

JRV

08 MEI 2014

Beh. Afdeling:
Streeflijst:
Afzender: Raad/B&W
B.V.O.:



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

**Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad**

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

1

betreft

Indexering/wijziging subsidies
welzijn en cultuur 2013-2015

ons kenmerk

ECSD/U201400955
Lbr. 14/033

datum

8 mei 2014

Samenvatting

In verband met de indexering van uw subsidies informeren wij u jaarlijks over de ontwikkeling van de loonkosten in de Cao-sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Openbare Bibliotheken en Kunsteducatie. Ook vermelden wij wetgeving en certificering, die subsidie- en personeelsgerelateerd zijn. De Cao's kennen het volgende verloop.

- In de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening was de Cao-loonkostenstijging voor 2012 0,08%, voor 2013 is deze 3,05% en voor 2014 vooralsnog 0,12%.
- In de sector Openbare Bibliotheken bedroeg de stijging van de Cao-loonkosten voor 2012 1,25%, over 2013 is er geen stijging en voor 2014 is deze 1,25% plus 0,2% als bijdrage aan een nieuw sociaal fonds.
- In de private sector Kunsteducatie leidde in 2012 een eenmalige uitkering tot een loonstijging van 1%. In 2013 is deze vervallen. Ook 2014 willen de werkgevers kostenneutraal houden. Vanaf 2013 leidt een nieuw mobiliteitsfonds tot 0,09% meer werkgeversbijdrage.
- In de publieke sector Kunsteducatie gold voor 2012 een stijging van 1,75% plus een gedifferentieerde eenmalige uitkering van € 400,- of € 200,-. Deze laatste vervalt in 2013, daarnaast is er een doorwerking van 0,25%. Er is nog geen nieuwe Cao voor 2013 en 2014.

In sectoren zonder actuele Cao eisen de bonden voor 2014 3% en voor 2013 in elk geval koopkrachtbehoud bij voorkeur gekoppeld aan de stijging binnen het consumentenprijsindexcijfer. Voor 2013, 2014 en 2015 is dit laatste volgens de laatste gegevens van het Centraal Planbureau respectievelijk 2,5%, 1,5% en 1,5%. Het tegenbod van de werkgevers is over het algemeen lager. Er zijn fluctuaties in de pensioenpremies, die per sector verschillen. Daarnaast zijn er andere wijzigingen in de premiedruk. Voorts geldt dat elke werkgever jaarlijks te maken heeft met een incidentele loonkostenontwikkeling, deze is gemiddeld 0,75% tot 1%.

In het tweede deel van de brief staan, gelet op de Cao's in de genoemde sectoren, gegevens over de personele gevolgen en kosten bij subsidiewijzigingen ten gevolge van bezuinigingen. Ook geven we enkele voorbeelden van zorgvuldig verlopen lokale processen.

Gemeente Woerden 14.007703



Registratiedatum: 09/05/2014
Behandelend afdeling
Afgehandeld door/op:



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Aan de leden

informatiecentrum tel. (070) 373 8393	uw kenmerk	bijlage(n) 1
betreft Indexering/wijziging subsidies welzijn en cultuur 2013-2015	ons kenmerk ECSD/U201400955 Lbr. 14/033	datum 8 mei 2014

Geacht college en gemeenteraad,

Jaarlijks informeren wij u over de ontwikkeling van de loonkosten in de Cao-sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Openbare Bibliotheken en Kunsteducatie. Het gaat in deze ledenbrief om de loonkostenontwikkeling in de jaren 2013 en 2014 met een terugblik op 2012 ook vanwege een mogelijke doorloop naar 2013 en een vooruitblik op 2015. Dit alles is door ons voorbereid met de betrokken werkgeversverenigingen: Maatschappelijke Ondernemers Groep (MOgroep), de Vereniging van Openbare Bibliotheken in Nederland (VOB) en Kunstconnectie. Ook het College voor Arbeidszaken en het VNG-Expertisecentrum Gemeentefinanciën waren hierbij betrokken.

