



## Samenvatting

Het college heeft de regeling Generatiepact Maastricht vastgesteld. Deze regeling is een eenmalige mogelijkheid voor medewerkers van de Gemeente Maastricht die in 2022 61 jaar of ouder zijn om minder te werken of eerder uit dienst te gaan. Hierdoor ontstaat er verhoogde mobiliteit, bedoeld om de organisatieontwikkeling te versnellen. Op de tweede plaats vergroot het de vitaliteit van oudere medewerkers. Het college besloot op 14 december 2021 hiervoor het gereserveerde bedrag van € 2,9 miljoen beschikbaar te stellen.

## Beslispunten

1. Regeling Generatiepact Gemeente Maastricht definitief vast te stellen.

## Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 19 april 2022

Conform.



## 1. Aanleiding

Op 2 november 2021 heeft het college uitgangspunten vastgesteld die de basis zijn geweest voor de Regeling Langzaam Afbouwen (RLA) en de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Aan de hand van die uitgangspunten is een concept-regeling uitgewerkt.

Op 22 februari jl. heeft het college het voorgenomen besluit genomen om de Regeling Generatiepact Maastricht vast te stellen, in afwachting van de instemming van de ondernemingsraad. Op diezelfde datum heeft het college besloten om aan de ondernemingsraad instemmingsrecht te verlenen, mede gelet op het gegeven dat het Lokaal Overleg bij brief d.d. 16 november 2021 had afgezien van haar formele instemmingsrecht in deze.

Op 22 februari jl. is het voorgenomen besluit tot vaststelling van het Generatiepact Maastricht ter instemming aan de ondernemingsraad voorgelegd. Daarna heeft veelvuldig overleg plaatsgevonden met de ondernemingsraad over het Generatiepact Gemeente Maastricht.

Per brief d.d. 5 april jl. heeft de ondernemingsraad ingestemd met de aan de ondernemingsraad voorgelegde regeling, onder voorbehoud van een door de gemeentesecretaris toegezegde aanpassing van een artikel uit de regeling.

De definitieve versie van het Generatiepact Gemeente Maastricht wijkt op punten af van de concept-regeling die op 22 februari jl. is vastgesteld aan het college.

## 2. Context

Op 22 februari jl. heeft het college het voorgenomen besluit genomen om de Regeling Generatiepact Maastricht vast te stellen, in afwachting van de instemming van de ondernemingsraad.

Ten opzichte van de regeling die op 22 februari jl. in concept is vastgesteld, zijn in de bijgevoegde definitieve versie (ter verduidelijking) een aantal technische wijzigingen doorgevoerd. Zo zijn in artikel 4 en artikel 10 van de regeling nieuwe artikelleden opgenomen waarmee wordt verduidelijkt dat iemand die nog geen 61 is niet kan deelnemen aan de RLA, en iemand die nog geen 65 is niet kan deelnemen aan de RVU.

In de regeling die op 22 februari jl. in concept is vastgesteld, was opgenomen dat het schriftelijk verzoek voor de RLA en de RVU ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum moest worden ingediend. In de definitieve versie is de ingangsdatum voor de RVU gewijzigd in één maand, daar het



organisatorisch mogelijk is gebleken om deelname aan de RVU reeds binnen één maand na het verzoek te laten plaatsvinden. Het voorgaande met dien verstande dat deelname steeds (pas) start per de eerste van de kalendermaand en uiterlijk op 1 januari 2023.

Op verzoek van de ondernemingsraad is een artikellid inhoudelijk gewijzigd (ten opzichte van de regeling die op 22 februari jl. door het college in concept is vastgesteld). Het gaat om artikel 6 vijfde lid Generatiepact Gemeente Maastricht, waarin is opgenomen dat de omvang van (toekomstige) uitkeringen op basis van de Cao Gemeenten worden gebaseerd op het salaris dat op basis van de verminderde arbeidsduur aan een werknemer is toegekend (voor een medewerker met een voltijds dienstverband zou het dus om 80% van het salaris gaan). De ondernemingsraad heeft ten aanzien van de jubileumuitkering (een uitkering als bedoeld in artikel 6 vijfde lid Generatiepact Gemeente Maastricht) namelijk verzocht om de toekomstige uitkering te baseren op de werkelijke arbeidsduur (salaris) gedurende de gehele periode tot aan het bereiken van het recht op de betreffende uitkering.

Het Generatiepact Gemeente Maastricht is ten aanzien van voornoemd punt op verzoek van de ondernemingsraad aangepast. Bij het bepalen van de omvang van de jubileumuitkering wordt nu (ook) rekening gehouden met het salaris op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur. Dit is verwerkt in artikel 6 vijfde lid Generatiepact Gemeente Maastricht en de toelichting daarop.

### 3. Gewenste situatie

Het college stelt het Generatiepact Gemeente Maastricht vast.

Onderstaande tabel betreft een korte samenvatting van de Regeling Generatiepact Maastricht.

