

**Brief aan de leden**  
T.a.v. het college



**2003002216**

Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

frontoffice tel.  
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

onderwerp  
uitwerking  
arbeidsvoorwaardenakkoord

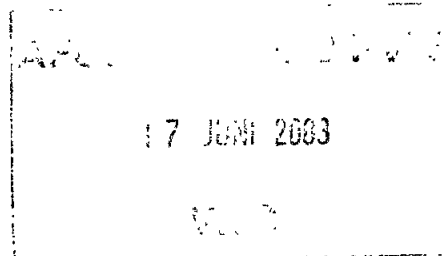
ons kenmerk  
CvA/2003002216  
Lbr. 03/80  
CvA/LOGA 03/17

datum  
17 juni 2003

### Samenvatting

Deze brief geeft invulling aan de afspraken uit het arbeidsvoorwaardenakkoord 2002-2003 over:

- pensioenopbouw bij 'een stapje terug' (inwerkingtreding 1 juli 2003);
- tijdelijke toeslag op FPU-uitkeringen (inwerkingtreding 1 juli 2003);
- arbeid en zorg: kraamverlof (inwerkingtreding 1 juli 2003);
- afschaffing compensatie AOW/ANW (inwerkingtreding 1 juli 2003);
- vereenvoudiging overwerkregeling (inwerkingtreding 1 juli 2003);
- medezeggenschap (uitwerking gedurende de looptijd van het akkoord).



## Aan de leden

frontoffice tel	uw kenmerk	bijlage(n)
(070) 373 8021		2
onderwerp	ons kenmerk	datum
uitwerking arbeidsvoorwaardenakkoord	CvA/2003002216 Lbr 03/80 CvA/LOGA 03/17	17 juni 2003

Geacht college,

In het arbeidsvoorwaardenakkoord voor de sector gemeenten 2003-2004 (zie ledenbrief, kenmerk CvA/200300211, nummer 03/70 van 22 mei 2003 en ledenbrief, kenmerk CvA/2003002214, nummer Lbr 03/78 van 17 juni 2003) zijn onder meer over de volgende onderwerpen afspraken gemaakt

- pensioenopbouw bij 'een stapje terug',
- tijdelijke toeslag op FPU-uitkeringen;
- arbeid en zorg kraamverlof;
- afschaffing compensatie AOW/ANW,
- vereenvoudiging overwerkregeling,
- medezeggenschap

In deze ledenbrief wordt u geïnformeerd over de invulling van deze afspraken

### **Pensioenopbouw bij 'een stapje terug'**

Naar aanleiding van afspraken tussen de sociale partners in de Pensioenkamer van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) is in mei 2002 een akkoord gesloten over de modernisering van de ABP-regeling. Als gevolg van dit akkoord is in artikel 3.1, lid 10 van het Pensioenreglement een regeling opgenomen waardoor het aantrekkelijker wordt voor een oudere medewerker een functie te aanvaarden die wat betreft de zwaarte beter is afgestemd op de mogelijkheden die de medewerker heeft. De regeling houdt in dat er geen wijziging hoeft te worden aangebracht in de berekeningsgrondslag van het pensioen wanneer een werknemer van 55 jaar of ouder een andere functie accepteert en daardoor geconfronteerd wordt met een verlaging van het salaris. Voorwaarde hierbij is dat deze mogelijkheid in de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) is vastgelegd.

LOGA-partijen zijn overeengekomen deze mogelijkheid op te nemen in de rechtspositie. Een verlaging van het salaris in een eindloonstelsel betekent normaal gesproken een verlaging van de reeds opgebouwde rechten. Door invoering van deze regeling wordt de pensioenopbouw ongewijzigd gecontinueerd. De ongewijzigde opbouw vindt alleen plaats bij teruggang in salaris, niet bij teruggang in deeltijdfactor als onderdeel van het seniorenbeleid. Bij aanpassing van de deeltijdfactor blijft namelijk de pensioengrondslag ongewijzigd. De pensioengrondslag is bepalend voor de waarde van de reeds opgebouwde pensioenjaren. Teruggang in salaris bij aanpassing van de deeltijdfactor heeft geen invloed op de reeds opgebouwde pensioenrechten, een kleinere deeltijdfactor heeft slechts tot gevolg dat er in een kalenderjaar geen volledig pensioenjaar wordt opgebouwd.

Hiertoe wordt in hoofdstuk 3 een artikel opgenomen dat het mogelijk maakt een medewerker van 55 jaar of ouder met zijn instemming in het kader van demotiebeleid in een lagere functie aan te stellen met teruggang in salaris naar het niveau van de nieuwe functie, zonder dat er sprake is van aanvaarden van gangbare of passende arbeid in het kader van ziekte of van disciplinaire straf en zonder dat hieraan ontslag is voorafgegaan. In hoofdstuk 5a wordt een nieuw artikel opgenomen dat pensioenopbouw over het oude salarisniveau garandeert bij teruggang in salaris bij demotie vanaf de leeftijd van 55 jaar.

Deze regeling treedt in werking per 1 juli 2003.