Wij kijken daarbij tevens naar andere loonkostengerelateerde kosten, zoals de ontwikkeling van de pensioenpremies en sociale premies. Naast de ontwikkeling van de Cao-loonkosten kunnen de gemeenten immers ook de premieontwikkeling en de incidentele loonkostenontwikkeling bij hun beslissing over de subsidie betrekken. Gelet op de huidige financiële heroverwegingen binnen gemeenten belichten wij thans ook actuele aspecten van wetgeving en certificering, die een relatie hebben met personeel en subsidies. En we werpen een blik op de gemeentefinanciën c.q. het accres van het gemeentefonds. In het tweede deel van de brief staan aanbevelingen hoe u correct kunt handelen bij subsidiewijzigingen ten gevolge van bezuinigingen. Ook geven we enkele goede voorbeelden daarvan.

Wij benadrukken dat de genoemde loonkostenontwikkelingen slechts een informatief karakter hebben. De gepresenteerde cijfers kunnen behulpzaam zijn bij de bepaling van de hoogte van de subsidies aan instellingen in de genoemde sectoren. U kunt ze ook gebruiken als u financiert op basis van aanbesteding. Voor de volledigheid willen wij bij deze tevens melden dat het in de private sectoren gaat om zelfstandige Cao's met afspraken tussen werkgevers en werknemers.

DEEL 1: INDEXERING SUBSIDIES WELZIJN EN CULTUUR

Sociaal Akkoord

Op 11 april 2013 hebben het kabinet en de werkgevers- en werknemersorganisaties een sociaal akkoord gesloten, gevolgd door het begrotingsakkoord van 11 oktober 2013. Belangrijk punt daaruit in relatie tot de thans voorliggende ledenbrief is het laten vervallen van de verplichte nullijn in de salarissen voor 2014. Op de wat langere termijn zijn ook het veranderen van de duur van de WW-uitkeringen (24 maanden publiek gefinancierd plus 14 maanden te regelen via de Cao's) en de begeleiding van werk naar werk (inclusief een transitievergoeding) relevant. Ditzelfde geldt voor de bepalingen over de tijdelijke contracten zoals de beperking van het aantal en de duur ervan en de wijziging van de ontslagregels. Over dit alles ligt er thans het voorstel voor de Wet werk en zekerheid ter behandeling bij de Eerste Kamer.

Sectorplannen

In het sociaal akkoord is afgesproken dat er sectorale plannen kunnen komen waarmee werkgevers en werknemers maatregelen nemen om de instroom van jongeren te bevorderen, vakkrachten te behouden en werknemers die hun baan dreigen te verliezen van werk naar werk te begeleiden. Het Rijk zorgt voor cofinanciering. Er zijn inmiddels 8 sectorplannen goedgekeurd. Een daarvan betreft welzijn en maatschappelijke dienstverlening/jeugdzorg/kinderopvang, waaraan het Rijk € 8,5 miljoen bijdraagt. Het sectorplan cultuur bevindt zich in de aanvraagfase, aan het Rijk is om € 2,3 miljoen verzocht. Het ligt in de rede dat deze plannen leiden tot concrete uitvoering op lokaal niveau, waarbij ook u als gemeente betrokken kunt worden.

Politiek-bestuurlijke financiële afweging

Voor de bepaling van de hoogte van de subsidie verdient het naar onze mening aanbeveling om lokaal een politiek-bestuurlijke financiële afweging te maken gelet op de loonkostenontwikkeling in de betrokken sectoren en de ontwikkeling van de gemeentefinanciën c.q. het gemeentefonds. Deze afweging heeft dan betrekking op enerzijds de 'producten en diensten' die de gemeente haar burgers wil aanbieden en anderzijds op de 'hoeveelheid activiteiten' die daarvoor bij de instellingen gesubsidieerd of ingekocht moet worden. Op basis van deze afweging kan een afspraak tussen de gemeente en de (individuele) instelling tot stand komen over het aantal uren dat afgenomen wordt en de subsidie of vergoeding die daarvoor betaald moet worden.

Gevolgen van niet-indexeren

Gelet op de algemene financiële ontwikkelingen bezuinigen veel gemeenten of hanteren zij de nullijn. In dat geval bestaat de neiging om de gestegen lonen (en prijzen) bij de gesubsidieerde instellingen min of meer stilzwijgend niet te compenseren, dus om geen indexatie op de subsidie toe te passen. Instellingen zijn echter zelf wel verplicht de gemaakte Cao-afspraken na te komen waardoor de loonkosten onvermijdelijk toenemen. Derhalve maken wij u attent op het volgende.

