

Wat zijn de gevolgen van de pensioenhervormingen voor de personeelsleden van de UGent?

DEZE TEKST IS GEBASEERD OP DE RECENTSTE REGELGEVING TOT 15 JANUARI 2012. ER ZIJN VERDER NOG EEN AANTAL MAATREGELEN DIE REEDS WERDEN AANGEKONDIGD, MAAR DIE NOG NIET WERDEN BESLIST. DEZE TEKST WORDT AANGEPAST NAARGELANG ER NIEUWE REGELS BEKEND WORDEN.

ALS JE TWIJFELT OVER DE CONCRETE GEVOLGEN VOOR JOUW PENSIOEN, NEEM DAN CONTACT OP VIA ACOD@UGENT.BE

Voor het statutair administratief en technisch personeel (ATP)

1. Het pensioen op 65

Je pensioen gaat normaal in op de eerste dag van de maand nadat je 65 jaar wordt. Dit blijft zo, ongeacht het aantal jaar dat je hebt gewerkt.

2. Vervroegd op pensioen gaan voor statutairen

Tot op heden geldt dat je vanaf 60 jaar vervroegd op pensioen kan gaan indien je minstens 5 jaar gewerkt hebt als statutair in de overheidssector. Vanaf 2016 zal je 62 jaar moeten zijn en 40 jaar gewerkt moeten hebben alvorens je vervroegd op pensioen kan gaan.

Uitzondering:

- zij die op 60 jaar al 42 jaar gewerkt hebben, kunnen op 60 jaar vervroegd op pensioen gaan
- zij die op 61 jaar al 41 jaar gewerkt hebben, kunnen op 61 jaar vervroegd op pensioen gaan

Indien je op een gegeven moment voldoet aan de voorwaarden om vervroegd op pensioen te mogen gaan, dan kan je daarna om het even wanneer vervroegd op pensioen gaan.

Bijvoorbeeld: ik bereik de leeftijd van 60 jaar in 2012 en heb 5 jaar in overheidsdienst gewerkt. Volgens de regels die gelden in 2012 mag ik dus vervroegd op pensioen gaan. Ik besluit echter om pas twee jaar later op pensioen te gaan. Hoewel ik in 2014 normaal minstens 39 jaar moet hebben gewerkt (zie de tabel op de volgende pagina), kan ik nog steeds op vervroegd pensioen gaan, ook al heb ik in totaal nog geen 39 jaar gewerkt. Ik mocht in 2012 immers al vervroegd op pensioen gaan. Hetzelfde geldt voor alle andere situaties: eens je voldoet aan de voorwaarden om vervroegd op pensioen te mogen gaan, dan kan je dat daarna op om het even welk moment doen.

Voor de berekening van het aantal jaar dat je hebt gewerkt, zullen worden meegeteld:

- het aantal jaren dat je effectief hebt gewerkt, of dit nu in overheidsdienst, als werknemer in de privé, of als zelfstandige was
- de tijdsbonificatie voor het aan de functie verbonden verplichte diploma hoger onderwijs (dus voor personeelsleden in niveau B of hoger)
- de duur van de legerdienst (evenals andere gelijkgestelde periodes, bvb als gewetensbezwaarde)

Vanaf 2013 tot 2016 worden de minimumleeftijd en het minimum aantal jaren dat men moet hebben gewerkt elk jaar verhoogd. Concreet betekent dit:

- in 2012: ik kan op vervroegd pensioen gaan als ik ten minste 60 jaar ben en ten minste 5 jaar in overheidsdienst heb gewerkt
- in 2013: ik kan op vervroegd pensioen gaan als ik ten minste 60 jaar ben en ten minste 40 jaar heb gewerkt, OF als ik ten minste 60 jaar en 6 maanden ben en ten minste 38 jaar heb gewerkt
- in 2014: ik kan op vervroegd pensioen gaan als ik ten minste 60 jaar ben en ten minste 40 jaar heb gewerkt, OF als ik ten minste 61 jaar ben en ten minste 39 jaar heb gewerkt
- in 2015: ik kan op vervroegd pensioen gaan als ik ten minste 60 jaar ben en ten minste 41 jaar heb gewerkt, OF als ik ten minste 61 jaar en 6 maanden ben en ten minste 40 jaar heb gewerkt
- vanaf 2016: ik kan op vervroegd pensioen gaan als ik ten minste 60 jaar ben en ten minste 42 jaar heb gewerkt, OF als ik ten minste 61 jaar ben en ten minste 41 jaar heb gewerkt, OF als ik ten minste 62 jaar ben en ten minste 40 jaar heb gewerkt

