

Brabants Netwerk Bibliotheken  
mevrouw F. Assink - Aben  
p/a de Bibliotheek VANnU  
Postbus 259  
4700 AG ROOSENDAAL

datum  
28 januari 2015

ons kenmerk  
7410-00/14-00836/AdV/CO/sd  
Uw kenmerk

contactpersoon  
Christine Oyen

Onderwerp  
verhoging pensioenleeftijd

doorkiesnummer  
070-3090522

e-mail  
oyen@debibliotheken.nl

Geachte mevrouw Assink,

Het bestuur van de VOB heeft in de bestuursvergadering van 23 januari jl. kennis genomen van uw brief van 29 december.

We delen uw constatering dat de informatievoorziening naar de deelnemers en werkgevers vanuit het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) over het verhogen van de pensioenrichtleeftijd van 65 naar 67 jaar per 1 januari 2015 eind vorig jaar / begin dit jaar te wensen over liet. Er zijn echter ook verklaringen voor.

De vele veranderingen op het pensioengebied hebben in 2014 alle tijd en aandacht van het POB bestuur in beslag genomen.

Zoals alle andere pensioenfonds had ook het POB bestuur geen invloed op de snelheid en complexiteit van de veranderingen. Het primaat daarvoor lag (en ligt) bij het kabinet en het parlement (gehoord de sociale partners binnen de SER). De finale besluitvorming is in het parlement diverse keren uitgesteld; ook in december zijn er nog besluiten genomen die verband houden met de versoering en modernisering van het pensioenstelsel. Daarnaast zijn de regels waar een pensioenfonds aan moet voldoen verder uitgebreid en aangescherpt. Nog in de tweede helft van december stemde de Eerste Kamer nog over wijzigingen die gevolgen hebben voor het pensioenfonds en de nodige aanpassingen vergen van de pensioenadministratie. Het POB bestuur heeft zich terdege voorbereid op alle veranderingen en stond al veel eerder in de startblokken van berichtgeving en communicatie, maar wilde wachten tot het formele groene licht uit 'Den Haag'. Dit heeft niet alleen het POB bestuur parten gespeeld, maar alle andere pensioenfonds in Nederland en hun deelnemers en betrokken werkgevers en dus ook de werknemers- en werkgeversverenigingen.

Al veel eerder heeft het POB bestuur over de - toen nog: mogelijke - verhoging van de pensioenrichtleeftijd bericht, met name op de pensioendagen voor werkgevers in mei 2014. Helaas was de belangstelling vanuit werkgemerszijde voor deze pensioendagen teleurstellend gering.

Naar aanleiding van opmerkingen uit haar achterban heeft de VOB recent – na eerder aandringen richting POB – zelf informatie verspreid om de meest gestelde vragen te beantwoorden. Zie de bijgevoegde bijlage.

Werknemers die op korte termijn met de nieuwe maatregelen te maken krijgen, zijn wel tijdig en op individuele basis op de hoogte gebracht door het POB wat dit voor hen persoonlijk voor consequenties heeft, zo is ons verzekerd door het POB.

Sociale partners hebben inderdaad in september al het principebesluit genomen – gehoord het POB bestuur - de pensioenrichtleeftijd in een keer te verhogen van 65 naar 67 jaar. Echter, allerlei daarmee samenhangende vragen moesten eerst beantwoord worden, zoals besluitvorming over partner- en nabestaandenpensioen, voor over dit onderwerp tot definitieve bekrachtiging van de besluitvorming kon worden over gegaan en er dus over gecommuniceerd kon worden. Bovendien speelde hierbij de reeds bovengenoemde vertragingen in het parlementaire besluitvormingstraject over de laatste wijzigingen in het pensioenstelsel. Alvorens tot besluitvorming over te kunnen gaan over dergelijke onderwerpen, moeten sociale partners zich steeds grondig verdiepen in deze uiterst ingewikkelde materie. De deelnemers aan het gestructureerd arbeidsvoorwaardenoverleg (COAOB) hebben daartoe diverse cursusdagen moeten volgen en zich moeten laten bijstaan door specialisten op pensioengebied.

De vragen verwoord in uw brief, zijn naar mijn verwachting voor een belangrijk deel impliciet al beantwoord in de toelichting van de VOB op het besluit de pensioenrichtleeftijd te verhogen. Zie bijlage.