Wanneer in verschillende jaren de loonkostenontwikkeling niet of niet volledig in de gemeentelijke subsidie is meegenomen heeft dit een belangrijk negatief cumulatief effect op de instelling. Het beoogde voorzieningenniveau zal niet meer gehaald kunnen worden of eventuele reserves zullen uitgeput raken.

Personeelsbestand relevant voor subsidiehoogte c.q. incidentele loonkosten

De samenstelling van het personeelsbestand van de individuele instelling kan voor gemeenten relevant zijn bij de bepaling van de hoogte van de subsidie. Deze samenstelling bepaalt bijvoorbeeld in belangrijke mate de incidentele loonkostenontwikkeling: bij een instelling met relatief jong personeel zal deze groter zijn dan bij een organisatie waar relatief veel oudere mensen werken. Hierbij moet in acht genomen worden dat het vanwege de in- en uitstroom van personeel steeds om een momentopname gaat. De ontwikkeling is jaarlijks gemiddeld 0,75% tot 1%. Uitgangspunt kan zijn dat voor de vergoeding van de incidentele loonkostenontwikkeling bij de gesubsidieerde instellingen dezelfde gedragslijn wordt gevolgd als voor het eigen personeel van de gemeente.

Te behandelen en andere Cao's

Deze ledenbrief betreft de gemeentelijke Cao en drie Cao's die voorheen vielen onder de wettelijke bevoegdheid van het Rijk, maar waarbij de bekostiging naar de gemeenten is overgedragen. Per 2015 worden er meer taken gedecentraliseerd. Gemeenten krijgen vanaf een jaar na de decentralisatie met loonkostenontwikkelingen te maken. De decentralisatie betreft naar verwachting de uitbreiding van de Wet maatschappelijke ondersteuning. Veel voorzieningen worden nu nog bekostigd op basis van de Algemene wet bijzondere ziektekosten en met name de Cao's Verpleeg-/Verzorgingshuizen/Thuiszorg, Gehandicaptenzorg en Geestelijke Gezondheidszorg. Daarnaast komt er de nieuwe Jeugdwet. De gemeenten moeten als uitvloeisel van een amendement in deze wet bij hun bekostiging rekening houden met de arbeidsvoorwaarden van de aanbieders jeugdhulp en de uitvoerders kindbeschermingsmaatregelen en jeugdreclassering. Het gaat daarbij onder andere om de Cao's Jeugdzorg en Reclassering. De VNG-Modelverordening Jeugdhulp bevat in artikel 12 bepalingen daarover. Het is de verwachting dat er op termijn een algemeen kwaliteitskader voor personeel in de jeugdhulp komt. Bij cultuur kunnen lokaal inmiddels ook meer Cao's toegepast worden zoals de Cao's Nederlandse Podia en Nederlandse Poppodia en - Festivals. De Cao Verzelfstandigde Rijksmuseum kan ook door lokale musea worden gebruikt.

Eerdere ledenbrieven en actuele informatie

Eerdere ledenbrieven over dit onderwerp verschenen onder andere op 22 april 2013 (Lbr.13/038), 16 april 2012 (Lbr. 12/039) en 4 juli 2011 (Lbr. 11/045). Voor deze brieven en andere actuele informatie kunt u ook de VNG-site raadplegen, zie de beleidsvelden Decentralisaties sociaal domein c.q. Awbz/Maatschappelijke Ondersteuning en Jeugd; Cultuur; Arbeidsvoorwaarden en Personeelsbeleid.

1. Sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

Ten geleide

Werkgeversvereniging

De werkgeversorganisatie in de branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening is de Maatschappelijke Ondernemersgroep (MOgroep), www.mogroep.nl. Tot deze branche wordt ook het peuterspeelzaalwerk gerekend, maar niet de kinderopvang.