#### **Tijdelijke toeslag op FPU-uitkeringen**

Op 1 januari 2001 is de overhevelingstoeslag op lonen en uitkeringen vervallen als gevolg van de Wet brutoering overhevelingstoeslag lonen (Wet BOL). Sociale partners verenigd in de Pensioenkamer van de ROP hebben destijds besloten om het negatieve inkomenseffect van deze brutoering voor nieuwe vanaf 1 januari 2001 ingaande FPU-uitkeringen te compenseren middels een tijdelijke toeslag tot 1 januari 2005. Omdat de FPU-Gemeenten nauw aansluit bij de FPU hebben de partijen in het LOGA destijds besloten om deze tijdelijke toeslag ook in het leven te roepen voor de FPU-Gemeenten. U bent hierover geïnformeerd bij brief van 20 december 2000 (kenmerk CvA/2000005855, Lbr 00/193, (vA LOGA 00/25)).

Recent is in de Pensioenkamer in het kader van de modernisering van de ABP-regeling overeengekomen om de afbouw van tijdelijke toeslag te wijzigen voor de FPU-uitkeringen die ingaan tussen 1 januari 2003 en 1 januari 2005. Op basis van hetzelfde argument waarop de partijen in het LOGA eerder besloten tot invoering van de tijdelijke toeslag bij de FPU-Gemeenten, te weten de nauwe aansluiting tussen FPU en FPU-Gemeenten, zijn zij nu overeengekomen om deze wijziging in de afbouw van de tijdelijke toeslag door te vertalen naar de FPU-Gemeenten.

Tot deze in het LOGA overeengekomen wijziging had iedereen die vanaf 1 januari 2001 een

Aanvulling werkgever ontvangt, recht op een tijdelijke toeslag op deze Aanvulling werkgever ter grootte van 1,9% met een maximum van € 792 per jaar, tot uiterlijk 1 januari 2005

De overeengekomen wijziging heeft betrekking op diegenen die recht krijgen op een Aanvulling werkgever op of na 1 januari 2003. In de periode 1 januari 2003 tot 1 juli 2003 blijft voor deze groep de toeslag op de aanvulling nog ongewijzigd, dat wil zeggen, 1,9% met een maximum van € 792. Tussen 1 juli 2003 en 1 juli 2004 zal de toeslag 1,2% met een maximum van € 504 bedragen. In de periode 1 juli 2004 tot 1 januari 2005 zal de toeslag 0,6% bedragen met een maximum € 252. Op 1 januari 2005 eindigt de toeslag voor alle categorieën.

In schema ziet het er als volgt uit

Ingangsdatum aanvulling werkgever	Hoogte tijdelijke toeslag in procenten (maximumtoeslag in euro's)			
	vanaf 1-1-2003	vanaf 1-7-2003	vanaf 1-7-2004	vanaf 1-1-2005
Periode 1-1-2001 tot 1-1-2003	1,9 (792)	1,9 (792)	1,9 (792)	0 (0)
Periode 1-1-2003 tot 1-1-2005	1,9 (792)	1,2 (504)	0,6 (252)	0 (0)

De bovenstaande overeengekomen wijziging in de tijdelijke toeslag van degenen die recht krijgen op een Aanvulling werkgever tussen 1 januari 2003 en 1 januari 2005, is uitgewerkt in een wijziging van artikel 5a 8 van de CAR. Ook de toelichting op dit artikel is gewijzigd.

Deze regeling treedt op 1 juli 2003 in werking.

#### **Arbeid en zorg: kraamverlof**

Het kraamverlof dat is opgenomen in artikel 6 4 1 van de CAR-UWO wijkt op een aantal punten af van de bepaling uit de Wet arbeid en zorg (WAZO). In de eerste plaats is de duur van het kraamverlof een dag en staat in de WAZO twee dagen verlof. Ten tweede kan het kraamverlof worden geweigerd indien de belangen van de dienst zich daartegen verzetten. Ten derde geldt voor het kraamverlof niet de meldingsverplichting uit de WAZO maar de regeling die staat genoemd in het tweede lid van artikel 6 4 1. Ten vierde is het aanvangsmoment van het tijdvak waarbinnen recht bestaat op kraamverlof enigszins afwijkend ten opzichte van de wet: het kraamverlof kan opgenomen worden binnen een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling terwijl de wet aangeeft dat het kan worden opgenomen binnen een tijdvak van vier weken te rekenen vanaf het moment dat het kind feitelijk op het adres van de moeder woont.

Partijen zijn overeengekomen de bepaling over het kraamverlof in de CAR-UWO in overeenstemming te brengen met de bepaling in de WAZO. Deze regeling treedt op 1 juli 2003 in werking.

