

Memo

Aanleiding

Per 1 januari 2020 worden alle JGZ taken (basispakket) in Zuid-Limburg overgedragen aan de GGD ZL in de programmalijn JGZ. Hierbij is als uitgangspunt afgesproken dat deze transitie zal plaatsvinden met gelijkblijvende voorwaarden voor medewerkers, gemeenten en cliënten.

Medewerkers van de overdragende JGZ organisaties kennen de CAO van de VVT en zijn daarbij verplicht aangesloten bij het pensioenfonds PFZW. JGZ medewerkers van de GGD vallen per 1 januari 2020 in de CAO Gemeenten (nu nog CAR/UWO) en zijn verplicht aangesloten bij het pensioenfonds ABP.

Arbeidsvoorwaarden zijn verankerd in de CAO. Hiervan afgeleid is ook het pensioenfonds waarin de pensioenrechten van de medewerkers zijn/worden opgebouwd. Het voeren van verschillende Cao's binnen de GR GGD is mogelijk. Het is echter wettelijk niet toegestaan om als organisatie bij verschillende pensioenfondsen aangesloten te zijn. Bij overgang van medewerkers vanuit Envida, Zuyderland en Meander naar de GGD ZL zijn medewerkers dus verplicht om over te stappen van PFZW naar het ABP.

In het vervolg van deze memo worden de consequenties hiervan uitgewerkt en de mogelijke opties voorgelegd.

Consequentie overgang van PFZW naar ABP

Net zoals de beide verschillende Cao's zijn beide pensioenregelingen branche specifiek en goed passend binnen de eigen branche en kennen een eigen historie ontstaan vanuit de specifieke branche afhankelijke behoeften.

Beide pensioenregelingen zijn dan ook verschillend, zowel voor werkgever als voor werknemer. Door het ABP is een vergelijking opgesteld van de beide regelingen.

De belangrijkste verschillen tussen de beide regelingen staan onderstaand uitgewerkt.

Financiële verschillen

	ABP	PFZW
Franchise	Inkomen < €39.256: €10.700 Inkomen > €39.256: €13.350	€12.028
Pensioenopbouw	Inkomen < €39.256: 1.701% per jaar Inkomen > €39.256: 1,875 per jaar	1,75% per jaar
Premie	Werkgever 17,43% (=70%) Werknemer 7,47% (=30%) Totaal 24,9%	Werkgever 11,75% (=50%) Werknemer 11,75% (=50%) Totaal 23,50%

- *Inkomen betreft pensioengevend jaarinkomen zijnde vast salaris + vakantie uitkering + vakantie uitkering + vaste toeslagen + overige (structurele) inkomensbestandsdelen*

Qua op te bouwen pensioen is niet op voorhand op individueel niveau aan te geven of een overgang van pensioenregeling een verbetering of verslechtering van de voorwaarden betekent.

Qua totale kosten (premie) is het premie percentage van het ABP hoger, echter omdat ook de franchise (bedrag waarover geen pensioen wordt opgebouwd en dus ook geen

premie over hoeft te worden betaald) hoger is bij het merendeel van de medewerkers (pensioengevend inkomen groter dan €39.256) zijn de totale kosten van de pensioenregeling van het ABP slechts beperkt hoger (maximaal € 225.000).

Omdat de verdeling van het PFZW een gegeven uitgangspunt is in de CAO VVT is het geen optie om deze verdeling uit te voeren in combinatie met een andere CAO. Immers in deze CAO wordt bij de overige arbeidsvoorwaarden al uitgegaan van een hogere bijdrage in de pensioenregeling voor de werknemer, en is dit dus gecompenseerd in de overige arbeidsvoorwaarden.

Overige verschillen

Naast het verschil in verdeling van de pensioenlast tussen werknemer en werkgever zijn er ook inhoudelijke verschillen ten aanzien van partner pensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen.

Daarnaast kunnen medewerkers a.g.v. de lage dekkingsgraad bij de pensioenfondsen hun pensioen niet overdragen waardoor een pensioenbreuk ontstaat.

Omdat de verdeling niet los kan worden gezien van de bijbehorende Cao's (die beide gehandhaafd blijven) is het noodzakelijk om alle betrokken medewerkers te plaatsen in een entiteit waarin zowel de geldende CAO VVT als ook de huidige pensioenregeling is opgenomen.

Opties juridische inrichting JGZ 0-4 jaar

Er zijn diverse opties om het personeel over te dragen naar de nieuwe organisatie:

1. Overgang van medewerkers naar huidige organisatie GGD ZL;
2. Stichting;
3. B.V.
 - a. Overgang van JGZ medewerkers van Envida, Zuyderland en Meander naar nieuw op te richten (CAO-) B.V.;
 - b. Overname JGZ B.V. van Envida
 - c. Overname van Zuyderland JGZ B.V.

Optie 1: Alle medewerkers toevoegen aan organisatie GGD ZL

Zoals reeds aangegeven is dit zeer onwenselijk. Hierdoor wordt een ongelijkheid gecreëerd door bij de overkomende werknemers de huidige CAO VVT in stand te houden in combinatie met een andere pensioenregeling.

De additionele (pensioen) lasten voor de GGD ZL zijn niet verwerkt in de overgedragen budgetten.

Optie 2 + 3a Stichting of B.V.

Het garanderen van gelijkblijvende (arbeidsvoorwaarden) voor de over te nemen medewerkers kan alleen gegarandeerd worden door deze medewerkers te plaatsen in een afzonderlijke juridische entiteit (Stichting of Besloten Vennootschap), waarin zowel de medewerkers als de daarbij horende CAO en pensioenregeling van toepassing is.