Onderstaand ga ik ook nog expliciet in op uw vragen.

Sociale partners hebben - uiteraard op voorstel van het POB-bestuur - het besluit genomen de pensioenrichtleeftijd in een keer te verhogen van 65 naar 67 jaar om zo maximaal binnen de fiscale kaders pensioen te kunnen blijven opbouwen.

Volgens de statuten van de VOB legt het bestuur een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao aan de cao-ledenvergadering ter instemming voor (artikel 14). Het pensioenreglement, waarin afspraken zijn vastgelegd over pensioenzaken, maakt echter geen onderdeel uit van de cao OB.

Ik wijs u er op dat pensioenzaken dermate complex en financieel-technisch van aard zijn, dat een behoorlijke mate van deskundigheid en grondige kennis van zaken nodig is om tot een oordeel te kunnen komen. Zoals hierboven reeds gesteld is de onderhandeldelegatie van de VOB nadrukkelijk bijgespijkerd moeten worden en heeft zich van gespecialiseerde adviseurs waaronder actuarissen moeten bedienen om mee te kunnen spreken over dit onderwerp.

Wat betreft het laten meeschuiven van de pensioenrichtleeftijd met de AOW leeftijd: parallel laten lopen van de pensioenrichtleeftijd met de AOW-leeftijd zou betekenen dat het POB ieder jaar opnieuw alle pensioenen opnieuw zou moeten berekenen op basis van de dan geldende AOW-leeftijd. Dit zijn uiterst complexe berekeningen, omdat per deelnemer met heel veel (en soms onzekere) factoren rekening gehouden moet worden. Dit zou elk jaar opnieuw een zeer tijdrovende en dus kostbare operatie zijn. Dit is de reden waarom ervoor is gekozen de pensioenrichtleeftijd in een keer te verhogen en alle pensioenen dus eenmalig te berekenen uitgaande van de leeftijd van 67 jaar. De meeste andere pensioenfondsen - waaronder de grootste: ABP en Zorg & Welzijn met elk duizenden werkgevers en honderdduizenden

deelnemers – hebben om dezelfde reden ook voor deze handelwijze gekozen. Het POB is hier dus in 'goed' gezelschap.

Deelnemers staat het vrij hun aanvullend pensioen eerder in te laten gaan, bijvoorbeeld op de AOW-leeftijd. Deelnemers die in de eerste maanden van 2015 de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken zijn hiervan tijdig door het POB individueel op te hoogte gesteld.

Volgens artikel 70, lid 1 f van de Cao openbare bibliotheken, eindigt de arbeidsovereenkomst met ingang van de dag waarop de werknemer aanspraak krijgt op AOW. Het einde van de arbeidsovereenkomst schuift dus wel mee op met het verschuiven van de AOW-leeftijd. Tot de AOW-leeftijd weer dezelfde is als de pensioenrichtleeftijd ligt het voor de hand dat werknemers hun aanvullend ouderdomspensioen van het POB eerder in laten gaan en wel zoveel mogelijk tegelijk met de ingangsdatum van hun AOW.

Sociale partners hebben de intentie om artikel 70, lid 1 f van de cao ook na 15 juni 2015 onverkort te handhaven. In het bovenstaande antwoord is te lezen dat dit niet tot problemen in de pensioensfeer leidt, omdat steeds in individuele gevallen de ingangsdatum van het aanvullend ouderdomspensioen kan worden vervroegd.

In onze branche moeten we ons afvragen of een recht van de werknemer om na de AOW-leeftijd door te werken, gezien de leeftijdsopbouw en de geringe mobiliteit in de branche, in zijn algemeenheid wel zo wenselijk is en wel in het belang van werkgevers is. Er komen bij ons veel signalen binnen met zorgen omtrent de mobiliteit in de branche en de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand.

Overigens: in individuele gevallen kunnen werkgever en werknemer wel degelijk afspraken maken om ook na het bereiken van de AOW-leeftijd van de werknemer het dienstverband voort te zetten. In bijgevoegde informatie is te lezen dat hier op dit moment echter nogal wat haken en ogen zitten.

Mag ik er op vertrouwen met deze brief uw vragen te hebben beantwoord?

Met vriendelijke groet,



Ap de Vries  
directeur

PS.