### **Afschaffing compensatie AOW/ANW**

In artikel 7 25 4 van de UWO is bepaald dat gemeentebtenaren die deelnemer zijn aan de IZA-regeling, recht hebben op een compensatie in verband met de door hen betaalde AOW- en ANW-premie over het werkgeversdeel in de premie ziektekosten

Partijen zijn overeengekomen de compensatie AOW/ANW over het werkgeversdeel in de premie ziektekosten gefaseerd af te schaffen Van de compensatie AOW/ANW die over het jaar 2003 wordt berekend, zal nog tweederde deel worden uitbetaald Van de over 2004 te berekenen compensatie AOW/ANW zal nog eenderde deel worden uitbetaald Met ingang van 2005 komt de compensatie AOW/ANW-premie over het werkgeversdeel in de premie ziektekosten in zijn geheel te vervallen

De gefaseerde afschaffing van de compensatie AOW/ANW over het werkgeversdeel in de premie ziektekosten geldt voor alle UWO-gemeenten, CAR-gemeenten en de G4 die deelnemen aan de IZA-regeling en die deze regeling kennen

### **Vereenvoudiging overwerkregeling**

LOGA-partijen constateren dat gemeenten de overwerkregeling op verschillende manieren interpreteren Er is niet zozeer een probleem in de uitvoering, maar de regeling is niet duidelijk genoeg Met name de categorieen twee uur voor en twee uur na werktijd en de twee-uursdrempel leveren onduidelijkheid op

Om bovenstaande redenen zijn LOGA-partijen overeengekomen de overwerkregeling in artikel 3 2 1 van de UWO te versimpelen

De categorieen twee uur voorafgaand en aansluitend aan de werktijd tussen 6 00 uur en 20 00 uur en de uren die niet twee uur voor of na de werktijd liggen tussen 6 00 uur en 20 00 uur, worden samengevoegd Deze twee categorieen worden samengevoegd tot een categorie maandag tot en met vrijdag van 6 00 uur-20 00 uur voor 25% Tegelijkertijd zijn LOGA-partijen overeengekomen de twee-uursdrempel te laten vervallen

De toeslagen voor overgewerkte uren worden zodoende in de volgende categorieën gedeeld:

Zondag of feestdagen	0:00-24 00 uur	100%
Zaterdag	0:00-24:00 uur	75%
Maandag of dag volgend op feestdag	0.00-6.00 uur	75%
Dinsdag tot en met vrijdag	0 00-6 00 uur	50%
Maandag tot en met vrijdag	20:00-24 00 uur	50%
Maandag tot en met vrijdag	6:00-20:00 uur	25%

Deze regeling treedt op 1 juli 2003 in werking

LOGA-partijen adviseren CAR-gemeenten en de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht (de G4) om deze vereenvoudiging door te voeren in hun lokale rechtspositieregeling.

### **Medezeggenschap**

LOGA-partijen hechten een groot belang aan een sterke en goed functionerende medezeggenschap. Helaas constateren LOGA-partijen dat in veel organisaties de belangstelling om zitting te nemen in een ondernemingsraad, terugloopt. Dit heeft tot gevolg dat er vaak geen verkiezingen voor de ondernemingsraad gehouden hoeven te worden of zelfs dat niet alle plaatsen in de raad kunnen worden bezet. Zeker wanneer naar aanleiding van de discussie over een nieuw model van arbeidsvoorwaardenvorming zou blijken dat meer taken en bevoegdheden bij de ondernemingsraad worden neergelegd, is het van belang dat gemeenten en hun medewerkers zich betrokken voelen bij de medezeggenschap en bereid zijn hierin te investeren.

Om op een effectieve manier de medezeggenschap te bevorderen is het van belang om te weten wat de motieven zijn van medewerkers om al dan niet actief te worden in de medezeggenschap. LOGA-partijen zullen hiernaar onderzoek laten verrichten gedurende de looptijd van het akkoord.

### **Wijzigingen CAR-UWO**

In de bijlagen treft u de wijzigingen van de CAR-UWO aan. Wij adviseren u deze wijzigingen zo spoedig mogelijk vast te stellen, zodat de datum van inwerkingtreding gewaarborgd is.

Wijzigingen in de CAR, respectievelijk de CAR-UWO die in het LOGA worden overeengekomen en u via een ledenbrief worden toegezonden, krijgen binnen de gemeente pas rechtskracht wanneer ze door het college zijn vastgesteld. Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet dualisering gemeentebestuur is krachtens artikel 160 van de Gemeentewet het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen.

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-artikelen. De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een CAO omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk.

Hoogachtend,  
College voor Arbeidszaken van de VNG



drs. mr. C.M. Sjerps,  
secretaris

## Bijlage 1 CAR-teksten

- A Aan artikel 3.1 wordt een nieuw zevende lid toegevoegd
- 7 Met instemming van de ambtenaar kan een ambtenaar van 55 jaar of ouder in het kader van seniorenbeleid aangesteld worden in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een dienovereenkomstige aanpassing van het salaris

Aan de toelichting van artikel 3.1 wordt het volgende toegevoegd:

### Lid 7

Dit artikel biedt de mogelijkheid dat een ambtenaar in het kader van seniorenbeleid de laatste jaren van de loopbaan een rustiger functie kan aanvaarden en op die wijze de loopbaan kan afbouwen. In artikel 6, vierde lid, van de voorbeeld bezoldigingsverordening is bepaald dat het mogelijk is het salaris te verlagen in verband met het aanvaarden van gangbare of passende arbeid in het kader van ziekte en bij wijze van disciplinaire straf. Artikel 3.1, zevende lid, voorziet in een nieuwe mogelijkheid tot het verlagen van het salaris. De werkgever wordt de mogelijkheid geboden het salaris op het niveau van de nieuwe functie uit te betalen. Deze teruggang in salaris als gevolg van 'een stapje terug' heeft geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Dit is geregeld in artikel 5a.9.