	Regeling Langzaam Afbouwen (RLA)	Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)
Doelgroep	61 tot en met 65 jaar in 2022	65 of 66 jaar in 2022
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verzoek is uiterlijk 1 week na het laatst verstrekt financieel advies schriftelijk ingediend.</li><li>• Minimaal 5 jaar aaneengesloten in dienst</li><li>• Verminderde arbeidsduur is:</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verzoek is uiterlijk 1 week na het laatst verstrekt financieel advies schriftelijk ingediend.</li><li>• Minimaal 5 jaar aaneengesloten in dienst</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>o Absoluut minimumaantal van 14,4 uur per week</li><li>o Minimaal 50% van de arbeidsduur in 2021</li></ul>	
Gevolgen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medewerker blijft 60 procent werken, 85 procent (<math>\leq</math> OIK 8) of 80 (<math>\geq</math> OIK 9) procent salaris ontvangen en 100 procent pensioen opbouwen. De medewerker gaat het laatste jaar uit dienst en bouwt daarover geen pensioen op.</li><li>• De vermindering van de arbeidsduur wordt gerealiseerd door aan de werknemer die deelneemt aan de RLA gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof te verlenen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medewerker stopt met 65e of later met werken, krijgt bruto ongeveer 1.850 euro per maand (maandelijkse RVU-drempelvrijstelling, zoals genoemd in artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964) en bouwt geen pensioen meer op.</li></ul>

#### 4. Risicoparaagraaf

Sinds de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in 2020 is het civiele arbeidsrecht van toepassing op de arbeidsrelatie tussen de gemeente en haar medewerkers. Gelijktijdig met de Wnra is de Cao Gemeenten in werking getreden die de gemeente op haar werknemers dient toe te passen. De Regeling Generatiepact Maastricht (en specifiek de RLA) wijkt op onderdelen af van de Cao Gemeenten die een standaardkarakter kent. Iedere afwijking die strijdig is met de cao waaraan zowel de werkgever als de werknemer gebonden zijn, is nietig. Werknemers die lid zijn van een betrokken vakbond kunnen de nietigheid van een in de Regeling Generatiepact Maastricht opgenomen afwijking inroepen. Dit geldt eveneens voor de vakbonden die partij zijn bij de Cao Gemeenten, in dit geval de FNV en CNV Overheid. Het voorgaande speelde voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wnra in 2020, en daarmee voor gemeenten die eerder een generatiepact aanboden, niet.



Het risico dat in rechte wordt geoordeeld dat sprake is van nietigheid is nihil nu de Cao Gemeenten geen uitputtend karakter heeft en middels de verlovvariant niet evident strijdigheden ontstaan met cao-bepalingen. Daarbij is de kans niet groot dat een belanghebbende een beroep doet op nietigheid, zeker niet met instemming van de medezeggenschap.

#### **5. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid**

Het Generatiepact Maastricht draagt bij aan de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze oudere medewerkers.

#### **6. Effect op de openbare ruimte**

Niet van toepassing.

#### **7. Personeel en organisatie**

Mede door het Generatiepact Maastricht komt capaciteit centraal beschikbaar die na noodzakelijke herbezetting door de directie gericht ingezet zal worden op plekken die cruciaal zijn ter versnelling van de ontwikkelkoers.

#### **8. Informatiemanagement en automatisering (incl. Smart City)**

Niet van toepassing

#### **9. Financiën**

In de begroting 2022 is een budget van € 2.9 miljoen beschikbaar gesteld voor de kosten van het Generatiepact Maastricht. Indien het aantal aanmeldingen het maximale budget lijkt te overschrijden, kunnen niet alle aanmeldingen in aanmerking komen voor deelname aan het Generatiepact Maastricht. Om te bepalen wie kunnen deelnemen, wordt het criterium anciënniteit gehanteerd. Op basis van de lengte van het dienstverband wordt bepaald welke medewerkers in aanmerking komen voor deelname, waarbij geldt dat de medewerkers met het langste dienstverband als eerste in aanmerking komen voor deelname.

De aanpassing op verzoek van de OR (Jubileum-uitkering) zijn marginaal en worden opgevangen binnen het totale budget.

#### **10. Aanbestedingen**

De werknemer die wil deelnemen aan deze regeling, wordt voorafgaand in de gelegenheid gesteld om zich te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling door een door de gemeente Maastricht ter beschikking gestelde externe financieel adviseur voor zijn persoonlijke



situatie. Deze dienst is middels een meervoudig onderhandse aanbesteding aangetrokken. De gemeente faciliteert daarmee financieel advies. De gemeente staat niet in voor de juistheid van de verleende adviezen en is daarvoor niet aansprakelijk.

#### **11. Participatie tot heden**

Middels een vrijblijvende belangstellingsregistratie is onder de doelgroep geïnventariseerd of men mogelijk geïnteresseerd is in deelname aan de Regeling Generatiepact Maastricht. In aanvulling daarop zijn 5 informatiebijeenkomsten georganiseerd. Vragen uit deze bijeenkomsten en gesprekken met de ondernemingsraad hebben geleid tot verduidelijking van artikelen en uitleg in de toelichting.

#### **12. Voorstel**

Het college stelt het Generatiepact Gemeente Maastricht vast.

#### **13. Uitvoering, evaluatie en vervolg**

Het Generatiepact Gemeente Maastricht (bestaande uit de RLA en RVU) wordt doorgevoerd in het Personeelshandboek dat via intranet toegankelijk is voor alle werknemers.