3. Berekening van het pensioen voor statutairen

Het bruto jaarbedrag van het pensioen wordt berekend aan de hand van de volgende formule:

$$\frac{1}{60} \times \text{de referentiewedde} \times \text{het aantal aanneembare dienstjaren}$$

- de breuk 1/60 (ook wel het tantième genoemd):
het aantal jaren dat je hebt gewerkt in overheidsdienst wordt vermenigvuldigd met de breuk 1/60 voor de berekening van je pensioenbedrag. Vóór de pensioenhervorming werd de breuk 1/60 ook reeds toegepast. Hier is dus voor ATP niets veranderd.
- de referentiewedde:

- voor wie op 1 januari 2012 reeds 50 jaar is: deze referentiewedde komt overeen met de totale wedde van de laatste vijf jaar in overheidsdienst, gedeeld door 5. Voor hen verandert er dus niets.
 - voor wie op 1 januari 2012 nog geen 50 jaar is: deze referentiewedde komt overeen met de totale wedde van de laatste tien jaar in overheidsdienst, gedeeld door 10. Dit is een verandering tegenover de vorige regeling. Zie hieromtrent ook het kader hieronder.
- Het aantal aanneembare dienstjaren komt overeen met het aantal jaar dat je in overheidsdienst hebt gewerkt (inclusief de gelijkgestelde jaren). Dit aantal is beperkt tot maximum 45. Dit betekent dat het maximum pensioenbedrag dat je kan ontvangen overeenstemt met $45/60 (= \frac{3}{4})$ van je referentiewedde.

Voor wie op 1 januari 2012 nog geen 50 jaar is: in plaats van de gemiddelde wedde van de laatste 5 dienstjaren, zal de gemiddelde wedde van de laatste 10 dienstjaren worden gehanteerd bij de pensioenberekening

Door anciënniteit en door bevorderingen neemt de wedde die je ontvangt toe doorheen de jaren. Dit betekent dat de gemiddelde wedde die wordt gebruikt voor de pensioenberekening vanaf nu lager zal liggen. De gemiddelde wedde over de laatste 10 jaar in overheidsdienst is immers lager dan de gemiddelde wedde over de laatste 5 jaar.

Bijvoorbeeld: een ATP-lid, met op dat ogenblik een anciënniteit van 21 jaar en tewerkgesteld in salarisschaal 3.3, bevordert op 4 jaar voor zijn/haar pensioen naar salarisschaal 3.4.

Rekening houdend met de salarisschalen, de anciënniteit en de (huidige) index bekomt men in het oude stelsel de volgende referentiewedde:

$(33.535,75 \text{ EUR} + 34.613,66 \text{ EUR} + 35.661,16 \text{ EUR} + 35.661,16 \text{ EUR} + 36.708,67 \text{ EUR})/5 = 35.236,08 \text{ EUR}$

De berekening aan de hand van de nieuwe regels levert de volgende referentiewedde op (opnieuw berekend tegen de huidige index), ervan uit gaand dat deze persoon op 8 jaar voor zijn pensioen van salarisschaal 3.2 naar salarisschaal 3.3 is gegaan:

$(29.396,57 \text{ EUR} + 30.416,99 \text{ EUR} + 31.467,83 \text{ EUR} + 32.501,79 \text{ EUR} + 32.501,79 \text{ EUR} + 33.535,75 \text{ EUR} + 34.613,66 \text{ EUR} + 35.661,16 \text{ EUR} + 35.661,16 \text{ EUR} + 36.708,67 \text{ EUR})/10 = 33.246,54 \text{ EUR}$

In dit geval is de referentiewedde dus om en bij de 2.000 EUR minder.