- C De titel van hoofdstuk 5a wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
- 5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen

- D Na de titel van hoofdstuk 5a wordt een paragraafaanduiding toegevoegd, die als volgt komt te luiden:
- §1 FPU Gemeenten

- E Artikel 5a.8 wordt, inclusief koptekst, gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Afbouw tijdelijke toeslag in verband met afschaffing overhevelingstoelage

### Artikel 5a.8

- 1 De ambtenaar met recht op een Aanvulling werkgever, welk recht is ontstaan op of na 1 januari 2001 maar voor 1 januari 2003, heeft zolang dat recht op een Aanvulling werkgever bestaat, doch uiterlijk tot 1 januari 2005, recht op een toeslag ter grootte van 1,9% van die Aanvulling werkgever met een maximum van € 792,- per jaar
- 2 De ambtenaar met recht op een Aanvulling werkgever, welk recht is ontstaan op of na 1 januari 2003, maar voor 1 januari 2005, heeft zolang dat recht op een Aanvulling werkgever bestaat, doch uiterlijk tot 1 januari 2005, recht op een toeslag ter grootte van:
  - 1,9% van die Aanvulling werkgever per 1 januari 2003, met een maximum van € 792,- per jaar,
  - 1,2% van die Aanvulling werkgever per 1 juli 2003, met een maximum van € 504,- per jaar en
  - 0,6% van die Aanvulling werkgever per 1 juli 2004, met een maximum van € 252,- per jaar
- 3 Indien de som van de toeslag bedoeld in het eerste respectievelijk tweede lid, de toeslag bedoeld in artikel 10a van het Reglement flexibel pensioen en uitreden en de toeslag als bedoeld in artikel 5a.8 van het Pensioenreglement, het in het eerste respectievelijk tweede lid bedoelde en van toepassing zijnde maximum overschrijdt, wordt de in het eerste respectievelijk tweede lid bedoelde toeslag beperkt tot een zodanig deel van dat maximum, dat overeenkomt met de verhouding tussen de Aanvulling werkgever enerzijds en de som van de FPU-uitkering en de Aanvulling Werkgever anderzijds.



De toelichting op artikel 5a.8 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

#### Artikel 5a.8

##### Lid 1 en 2

In deze leden wordt geregeld dat de ambtenaar die op of na 1 januari 2001 recht krijgt op een Aanvulling werkgever tevens recht krijgt op een toeslag over die aanvulling. Voor degenen die voor de eerste maal recht krijgen op een aanvulling in de periode 1 januari 2001 tot 1 januari 2003 bedraagt die toeslag 1,9% over die aanvulling. Voor degenen die voor de eerste maal recht krijgen op een aanvulling in de periode 1 januari 2003 tot 1 januari 2005 bedraagt die toeslag tot 1 juli 2003 1,9%, vanaf 1 juli 2003 1,2% en vanaf 1 juli 2004 0,6% over die aanvulling. Op 1 januari 2005 vervallen deze toeslagen voor beide bovengenoemde groepen.

Deze toeslag kan worden gezien als een tijdelijke compensatie voor het vervallen van de overhevelingstoeslag als gevolg van de Wet brutering overhevelingstoeslag lonen. Omdat de overhevelingstoeslag een maximum kent, kent ook deze tijdelijke toeslag een maximum

##### Lid 3

Naast de aanvulling werkgever ontvangt de ambtenaar ook een FPU-uitkering, die kan bestaan uit de volgende elementen flexibel pensioen, basisuitkering en aanvullende uitkering.

Naast de toeslag over de Aanvulling werkgever ontvangt de ambtenaar ook een toeslag over de diverse componenten van de FPU-uitkering. Om te voorkomen dat de ambtenaar in totaliteit meer toeslag ontvangt dan het voor hem geldende maximum van € 792,-, € 504,- of € 252,- is vastgelegd dat de som van de toeslagen niet meer kan bedragen dan het voor hem geldende maximum van respectievelijk € 792,-, € 504,- of € 252,-. In geval van overschrijding van het maximum geschiedt de toerekening van de toeslag naar rato van het aandeel van de Aanvulling werkgever in de totale uitkering van de ambtenaar, te weten de FPU-uitkering en de Aanvulling werkgever.

Indien bijvoorbeeld de ambtenaar bij een voor hem geldend maximum van € 792,- per maand € 4 000,- aan FPU-uitkering ontvangt en € 1 000,- aan Aanvulling werkgever (= 1/5 deel van totale uitkering) dan komt 1/5 deel van de toeslag van € 792,- ten laste van de werkgever, in casu € 158,40.

F Na artikel 5a.8 wordt een nieuw artikel, inclusief paragraafaanduiding, toegevoegd:

#### § 2 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan

##### Artikel 5a.9

Indien de ambtenaar op grond van artikel 3.1, zevende lid, bij dezelfde of een andere werkgever in de gemeentelijke sector, een andere functie met een gelijke formele arbeidsduur accepteert, blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oude inschaling.

