken. In de LOGA-brief van 18 december 2017 is de afspraak weergegeven dat het levenslooptegoed voor medewerkers die het LOGA-pad volgen en vanaf 2018 maar voor 2022 gebruik maken van het FLO-overgangsrecht per 1 januari 2019 tot 1 januari 2022 wordt ingezet ter financiering van de uitkering 75% netto. Medewerkers die het LOGA-pad volgen en niet meer voor 2022 levenslooptegoed kunnen inzetten krijgen voor 2022 de keuze voorgelegd wat er met het gespaarde levensloop moet gebeuren. Voor 1 januari 2019 komt informatie hoe om te gaan met niet-LOGA-pad volgers.

VOLGENDE NIEUWSBRIEF

Nieuwsbrief nummer 6
verschijnt in maart 2018.
Hierin o.a.
voorbeeldbesluiten FLO-
overgangsrecht (na lokale
vaststelling CAR-artikelen).

FLO2006

In 2015 is in het LOBA de afspraak gemaakt dat voor medewerkers die het LOGA-pad volgen en waarvan voor 2022 het levenslooptegoed niet (volledig) kan worden ingezet, het moment van uitbetaling van levenslooptegoed wordt vervroegd naar 1 januari 2019. Restant aan gedeeltelijk betaald verlof (bijvoorbeeld 0/80) wordt uitgekeerd vanaf einde opname levenslooperiode, te weten 1 januari 2022.

Voor de groep die hieronder valt, kunt u al voorbereidingen treffen door:

1. Bijgaand besluit uit het LOBA lokaal vast te laten stellen (indien dit in 2015 nog niet heeft plaatsgevonden)
2. In oktober 2018 de finale check bij Loyalis te laten uitvoeren. Vooral bij medewerkers jonger dan leeftijd 58 zal er mogelijk een aanvullend bedrag aan levensloop moeten worden gestort teneinde op 1 januari 2019 te kunnen beschikken over een volledig tegoed gebaseerd op 210% bruto.
3. Betrokkenen hiervan in oktober 2018 middels een brief in kennis te stellen.
4. Medewerkers die niet het LOGA-pad volgen maar wel over een deel-tegoed bij Loyalis of over een levenslooptegoed bij een andere instantie dan Loyalis beschikken, informeren over de consequenties. Voor hen geldt het reguliere traject en uitbetaling van restant levenslooptegoed in december 2021.

WAT STAAT ER NOG OP DE LANDELIJKE FLO-AGENDA?

1. Verrekening neveninkomsten
2. Opschorting tweede loopbaan
3. Uitvoering compensatie AOW-hiaat
4. Landelijke commissie AOW-compensatie
5. Doorlopende FLO-aanspraak na AOW-leeftijd
6. FLO-tool salarisbureau en 75% netto voorschotten
7. Alternatief voor levenslooptegoed
8. Verhoging AOW- en pensioenleeftijd 67+
9. Uittreden op oude staffelleeftijd cohort 5-10 dienstjaren i.v.m. 50/90 werken vanaf leeftijd 57 i.c.m. pensioenrekenleeftijd 68 jaar
10. Definiëren nieuw LOGA-pad

CONTACT

Expertisebureau@IFV.nl



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

ARBEIDSVOORWAARDEN EN PERSONEELSBELEID / FLO-OVERGANGSRECHT EN LOOPBAANBELEID

Afspraken over garantieregeling FLO overgangsrecht LOBA november 2015

Herziening FLO overgangsrecht en oude garantieregeling

Begin 2015 zijn vakbonden en werkgevers in het LOBA gestart met onderhandelingen over het FLO overgangsrecht. De aanleiding hiervoor was dat er door landelijke ontwikkelingen knelpunten in de regeling van het FLO overgangsrecht zijn ontstaan. Deze knelpunten zijn onder andere de afschaffing van de levensloopregeling per 1 januari 2022, de beperking van de fiscale ruimte voor de storting van extra pensioen en het verschuiven van de ingangsdatum van de AOW.

Zolang er geen nieuwe afspraken zijn gemaakt, bestaat er onzekerheid voor de groep medewerkers van 55 jaar en ouder die vanaf 1 januari 2015 een keuze moet maken tussen de verschillende mogelijkheden binnen het FLO overgangsrecht. Bij deze medewerkers loopt de fase van onbetaald verlof door tot na 1 januari 2022. Op deze datum eindigt de levensloopregeling en wordt het restant van het levenslooptegoed in een keer uitbetaald. Voor deze medewerkers betekent dit dat zij van 1 januari 2022 tot de ingangsdatum van hun keuzepensioen geen maandelijkse storting til hun levenslooptegoed meer krijgen.

Om deze medewerkers tegemoet te komen, is begin 2015 een garantieregeling overeengekomen. Waarin is afgesproken dat medewerkers die het LOBA pad gevolgd hebben ook na 1 januari 2022 recht hadden op voortzetting van pensioenopbouw tot aan de ingangsdatum keuzepensioen en compensatie voor ontstane fiscale nadelen. Deze garantieregeling liep af op 1 juli 2015 en is verlengd tot 1 september 2015.

Nieuwe garantieregeling

Helaas zijn de onderhandelingen over een nieuw FLO overgangsrecht op dit moment nog niet afgerond en is er ook nog geen zicht op een akkoord.

Gelet hierop hebben bonden en werkgevers zich in het najaar over een nieuwe garantieregeling gebogen. Doel van deze nieuwe garantieregeling was de nadelen voor medewerkers van het aflopen van de levensloopregeling zo veel mogelijk te beperken. In november is er een akkoord bereikt over deze nieuwe garantieregeling. Werkgevers en vakbonden hebben de volgende afspraak gemaakt:

Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2015 van het FLO overgangsrecht gebruik (respectievelijk gebruik) maken, en het LOBA pad hebben gevolgd, gaat de levenslooperiode in op uiterlijk 1 januari 2020. Hiermee wordt bereikt dat ze hun volledige periode van levensloop voor 1 januari 2022 hebben kunnen genieten. Vanaf 1 januari 2022 kunnen zij dan de resterende periode doorbetaald verlof genieten tot de ingangsdatum van hun keuzepensioen.

De garantieregeling is van toepassing op medewerkers die vanaf 1 januari 2015 hun keuze in het kader van het FLO overgangsrecht hebben gemaakt of nog moeten maken en loopt tot het moment dat er in het LOBA een akkoord is bereikt over een nieuw FLO overgangsrecht. Deze nieuwe garantieregeling gaat in op 1 januari 2015 en vervangt de eerder afgesproken garantieregeling.

LOBA

Bij het landelijk overleg brandweer specifieke arbeidsvoorwaarden (LOBA) zijn de vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid, CMHF en BVB vertegenwoordigd door bestuurders en kaderleden. Van werkgeverskant (de Brandweerkamers) zijn meerdere bestuurders van de Veiligheidsregio's aanwezig, een ambtelijke staf van adviseurs en beleidsmatige ondersteuning vanuit de VNG. Het secretariaat wordt gedaan door een medewerker van het A&O fonds Gemeenten.