De berichtgeving over uw brief op de website van het Bibliotheekblad – inclusief de brief zelf – stond daar reeds te lezen nog voordat de brief zelf door ons ontvangen was. Dat vinden we eerlijk gezegd niet chique. De brief al via de media (laten) verspreiden, nog voor dat wij in de gelegenheid zijn geweest haar te beoordelen, maatregelen te nemen en / of te beantwoorden, heeft o.i. tot meer onrust onder werkgevers en werknemers in de branche geleid dan nodig was.

Dossier arbeidsvoorwaarden

## **Toelichting wijzigingen pensioenregeling in 2015**

januari 2015

**U vindt hieronder meer informatie over de wijziging in het [Pensioenreglement](#) per 1 januari 2015 en de gevolgen van de verhoging van de pensioenrichtleeftijd van 65 naar 67 jaar.**

De aanpassingen zijn nodig om binnen de fiscale kaders ten behoeve van de deelnemers maximaal toegestaan pensioen op te bouwen. Het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) heeft al eerder in 2014 hierover gecommuniceerd dat deze aanpassingen eraan kwamen. Ook op de pensioendagen van het POB voor leden van de VOB in mei is dit uitvoerig toegelicht.

Meer pensioenfondsden, zoals het ABP, hebben de pensioenrichtleeftijd in een keer verhoogd naar 67 jaar om zo in samenhang met het maximale opbouwpercentage binnen de fiscale kaders een zo goed mogelijk pensioen op te bouwen.

### **Wijziging pensioenregeling 2015**

De pensioenregeling wijzigt per 1 januari 2015, als gevolg van wettelijke wijzigingen die pensioenen betreffen.

#### *Pensioenrichtleeftijd naar 67*

De pensioenrichtleeftijd wordt verhoogd naar 67 jaar. Dat betekent dat deelnemers twee jaar langer pensioen opbouwen. De periode dat een deelnemer pensioen ontvangt, start twee jaar later. De eerder opgebouwde pensioenaanspraken worden omgerekend naar een pensioenleeftijd van 67 jaar. In het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) dat elke deelnemer in 2015 van het POB ontvangt, is te zien wat dat in individuele gevallen betekent. Natuurlijk blijft het pensioenreglement de mogelijkheid bieden om eerder met pensioen te gaan. Die keuze is aan de individuele deelnemer. De startdatum van het pensioen kan zo blijven aansluiten bij de overige oudedagsvoorzieningen (AOW en/of eventuele aanvullende individuele voorzieningen).

#### *Gewijzigde pensioenopbouw en pensioenpremie*

De verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar leidt ook tot [wijziging](#) van het opbouwpercentage dat fiscaal gezien maximaal is toegestaan.

De pensioenpremie bedraagt in 2015 19,5%.

#### *Maximaal pensioengevend salaris op € 100.000*

Werknemers die meer verdienen dan € 100.000, kunnen vanaf 1-1-2015 boven dat bedrag geen pensioen meer opbouwen. Dit is wettelijk bepaald. (zie ook verderop onder 'aanvullende maatregelen')

#### *Beëindiging VPL-overgangsregeling in 2015*

Hierover heeft de VOB u [geïnformeerd](#) op 22 december 2014.

Vanaf 1 januari is daarmee ook de premie voor deze regeling van 2% komen te vervallen.

## **Toelichting verhoging pensioenrichtleeftijd van 65 naar 67 jaar**

Belangrijk om te weten is:

- door de wijziging van de pensioenrichtleeftijd gaan de rechten die een deelnemer in het verleden heeft opgebouwd niet verloren;
- de deelnemer behoudt de mogelijkheid het pensioen eerder te laten ingaan, bijvoorbeeld aan het begin van de maand waarin hij AOW krijgt of aan het begin van de maand erna.

Er blijkt verwarring te zijn over het einde van het dienstverband vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde (AOW-)leeftijd in relatie tot de verhoging van de pensioenrichtleeftijd.