De toelichting op artikel 5a.9 komt als volgt te luiden:

##### Artikel 5a.9

Dit artikel is de basis voor artikel 3.1 lid 10 van het Pensioenreglement. Het artikel regelt dat bij teruggang in salaris na de leeftijd van 55 jaar de pensioenopbouw gebaseerd blijft op de oude inschaling. Op de oude salarisschaal, die voor de pensioenopbouw van de ambtenaar blijft gelden, wordt de in de CAO afgesproken salarisverhoging toegepast.

Teruggang in functieschaal en mogelijk ook teruggang in salaris bij afbouw van de loopbaan vanaf 55 jaar wordt, slechts in overleg met de ambtenaar, mogelijk gemaakt door artikel 3:1, lid 7.

Wanneer een ambtenaar van 55 jaar of ouder in een andere gemeente een functie met een lagere functieschaal betreft en hierdoor teruggaat in salaris, blijft de grondslag voor de pensioenopbouw

slechts dan ongewijzigd als de wisseling van functie voortkomt uit het seniorenbeleid van de oude werkgever

Wanneer een ambtenaar in het kader van seniorenbeleid naast het accepteren van een lagere functie ook een (kleinere) deeltijdfactor accepteert, dan wordt de pensioenopbouw naar rato gecontinueerd op basis van de oude salarisschaal

Is sprake van afbouw van de loopbaan door vermindering van de formele arbeidsduur, zonder dat sprake is van een nieuwe functie, dan blijft de pensioengrondslag ongewijzigd, omdat voor de ambtenaar geen lagere functieschaal gaat gelden. Artikel 5a 9 is in dat geval niet van toepassing. De gevolgen voor de reeds opgebouwde pensioenrechten zijn in deze situatie niet aanwezig. De pensioengrondslag wijzigt namelijk niet, op de pensioenberekening wordt slechts – voor de laatste jaren – een deeltijdfactor losgelaten.

G Artikel 6 4, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden

- 1 De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn bezoldiging

De toelichting op artikel 6 4, lid 1, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden

Lid 1

In het eerste lid is, onder verwijzing naar de Waz, geregeld dat de ambtenaar die calamiteiten-, ander kort verzuim- of kraamverlof geniet, aanspraak heeft op doorbetaling van zijn bezoldiging

*Calamiteiten- en ander kortverzuimverlof*

De ambtenaar heeft op grond van de Waz recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens

- a zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden,
- b een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de invulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden
- c de uitoefening van het actief kiesrecht

Ad a

In de Waz is bepaald dat onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden in elk geval begrepen worden

- de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont
- het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn

Deze opsomming is niet limitatief. Dit betekent dat onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden ook andere gebeurtenissen kunnen worden begrepen. Een voorbeeld hiervan is plotselinge ziekte van kinderen.

Ad b

Hierbij kan worden gedacht aan het doen van aangifte van geboorte of overlijden

*Kraamverlof*

De ambtenaar heeft op grond van de Waz na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, recht op twee dagen verlof op dagen waarop hij gewoonlijk arbeid pleegt te verrichten. Het recht op verlof bestaat gedurende een tijdvak van vier weken. Dit tijdvak gaat in vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. De twee dagen kraamverlof hoeven niet aaneensluitend opgenomen te worden.

### *Meldingsprocedure*

In de Waz is een regeling getroffen inzake de meldingsverplichting van de ambtenaar bij opname van calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof. De ambtenaar moet voordat hij calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof wil opnemen de werkgever melden dát hij verlof wil opnemen en waarom hij verlof wil opnemen. In geval van acute noodsituaties zal dit niet altijd mogelijk zijn, in die gevallen meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever, onder opgave van redenen. De werkgever mag achteraf van de ambtenaar verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten vanwege een calamiteit of een situatie die noodzaakte tot kort verzuim of het opnemen van kraamverlof.

### *Samenloop van calamiteiten- en kort verzuimverlof met kraamverlof*

De bevalling van de partner levert een grond op om kort verzuimverlof op te nemen. In beginsel zal het verlof dan één dag bedragen. De ambtenaar kan dan eventueel aansluitend twee dagen kraamverlof opnemen.

### *Samenloop van calamiteiten- en kort verzuimverlof met kortdurend zorgverlof*

De Waz regelt niet precies de duur van het calamiteiten – en ander kort verzuimverlof, maar bepaalt dat het gaat om een korte naar billijkheid te berekenen tijd. Daarom heeft de wetgever het noodzakelijk geacht om een regeling te treffen over samenloop tussen de diverse verlofvormen. Het is immers mogelijk dat een situatie zowel voldoet aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof als aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof. In dat geval zou het voor de ambtenaar aantrekkelijk kunnen zijn om voor calamiteitenverlof te kiezen omdat dit verlof verleend wordt met behoud van de volledige bezoldiging. In artikel 5.8 Waz is daarom bepaald dat indien zowel is voldaan aan de voorwaarden voor het calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof, het calamiteitenverlof na één dag eindigt.