De keuze voor een B.V. als juridische vorm ligt hierbij voor de hand omdat hierbij de zeggenschap, door middel van aandelen volledig bij de GGD blijft en daarmee een volwaardig onderdeel van de Gemeenschappelijke Regeling kan zijn (congruent met het genomen besluit door het Algemeen Bestuur). Bij een stichting dient zeggenschap via bestuursbenoemingen te worden georganiseerd.

Directie- en bestuursbureau

GGD Zuid Limburg

Postbus 33, 6400 AA Heerlen

T 088-880 50 00 | F 088-880 50 01 | info@ggdzl.nl | www.ggdzl.nl

Verder is het bij een stichting niet toegestaan een winstoogmerk te hebben en of uitkeringen te doen. Nu is in voorliggende situatie geen winstoogmerk aan de orde, maar kan er wel sprake zijn van geldstromen (uitkeringen) tussen GGD en de stichting.

Vanuit fiscaal oogpunt (Vennootschapsbelasting en Omzetbelasting) bestaat voor beide juridische vormen geen verschil. Het verkrijgen van een classificatie Zorginstelling, waardoor er een vrijstelling op de Vennootschapsbelasting ontstaat, is bij beide juridische vormen mogelijk.

Het hebben van een Stichting of Besloten Vennootschap betekent voor de GGD wel dat (voor zover niet aanwezig) er een beleidskader verbonden partijen moet worden opgesteld.

Op basis van bovenstaande is het voorstel om niet te kiezen voor een Stichting maar de B.V. als juridische entiteit te kiezen.

Optie 3b+c Keuze tussen oprichten nieuwe B.V. of overnemen bestaande B.V. van Zuyderland of Envida.

Voordeel van het oprichten van een nieuwe B.V. is dat deze per definitie is gevrijwaard van historische activiteiten en risico's. Nadeel is dat oprichting en inrichting nog volledig moet gebeuren. Tevens zijn zowel bij Envida als bij Zuyderland passende B.V. 's beschikbaar, waarbij beide organisaties hebben aangegeven deze vennootschappen te willen overdragen. Overdracht van aandelen van een bestaande B.V. aan de GGD is daarbij eenvoudiger dan het individueel overdragen van alle over te nemen bezittingen, rechten en verplichtingen (arbeidsovereenkomsten).

Zowel Envida als Zuyderland hebben hun JGZ activiteiten (inclusief personeel) ondergebracht in een B.V. Bij de overname van een van beide B.V. 's blijven de rechten en plichten van de reeds in deze B.V. opgenomen medewerkers gehandhaafd (inclusief de CAO VVT en pensioenregeling PFZW) en dienen alleen de medewerkers van de andere betrokken JGZ organisaties naar deze B.V. te worden overgebracht. De betrokken medewerkers van de GGD blijven rechtstreeks werkzaam vanuit de GR van de GGD (zonder B.V. als tussenschakel) met behoud van de CAR/UWO en de pensioenregeling bij het ABP.

Uit de jaarrekening 2018 van JGZ B.V. (Envida) blijkt dat 44 FTE aan medewerkers is opgenomen in de B.V. Bij Zuyderland JGZ B.V. zijn dit 24 FTE. Dit pleit voor het overnemen van de B.V. van Envida omdat hierdoor een groter deel van de medewerkers niet individueel overgedragen hoeft te worden.

Bij de keuze voor overname van een van de reeds bestaande B.V. 's dient de betreffende B.V. 's wel "schoon" opgeleverd te worden. Beide B.V. 's zijn qua balansposten vergelijkbaar. Vastgoed is bij geen van beiden B.V. 's opgenomen. Huisvesting loopt via huurovereenkomsten.

Beide vennootschappen zijn vrijgesteld van VPB op basis van de classificatie als zorginstelling.

Een argument om te kiezen voor het overnemen van de B.V. van Zuyderland, is dat dit waarschijnlijk het onderhandelingstraject met Zuyderland zal vereenvoudigen. Het overdragen van een B.V. is voor de latende organisatie eenvoudiger dan het overdragen van alle betrokken activa, passiva en overeenkomsten. Mogelijke discussiepunten op

Directie- en bestuursbureau

GGD Zuid Limburg

Postbus 33, 6400 AA Heerlen

T 088-880 50 00 | F 088-880 50 01 | info@ggdzl.nl | www.ggdzl.nl

individuele posten worden op deze manier voorkomen. Uit de beoordeling van de (concept) jaarrekening 2018 blijken geen bijzonderheden die pleiten om niet de volledige B.V. van Zuyderland over te nemen.

Voorstel:

Op basis van bovenstaande is het voorstel om een bestaande B.V. van Envida dan wel Zuyderland over te nemen om daarin alle medewerkers die betrokken zijn met de JGZ 0-4 jaar in op te nemen. Afhankelijk van de voortgang in de onderhandelingsgesprekken kan de keuze worden gemaakt voor een van beide.

Naast de hiervoor uitgewerkte argumentatie voor inrichting in een B.V. is een ander belangrijk argument dat door het onderbrengen van de betrokken medewerkers van Envida, Meander en Zuyderland in deze B.V. keuze vrijheid blijft bestaan voor een structurele oplossing per 1.1.2021 waarbij op dat moment alle medewerkers van de JGZ in 1 organisatie plaatsnemen met 1 CAO en 1 pensioenregeling. Het jaar 2020 kan dan gebruikt worden om te beoordelen welke juridische organisatie vorm hiervoor het best geschikt is.

Directie- en bestuursbureau

GGD Zuid Limburg

Postbus 33, 6400 AA Heerlen

T 088-880 50 00 | F 088-880 50 01 | info@ggdzl.nl | www.ggdzl.nl