Allereerst is daarbij van belang onderscheid te maken tussen *pensioenrichtleeftijd* en *pensioengerechtigde leeftijd of AOW-gerechtigde leeftijd*:

- Volgens artikel 70, [lid 1 onder f](#) van de cao OB eindigt de arbeidsovereenkomst indien de werknemer de *pensioengerechtigde* leeftijd bereikt en wel met ingang van de dag waarop hij aanspraak krijgt op een AOW-uitkering.
- Per 1 januari 2015 is de *pensioenrichtleeftijd* verhoogd van 65 naar 67 jaar. Dit betekent dat de pensioenen vanaf 1 januari 2015 worden berekend ingaande op de leeftijd van 67 jaar. Dit heeft tot gevolg dat maximaal fiscaal toegestaan pensioen kan worden opgebouwd.

*Pensioengerechtigde leeftijd = AOW-leeftijd*

De *pensioengerechtigde* leeftijd is de leeftijd waarop iemand aanspraak krijgt op AOW. We gebruiken hierna steeds de term AOW-leeftijd.

Zoals bekend schuift de AOW-leeftijd elk jaar met enkele maanden op tot deze in 2021 uitkomt op 67 jaar. De leeftijd waarop het dienstverband eindigt, schuift dus gelijk met de AOW-leeftijd mee op. Het is de intentie van cao-partijen deze bepaling ook na 15 juni 2015 in een nieuwe cao ongewijzigd te laten.

*Pensioenrichtleeftijd verhoogd*

Toen de pensioenrichtleeftijd nog 65 was, ging het aanvullend ouderdomspensioen in principe in op de eerste van de maand waarin de deelnemer 65 werd.

Deelnemers konden het POB vragen hun aanvullend ouderdomspensioen uit te stellen, zodat het vrijwel tegelijk met de AOW in zou gaan.

AOW gaat in op de verjaardag van betrokkene, het aanvullend ouderdomspensioen altijd op de eerste van de maand, dus afhankelijk van de verjaardag kan men kiezen voor dezelfde maand of de maand erna.

Nu de pensioenrichtleeftijd is verhoogd naar 67 kunnen deelnemers het POB vragen hun ouderdomspensioen te vervroegen, zodat het ook nu weer vrijwel gelijk met hun AOW ingaat. Deelnemers van het POB die op korte termijn de AOW-leeftijd bereiken (65 en 3 maanden), hebben hierover persoonlijk een brief ontvangen van het POB.

Het POB heeft ervoor gekozen om de pensioenrichtleeftijd in een keer te verhogen van 65 naar 67, omdat de wijziging een enorme ingrijpende administratieve operatie is.

Zou de pensioenrichtleeftijd in dezelfde stappen zijn verhoogd parallel aan de verhoging van de AOW-leeftijd dan zou dit iedere keer opnieuw een hele kostbare ombouwoperatie betekenen voor het POB. Ook andere pensioenfondsen handelen op deze manier. Eenvoudiger was daarom ervoor te kiezen op verzoek van deelnemers in individuele gevallen het aanvullend ouderdomspensioen te laten vervroegen naar de AOW-leeftijd.

### **Doorwerken na de AOW-leeftijd**

Besluiten beide partijen de arbeidsovereenkomst toch voort te zetten na het einde van het dienstverband vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd, dan heeft dat op dit moment nogal wat consequenties. Er is een wet in voorbereiding die het aantrekkelijker moet maken om na de AOW-leeftijd door te werken (Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd).

De consequenties op dit moment:

- Er hoeven geen premies werknemersverzekeringen (WW, ZW, WAO, WIA en AOW) meer te worden afgedragen. De werknemer is ook niet verzekerd tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.
- De werknemer moet wel loonbelasting blijven betalen.
- Werkgever en werknemer betalen pensioenpremie tot de werknemer de leeftijd van 67 jaar bereikt.
- Een, na het bereiken van de AOW-leeftijd, voortgezette arbeidsovereenkomst moet worden opgezegd, ook als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet. En onbepaalde tijd is in die situatie ook echt onbepaalde tijd!
- Bij ziekte moet de werkgever twee jaar het loon door betalen. De meeste verzuimverzekeringen keren niet uit voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt.
- Alle overige bepalingen in het Burgerlijk Wetboek over bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden, ontslag, werken in deeltijd of flexibel werken gelden ook voor deze groep werknemers.

### **Aanvullende maatregelen**

Voor de mogelijkheden om individuele maatregelen te treffen voor het bedrag boven €100.000 kan contact worden opgenomen met de vaste verzekeringsmakelaar van de VOB, [Concordia de Keizer](#).