**Bijlage 2 CAR-UWO-teksten**

A Aan artikel 3 1 wordt een nieuw zevende lid toegevoegd

- 7 Met instemming van de ambtenaar kan een ambtenaar van 55 jaar of ouder in het kader van seniorenbeleid aangesteld worden in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een dienovereenkomstige aanpassing van het salaris

Aan de toelichting van artikel 3 1 wordt het volgende toegevoegd

Lid 7

Dit artikel biedt de mogelijkheid dat een ambtenaar in het kader van seniorenbeleid de laatste jaren van de loopbaan een rustiger functie kan aanvaarden en op die wijze de loopbaan kan afbouwen. In artikel 6, vierde lid, van de voorbeeld bezoldigingsverordening is bepaald dat het mogelijk is het salaris te verlagen in verband met het aanvaarden van gangbare of passende arbeid in het kader van ziekte en bij wijze van disciplinaire straf. Artikel 3 1, zevende lid, voorziet in een nieuwe mogelijkheid tot het verlagen van het salaris. De werkgever wordt de mogelijkheid geboden het salaris op het niveau van de nieuwe functie uit te betalen. Deze teruggang in salaris als gevolg van 'een stapje terug' heeft geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Dit is geregeld in artikel 5a 9.

B De toelichting op artikel 3 2 1, eerste lid, vervalt

Artikel 3 2 1, vijfde lid, onderdeel a, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden

- 5 a Het bedrag van de in het eerste lid bedoelde vergoeding wordt voor elk van de in aanmerking komende uren berekend naar een percentage van het uurloon van de ambtenaar

Dit percentage bedraagt

- 100 voor overwerk op een zondag tussen 0 en 24 uur,
- 75 voor overwerk op een zaterdag tussen 0 en 24 uur,
- 75 voor overwerk op een maandag tussen 0 en 6 uur,
- 50 voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0 en 6 uur,
- 50 voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 20 en 24 uur,
- 25 voor overwerk op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6 en 20 uur

De toelichting op artikel 3 2 1 vijfde lid, onderdeel a, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden

Lid 5, onderdeel a

Voorbeeld 1

Een ambtenaar werkt in een week in totaal 10 uur over

De verdeling is

maandag van 19 00 tot 21 00 uur (twee uur),

dinsdag van 17 00 tot 20 00 uur (drie uur),

zaterdag van 9 00 tot 12 00 uur (drie uur),

zondag van 9 00 tot 11 00 uur (twee uur)

De ambtenaar heeft aanspraak op een vergoeding bestaande uit verlof en een bedrag. De vergoeding in verlof is gelijk aan het aantal uren overwerk en bedraagt dus 10 uur.

Het bedrag van de vergoeding wordt als volgt bepaald

maandag 1 uur a 25%

1 uur a 50%

dinsdag 3 uur a 25%

zaterdag 3 uur a 75%

zondag 2 uur a 100%

## Voorbeeld 2

Een ambtenaar die vanwege deeltijdwerk nooit op woensdag werkt, maar op een woensdag van 11 00 tot 16 00 moet overwerken, krijgt voor de op die woensdag gewerkte uren een overwerkvergoeding van 25%

Artikel 3 2 1, vijfde lid, onderdeel d, vervalt.

C De titel van hoofdstuk 5a wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:  
5a FPU Gemeenten en nieuwe seniorenmaatregelen

D Na de titel van hoofdstuk 5a wordt een paragraafaanduiding toegevoegd, die als volgt komt te luiden:  
§1 FPU Gemeenten

E Artikel 5a:8 wordt, inclusief koptekst, gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Afbouw tijdelijke toeslag in verband met afschaffing overhevelingstoelage

### Artikel 5a:8

- 1 De ambtenaar met recht op een Aanvulling werkgever, welk recht is ontstaan op of na 1 januari 2001 maar voor 1 januari 2003, heeft zolang dat recht op een Aanvulling werkgever bestaat, doch uiterlijk tot 1 januari 2005, recht op een toeslag ter grootte van 1,9% van die Aanvulling werkgever met een maximum van € 792,- per jaar.
- 2 De ambtenaar met recht op een Aanvulling werkgever, welk recht is ontstaan op of na 1 januari 2003, maar voor 1 januari 2005, heeft zolang dat recht op een Aanvulling werkgever bestaat, doch uiterlijk tot 1 januari 2005, recht op een toeslag ter grootte van:
  - 1,9% van die Aanvulling werkgever per 1 januari 2003, met een maximum van € 792,- per jaar,
  - 1,2% van die Aanvulling werkgever per 1 juli 2003, met een maximum van € 504,- per jaar en
  - 0,6% van die Aanvulling werkgever per 1 juli 2004, met een maximum van € 252,- per jaar
- 3 Indien de som van de toeslag bedoeld in het eerste respectievelijk tweede lid, de toeslag bedoeld in artikel 10a van het Reglement flexibel pensioen en uitreden en de toeslag als bedoeld in artikel 5a:8 van het Pensioenreglement, het in het eerste respectievelijk tweede lid bedoelde en van toepassing zijnde maximum overschrijdt, wordt de in het eerste respectievelijk tweede lid bedoelde toeslag beperkt tot een zodanig deel van dat maximum, dat overeenkomt met de verhouding tussen de Aanvulling werkgever enerzijds en de som van de FPU-uitkering en de Aanvulling Werkgever anderzijds

De toelichting op artikel 5a:8 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden.