Voor iemand met een loopbaan van 45 jaar betekent dit dan 1.500 EUR bruto minder pensioen per jaar. Het spreekt voor zich dat dit verschil nog veel groter wordt indien men in de laatste jaren voor het pensioen werd bevorderd naar een hogere functieklassse.

Let op: de situatie is specifiek per persoon. Je dient dus altijd te kijken naar je eigen loopbaan.

4. De perioden van loopbaanonderbreking en van verlof voor verminderde prestaties die in aanmerking worden genomen voor de pensioenberekening van statutairen, worden gewijzigd

Er zijn heel wat onduidelijkheden rond de interpretatie van de veranderingen die door de wet werden aangebracht. Eens deze onduidelijkheden zijn weggewerkt, zullen de nieuwe regels voor de loopbaanonderbreking nog eens apart worden meegedeeld. Voorlopig kan het volgende worden gezegd:

- De perioden van loopbaanonderbreking of van verlof voor verminderde prestaties die plaatsvinden na 31 december 2011 worden voor het pensioen slechts in rekening genomen voor een totaal van 12 maanden voor het geheel van de loopbaan.

Uitzondering: de loopbaanonderbreking die plaatsvindt na 31 december 2011, maar waarvoor de aanvraag werd ingediend **vóór 28 november 2011**, wordt niet meegerekend voor bovenstaande beperking.

- de thematische verloven (ouderschapsverlof, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad, palliatieve zorgen) vallen niet onder de bovenstaande beperking van 12 maanden. Ook dient geen persoonlijke valideringsbijdrage meer te worden betaald voor de perioden van dergelijke verloven die na 31 december 2011 vallen. Deze tellen dus 'gratis' mee voor het pensioen volgens de regeling.
- Voor de personen die na 31 december 2011 vrijwillig in het kader van loopbaanonderbreking hun prestaties verminderen tot 4/5 van een voltijdse tewerkstelling, worden de periodes van afwezigheid of verlof gelijkgesteld met effectieve prestaties zonder dat zij in het geheel 5 jaar mogen overschrijden.
- Ingeval van een halftijdse loopbaanonderbreking na 31 december 2011 door een persoon van 55 jaar of ouder: de beperking van maximum 60 kalendermaanden die (volgens de oude regelgeving) kunnen worden meegeteld voor het pensioen, wordt verhoogd met 24 maanden
- Ingeval van een loopbaanonderbreking voor 1/5 na 31 december 2011 door een persoon van 55 jaar of ouder: de beperking van maximum 60 kalendermaanden die (volgens de oude regelgeving) kunnen worden meegeteld voor het pensioen, wordt verhoogd met 60 maanden

5. Onzekerheid over de toekomst van het complement wegens leeftijd

Tot nu ontvangt de ambtenaar die aan het werk blijft na de leeftijd van 60 jaar te hebben bereikt, voor elke bijkomende maand een aanvulling op het pensioenbedrag die overeenkomt met een zeker percentage van het jaarlijks pensioenbedrag. Dit pensioencomplement kan oplopen tot 9% voor wie aan het werk blijft tot de leeftijd van 65 jaar. De nieuwe pensioenwetgeving wijzigt momenteel nog niets aan dit systeem. Wel voorziet zij de mogelijkheid om de leeftijdsvoorwaarden en de bedragen aan te passen via een koninklijk besluit, en dit tegen 30 april 2012. Het is zo goed als zeker dat de regering deze mogelijkheid effectief zal benutten om de minimumleeftijd voor het pensioencomplement te verhogen en de bedragen te verminderen.

Voor het zelfstandig academisch personeel (ZAP)

1. Het pensioen op 65

Je pensioen gaat normaal in op de eerste dag van de maand nadat je 65 jaar wordt. Dit blijft zo, ongeacht het aantal jaar dat je hebt gewerkt.

