

# Rekenvoorbeeld Generatieregeling

24 mei 2018



## Rekenvoorbeeld Generatieregeling

Je hebt interesse in de generatieregeling en wat dat voor jou betekent. Na een korte introductie zijn een aantal rekenvoorbeelden uitgewerkt. Zo krijg je zicht op de financiële mogelijkheden als je gebruik wil maken van de generatieregeling. Let op: de voorbeelden zijn een indicatie en is geen persoonlijke berekening. Een persoonlijke berekening is namelijk van te veel variabelen afhankelijk om in een rekenvoorbeeld te verwerken. Wil je een exacte berekening voor je zelf dan kan je het beste met je eigen HRM-afdeling contact opnemen. Voor de effecten op je pensioen geeft [PFZW](#) meer informatie. Let op: de generatieregeling in de cao geldt alleen indien jouw organisatie deze ook toepast. Meer informatie over de generatieregeling vind je [hier](#).

### Generatieregeling

Het investeren in duurzame inzetbaarheid en een optimale keuzevrijheid past bij het idee van een generatieregeling. Redenen voor een organisatie om de generatieregeling in te voeren zoals de cao Sociaal Werk, kunnen zijn dat:

- een deel van het personeel 5 jaar of minder van de AOW-gerechtigde leeftijd zit of binnenkort zover is. Werkgevers willen dan hun personeel de kans geven minder te werken, zonder te groot inkomensverlies;
- werkgevers verwachten op korte termijn een grote leeftijd gerelateerde uitstroom of uitval;
- werknemers het werk te zwaar vinden om dit goed vol te kunnen houden tot het einde van hun loopbaan.

### Voor wie?

Wanneer een werkgever voor zijn organisatie een generatieregeling heeft opgesteld, kan je als werknemer daar gebruik van maken als je:

- vijf jaar of minder voor je AOW-leeftijd zit;
- minder uren wil gaan werken.

Met de regeling behoud je voor een deel je loon over de uren, dat je minder gaat werken. Je bent niet verplicht om aan deel te nemen aan de generatieregeling. Dat is geheel vrijwillig.

### Rekenvoorschriften generatieregeling

Je moet als werknemer voor deelname aan de generatieregeling:

- minimaal 50% van je oorspronkelijke arbeidsomvang blijven werken;
- vijf jaar of minder voor je AOW-leeftijd zitten;
- je verlof opnemen dat meer is dan in de voorafgaande 12 maanden is opgebouwd;
- niet in het jaar voorafgaand aan deelname aan de regeling meer zijn gaan werken.

---

## Rekenvoorbeeld generatieregeling

Daarnaast:

- blijft de werkgever de helft van de uren doorbetalen, die je als werknemer door de generatieregeling minder werkt;
- betaalt de werkgever het bijbehorende werkgeversdeel van de pensioenpremie voor de uren die je minder gaat werken. Dit is zo als je als werknemer je pensioenopbouw vrijwillig wilt voortzetten bij deelname aan de generatieregeling.

Op basis van deze uitgangspunten zijn de volgende **combinaties** mogelijk:

- aanpassing arbeidsduur in combinatie met vrijstelling van arbeid;
- onbetaald verlof in combinatie met vrijstelling van arbeid.

Alleen deze combinatie is momenteel fiscaal en pensioen technisch goed mogelijk en heeft beperkte sociale zekerheidsrisico's. De combinatie onbetaald verlof en vrijstelling van arbeid is misschien alleen gunstiger in specifieke situaties en vergt goed advies voordat je deze gaat overwegen.

### Opbouw rekenvoorbeelden

#### Salaris als basis

- De basis om je loon te berekenen als je deelneemt aan de generatieregeling is je feitelijk verdiende salaris.
- Je feitelijk verdiende salaris is je uitbetaalde salaris, exclusief vergoedingen en toeslagen.

#### IKB en Loopbaanbudget

- In je IKB zijn vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, toevoeging, bovenwettelijk verlof en tegemoetkoming ziektekostenverzekering bij elkaar gevoegd. In totaal is je IKB-omvang 18,6965% van jouw bruto loon met een toevoeging van €10,00.
- De opbouw van je loopbaanbudget bedraagt 1,5% per maand van het bruto salaris en 8% vakantiegeld en 8,3% eindejaarsuitkering.
- Deelname aan de generatieregeling beïnvloedt dus je IKB-omvang en je Loopbaanbudget.