### Artikel 5a:8

#### Lid 1 en 2

In deze leden wordt geregeld dat de ambtenaar die op of na 1 januari 2001 recht krijgt op een Aanvulling werkgever tevens recht krijgt op een toeslag over die aanvulling. Voor degenen die voor de eerste maal recht krijgen op een aanvulling in de periode 1 januari 2001 tot 1 januari 2003 bedraagt die toeslag 1,9% over die aanvulling. Voor degenen die voor de eerste maal recht krijgen op een aanvulling in de periode 1 januari 2003 tot 1 januari 2005 bedraagt die toeslag tot 1 juli

2003 1,9%, vanaf 1 juli 2003 1,2% en vanaf 1 juli 2004 0,6% over die aanvulling. Op 1 januari 2005 vervallen deze toeslagen voor beide bovengenoemde groepen. Deze toeslag kan worden gezien als een tijdelijke compensatie voor het vervallen van de overhevelingstoeslag als gevolg van de Wet brutoering overhevelingstoeslag lonen. Omdat de overhevelingstoeslag een maximum kent, kent ook deze tijdelijke toeslag een maximum.

#### Lid 3

Naast de aanvulling werkgever ontvangt de ambtenaar ook een FPU-uitkering, die kan bestaan uit de volgende elementen: flexibel pensioen, basisuitkering en aanvullende uitkering.

Naast de toeslag over de Aanvulling werkgever ontvangt de ambtenaar ook een toeslag over de diverse componenten van de FPU-uitkering. Om te voorkomen dat de ambtenaar in totaliteit meer toeslag ontvangt dan het voor hem geldende maximum van € 792,-, € 504,- of € 252,- is

vastgelegd dat de som van de toeslagen niet meer kan bedragen dan het voor hem geldende maximum van respectievelijk € 792,-, € 504,- of € 252,-. In geval van overschrijding van het maximum geschiedt de toerekening van de toeslag naar rato van het aandeel van de Aanvulling werkgever in de totale uitkering van de ambtenaar, te weten de FPU-uitkering en de Aanvulling werkgever.

Indien bijvoorbeeld de ambtenaar bij een voor hem geldend maximum van € 792,- per maand € 4.000,- aan FPU-uitkering ontvangt en € 1.000,- aan Aanvulling werkgever (= 1/5 deel van totale uitkering) dan komt 1/5 deel van de toeslag van € 792,- ten laste van de werkgever, in casu € 158,40.

F Na artikel 5a 8 wordt een nieuw artikel inclusief paragraafaanduiding, toegevoegd

#### § 2 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan

##### Artikel 5a 9

Indien de ambtenaar op grond van artikel 3 1, zevende lid, bij dezelfde of een andere werkgever in de gemeentelijke sector, een andere functie met een gelijke formele arbeidsduur accepteert, blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oude inschaling.

De toelichting op artikel 5a 9 komt als volgt te luiden:

##### Artikel 5a 9

Dit artikel is de basis voor artikel 3 1 lid 10 van het Pensioenreglement. Het artikel regelt dat bij teruggang in salaris na de leeftijd van 55 jaar de pensioenopbouw gebaseerd blijft op de oude inschaling. Op de oude salarisschaal, die voor de pensioenopbouw van de ambtenaar blijft gelden, wordt de in de CAO afgesproken salarisverhoging toegepast.

Teruggang in functieschaal en mogelijk ook teruggang in salaris bij afbouw van de loopbaan vanaf 55 jaar wordt, slechts in overleg met de ambtenaar, mogelijk gemaakt door artikel 3 1, lid 7.

Wanneer een ambtenaar van 55 jaar of ouder in een andere gemeente een functie met een lagere functieschaal betreft en hierdoor teruggaat in salaris, blijft de grondslag voor de pensioenopbouw slechts dan ongewijzigd als de wisseling van functie voortkomt uit het seniorenbeleid van de oude werkgever.

Wanneer een ambtenaar in het kader van seniorenbeleid naast het accepteren van een lagere functie ook een (kleinere) deeltijdfactor accepteert, dan wordt de pensioenopbouw naar rato gecontinueerd op basis van de oude salarisschaal.

Is sprake van afbouw van de loopbaan door vermindering van de formele arbeidsduur, zonder dat sprake is van een nieuwe functie, dan blijft de pensioengrondslag ongewijzigd, omdat voor de ambtenaar geen lagere functieschaal gaat gelden. Artikel 5a 9 is in dat geval niet van toepassing. De gevolgen voor de reeds opgebouwde pensioenrechten zijn in deze situatie niet aanwezig. De

pensioengrondslag wijzigt namelijk niet; op de pensioenberekening wordt slechts – voor de laatste jaren – een deeltijdfactor losgelaten.

G Artikel 6:4, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

- 1 De ambtenaar die op grond van de Waz recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn bezoldiging.

De toelichting op artikel 6:4, lid 1, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Lid 1

In het eerste lid is, onder verwijzing naar de Waz, geregeld dat de ambtenaar die calamiteiten-, ander kort verzuim- of kraamverlof geniet, aanspraak heeft op doorbetaling van zijn bezoldiging.

*Calamiteiten- en ander kortverzuimverlof*

De ambtenaar heeft op grond van de Waz recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

- a zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
- b een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de invulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
- c de uitoefening van het actief kiesrecht.