2. De regelgeving voor vervroegd pensioen

De *Wet houdende diverse bepalingen* van 28 december 2011 vermeldt het volgende (art. 89):

“[...] Wat de stelsels betreft waarvan het tantième voordeliger is dan 1/60, stelt de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad vóór 1 maart 2012, de afwijkingen en de nadere regels vast van de verlenging van de loopbaan van 60 naar 62 jaar.

Alle in het eerste lid bedoelde pensioenaanvragen worden geschorst in afwachting van de publicatie van dit besluit.”

Dit betekent dat de regelgeving voor vervroegd pensioen van het ZAP nog opgesteld moeten worden.

3. Het tantième

Het tantième, dat voor het niveau vanaf hoogleraar (evenals voor enkele andere graden van het ZAP die zich in een overgangsregeling bevinden) vroeger op 1/30 lag, wordt aangepast naar 1/48 voor de diensten gepresteerd vanaf 1 januari 2012. Het tantième voor de andere graden van het ZAP blijft voorlopig op 1/55. Wel dient in gedachten te worden gehouden dat het in de bedoeling ligt van de regering om alle stelsels naar het tantième 1/60 te laten evolueren.

Voor het contractueel personeel (ATP en WP)

1. Het pensioen op 65

Je pensioen gaat normaal in op de eerste dag van de maand nadat je 65 jaar wordt. Dit blijft zo, ongeacht het aantal jaar dat je hebt gewerkt.

2. De aanvullende pensioenverzekering voor contractuelen van onbepaalde duur

Over de aanvullende pensioenverzekering voor contractuelen van onbepaalde duur is momenteel nog niets geweten. Van zodra er nieuwe informatie is, zullen wij dit zo spoedig mogelijk laten weten.

3. Vervroegd op pensioen gaan voor contractuelen

Tot op heden geldt dat je vanaf 60 jaar vervroegd op pensioen kan gaan indien je minstens 35 jaar gewerkt hebt. Vanaf 2016 zal je 62 jaar moeten zijn en 40 jaar gewerkt moeten hebben alvorens je vervroegd op pensioen kan gaan.

Uitzondering:

- zij die op 60 jaar al 42 jaar gewerkt hebben, kunnen op 60 jaar vervroegd op pensioen gaan
- zij die op 61 jaar al 41 jaar gewerkt hebben, kunnen op 61 jaar vervroegd op pensioen gaan

Voor de berekening van het aantal jaar dat je hebt gewerkt, zullen worden meegeteld:

- het aantal jaren dat je effectief hebt gewerkt, of dit nu in overheidsdienst, als werknemer in de privé, of als zelfstandige was

Vanaf 2013 tot 2016 worden de minimumleeftijd en het minimum aantal jaren dat men moet hebben gewerkt elk jaar verhoogd. Concreet betekent dit:

- in 2013: ik kan op vervroegd pensioen gaan als ik ten minste 60 jaar ben en ten minste 40 jaar heb gewerkt, OF als ik ten minste 60 jaar en 6 maanden ben en ten minste 38 jaar heb gewerkt
- in 2014: ik kan op vervroegd pensioen gaan als ik ten minste 60 jaar ben en ten minste 40 jaar heb gewerkt, OF als ik ten minste 61 jaar ben en ten minste 39 jaar heb gewerkt
- in 2015: ik kan op vervroegd pensioen gaan als ik ten minste 60 jaar ben en ten minste 41 jaar heb gewerkt, OF als ik ten minste 61 jaar en 6 maanden ben en ten minste 40 jaar heb gewerkt
- vanaf 2016: ik kan op vervroegd pensioen gaan als ik ten minste 60 jaar ben en ten minste 42 jaar heb gewerkt, OF als ik ten minste 61 jaar ben en ten minste 41 jaar heb gewerkt, OF als ik ten minste 62 jaar ben en ten minste 40 jaar heb gewerkt

**VERDERE INFORMATIE OVER HET PENSIOEN IN DE OVERHEIDSSECTOR IS TE
VINDEN OP DE VOLGENDE WEBSITE:**

<http://www.pdos.be/pdos/news/index.htm>

**Als je een concrete vraag hebt over jouw specifieke situatie,
neem dan contact op via ACOD@UGent.be**