#### Verlof

- Je wettelijk verlof wordt berekend over de nieuwe omvang van je arbeidsovereenkomst.
- Je bovenwettelijke verlof (vitaliteitsuren en seniorenverlof) wordt berekend over het aantal uren dat je daadwerkelijk werkt (= de arbeidsomvang).
- Heb je nog verlof staan, dat meer is dan dat in de voorafgaande 12 maanden is opgebouwd, dan maak je dat eerst op voordat je start met de generatieregeling. Hiervoor telt mee: wettelijk verlof, vitaliteitsuren en bovenwettelijk verlof. Het bovenwettelijke verlof is het aangekochte verlof uit het IKB en het verlof dat je hebt opgebouwd in 2015 of de jaren daarvoor. Seniorenverlof telt niet mee, omdat je dit binnen 1 kalenderjaar moet opnemen.

## Rekenvoorbeeld generatieregeling

### Rekenvoorbeelden:

Hieronder zijn 3 rekenvoorbeelden uitgewerkt waarbij de generatieregeling wordt toegepast door voor de helft van de niet meer te werken tijd de arbeidsduur wordt aangepast en voor de andere helft sprake is van vrijstelling van arbeid.

In de rekenvoorbeelden is uitgegaan van een voltijdssalaris van € 2.700,--.

#### Voorbeeld 1

Je werkt **36** uur (100%) en gaat **18** uur (50%) werken door deel te nemen aan de generatieregeling.

- Je arbeidsovereenkomst gaat naar 27 uur (75%).
- De 9 uur, van 36 uur naar 27 uur, is aanpassing arbeidsduur. Over dit deel heb je loonverlies. Je loonverlies eventueel (gedeeltelijk) compenseren door opname vervroegd ouderdomspensioen en/of uitbetaling IKB
- De 9 uur, van 27 naar 18 uur, is vrijstelling van arbeid in de vorm van betaald verlof. Over deze 9 uur ontvang je salaris. Je ontvangt dus voor 27 uur salaris.

Je aangepaste arbeidsduur (=27 uur) is de basis voor alle arbeidsvoorwaarden in geld en voor loongerelateerde opbouw (sociale zekerheid, pensioen en wettelijk verlof). Je overige verlofrechten (seniorenverlof, vitaliteitsuren) zijn bovenwettelijk verlof en je bouwt deze op over het werkelijk gewerkte aantal uren (=18 uur).

De tabel laat zien wat je salaris per maand is, wat je opbouw IKB en loopbaanbudget is voor de volgende situaties:

- als je 36 uur werkt,
- als je minder wilt gaan werken en je gebruik wilt maken van de generatieregeling
- als je minder wilt werken maar dan zonder generatieregeling.

Alle bedragen zijn bruto en de weergegeven percentages zijn de percentages van het voltijdsvestingsverband.

Voorbeeld 1: Je wilt in plaats van 36 uur 18 uur gaan werken		
Huidige situatie: Je werkt 36 uur	Arbeidsomvang	
	100%	36 uur
Brutosalaris per maand	100%	2.700,00
Opbouw IKB		514,63
Opbouw Loopbaanbudget		47,37

Met generatieregeling		
Nieuwe situatie: . Je gaat 18 uur werken . Je wordt doorbetaald voor 27 uur . Het % is van een voltijdsvestingsverband	Arbeidsomvang	
	50%	18 uur
Aantal uren in je arbeidsovereenkomst	75%	27 uur
Brutosalaris per maand	75%	2.025,00
Opbouw IKB		388,47
Opbouw Loopbaanbudget		35,53
<b>Je levert in: 9 uur</b>		
Brutosalaris per maand	25%	675,00
Opbouw IKB		136,16
Opbouw Loopbaanbudget		11,84

Zonder generatieregeling		
Nieuwe situatie: . Je gaat 18 uur werken . Je wordt doorbetaald voor 18 uur . Het % is van een voltijdsvestingsverband	Arbeidsomvang	
	50%	18 uur
Aantal uren in je arbeidsovereenkomst	50%	18 uur
Brutosalaris per maand	50%	1.350,00
Opbouw IKB		262,32
Opbouw Loopbaanbudget		23,69
<b>Je levert in: 18 uur</b>		
Brutosalaris per maand	50%	1.350,00
Opbouw IKB		262,32
Opbouw Loopbaanbudget		23,69



---

## Rekenvoorbeeld generatieregeling