Ad a

In de Waz is bepaald dat onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden in elk geval begrepen worden:

- de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

Deze opsomming is niet limitatief. Dit betekent dat onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden ook andere gebeurtenissen kunnen worden begrepen. Een voorbeeld hiervan is plotselinge ziekte van kinderen.

Ad b

Hierbij kan worden gedacht aan het doen van aangifte van geboorte of overlijden.

*Kraamverlof*

De ambtenaar heeft op grond van de Waz na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, recht op twee dagen verlof op dagen waarop hij gewoonlijk arbeid pleegt te verrichten. Het recht op verlof bestaat gedurende een tijdvak van vier weken. Dit tijdvak gaat in vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. De twee dagen kraamverlof hoeven niet aaneensluitend opgenomen te worden.

*Meldingsprocedure*

In de Waz is een regeling getroffen inzake de meldingsverplichting van de ambtenaar bij opname van calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof. De ambtenaar moet voordat hij calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof wil opnemen de werkgever melden dat hij verlof wil opnemen en waarom hij verlof wil opnemen. In geval van acute noodsituaties zal dit niet altijd mogelijk zijn; in die gevallen meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever, onder opgave van redenen. De werkgever mag achteraf van de ambtenaar verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten vanwege een calamiteit of een situatie die noodzaakte tot kort verzuim of het opnemen van kraamverlof.

*Samenloop van calamiteiten- en kort verzuimverlof met kraamverlof*

De bevalling van de partner levert een grond op om kort verzuimverlof op te nemen. In beginsel zal het verlof dan een dag bedragen. De ambtenaar kan dan eventueel aansluitend twee dagen kraamverlof opnemen.

*Samenloop van calamiteiten- en kort verzuimverlof met kortdurend zorgverlof*

De Wvz regelt niet precies de duur van het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, maar bepaalt dat het gaat om een korte naar billijkheid te berekenen tijd. Daarom heeft de wetgever het noodzakelijk geacht om een regeling te treffen over samenloop tussen de diverse verlofvormen. Het is immers mogelijk dat een situatie zowel voldoet aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof als aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof. In dat geval zou het voor de ambtenaar aantrekkelijk kunnen zijn om voor calamiteitenverlof te kiezen omdat dit verlof verleend wordt met behoud van de volledige bezoldiging. In artikel 5.8 Wvz is daarom bepaald dat indien zowel is voldaan aan de voorwaarden voor het calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof, het calamiteitenverlof na een dag eindigt.

- H Artikel 6.4.1, eerste lid, onderdeel a, wordt geschrapt, onder verlettering van onderdeel b en c tot onderdeel a en b.

In de toelichting op artikel 6.4.1 lid 1 worden de woorden "een drietal" vervangen door "een tweetal".

De toelichting op artikel 6.4.1 lid 1, sub a, wordt geschrapt, onder verlettering van onderdeel b en c tot onderdeel a en b.

- I Aan artikel 7.25.4 wordt een nieuw vijfde lid toegevoegd.

5 In 2003 wordt het bedrag van de compensatie zoals die wordt vastgesteld op basis van het derde lid voor tweederde deel uitbetaald. In 2004 wordt het bedrag van de compensatie zoals die wordt vastgesteld op basis van het derde lid voor eenderde deel uitbetaald. Vanaf 1 januari 2005 bestaat geen aanspraak meer op compensatie premie AOW/ANW.

De toelichting op artikel 7.25.4 komt als volgt te luiden:

Artikel 7.25.4

De compensatie AOW/ANW over het werkgeversdeel in de premie ziektekosten wordt gefaseerd afgeschaft. Van de over het jaar 2003 te berekenen compensatie AOW/ANW wordt 2/3 deel uitbetaald. Van de over het jaar 2004 te berekenen compensatie AOW/ANW wordt 1/3 deel uitbetaald. Met ingang van 2005 komt de compensatie AOW/ANW premie over het werkgeversdeel in de premie ziektekosten in zijn geheel te vervallen.



# VERZENDFORMULIER

contoso d d 04 juni 2003		opsteller C. van den Brekel		toestel 8021		afdeling CvA	
datum brief 04 juni 2003		ons kenmerk CvA		uw kenmerk			
bestandsnaam Document4 <i>1/ financieel/teksten over k.../ - 300 2216</i>							
onderwerp (12)							
geadresseerde De leden (t.a.v. burgemeester en wethouders)				nadere informatie bij front-office Middelen en Arbeidszaken			
aantal bijlagen		omschrijving					
verzending regulier opmerking opsteller:		<i>SPUEN 5/6 retour</i>					
afschrift aan		met bijlage		aantal		met brief	
PA/ Opsteller Secretariaat Chitra Thakoerdas Annemarie Sikkema Rinke Klouwen		*		1			
		*		1			
		*		1			
publicatie op intranet beleidsterrein: datum :		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <i>AN</i> <i>SPW</i>   <b>17 JUNI 2003</b>  <i>[Signature]</i>  <b>2003</b> </div>					
Niet invullen							
opmerking CTV							
bestandsnaam CTV <i>25524</i>		ontv datum + tijd <i>4/6/3</i>		gecoördineerd <i>[Signature]</i>		paraaf CTV	
paraaf afdelingshoofd		sectordirecteur		medeparafen		ter tekening afd hfd/sector hfd	
						<b>stempel</b>	