Wet maatschappelijke ondersteuning

Sinds de komst van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) per 1 januari 2007 is de relatie van de gemeente met instellingen in de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening veranderd. Bij een klein deel is sprake van een inkoop- in plaats van een subsidierelatie, waarbij de gemeente via een proces van openbare aanbesteding een contract met een instelling sluit. Er blijken meerjarige contracten te worden afgesloten waarin een indexering voor loonkostenontwikkelingen is opgenomen. Als subsidiënt en als opdrachtgever wordt u thans geïnformeerd over de voor de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening relevante loonkostenontwikkeling. De Wmo schrijft niet de hoogte van de gemeentelijke subsidie of vergoeding voor.

Wet ontwikkelingskansen door educatie

Per 1 augustus 2010 is de Wet ontwikkelingskansen door educatie van kracht geworden. Dit betekent onder andere een landelijk kwaliteitskader voor peuterspeelzalen plus aanvullende kwaliteitseisen voor voorschoolse educatie. Deze wet leidt in de praktijk tot een wijziging van andere wetten. Zo is de Wet kinderopvang verbreed tot de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen met daarbij behorende beleidsregels. Bij de peuterspeelzalen gaat het om de inzet van minimaal één gekwalificeerde kracht op een groep en een maximale groepsgrootte van 16 kinderen. De gemeenten krijgen voor de kwaliteitsborging binnen de peuterspeelzalen per 1 januari 2010 structureel € 35 miljoen extra als decentralisatie-uitkering in het gemeentefonds. Het kabinet Rutte II heeft aangekondigd de peuterspeelzalen en kinderopvang verder te harmoniseren. Dat betekent dat ouders die beiden werken en van wie de kinderen gebruik maken van de peuterspeelzaal straks ook recht krijgen op een kinderopvangtoeslag. Daarnaast worden de kwaliteitseisen voor peuterspeelzalen naar het niveau van de kinderopvang getrokken. Op een peuterspeelzaal moeten daardoor straks twee gekwalificeerdere beroepskrachten gaan werken en wordt wellicht de groepsgrootte aangepast. Het Rijk wil ter financiering hiervan de € 35 miljoen die sinds 2010 in het gemeentefonds voor kwaliteitsverbetering van peuterspeelzalen wordt gestort, gebruiken voor uitbreiding van de toeslagregeling. De VNG en diverse andere organisaties hebben zich hiertegen verzet, want wij zijn voorstander van een integrale aanpak onder regie van de gemeenten.

Certificering niet direct gekoppeld aan subsidiehoogte

Het opstellen van certificeringscriteria geschiedt door de Stichting Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector met een VNG-vertegenwoordiger in het Centraal College van Deskundigen, www.hkz.nl. De HKZ is per 2012 gelieerd met het Nederlands Normalisatie-Instituut. Naast een algemeen certificeringsschema voor welzijn en maatschappelijke dienstverlening zijn er deelschema's voor sociaal-cultureel werk/welzijn ouderen, maatschappelijke-/vrouwenopvang, maatschappelijke hulp-/dienstverlening plus voor peuterspeelzalen. De criteria betreffen ook het personeel. Certificatie kan plaatsvinden door certificerende instellingen, geaccepteerd door de Raad voor Accreditatie. Er is geen subsidiehoogte gekoppeld aan de certificering.

De MOgroep werkt naar eigen zeggen structureel aan een betere kwaliteit van de branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening: van HKZ-certificering en Governance code tot het ontwikkelen van een database met effectieve interventies en veel investeringen in professionalisering. De branche is volgens haar toe aan een nieuw kwaliteitskader voor het brede sociaal domein. En zoekt naar kernelementen die echt iets zeggen over kwaliteit, gericht op effectieve en waardevolle dienstverlening voor de klant. Het uitgangspunt is de drive om continu beter willen presteren. Bureaucratische systemen zoals certificering en registratie zijn hieraan ondergeschikt. Bij het nieuwe kwaliteitskader heeft de branche uiteraard oog voor de context waarin het werk wordt gedaan: nieuwe wetgeving, de decentralisaties, bezuinigingen en marktwerking waarbij samenwerking, concurrentie en verantwoording belangrijk zijn.

Er is thans een breed HKZ-schema voor thuiszorg, verpleeg- en verzorgingshuizen. Maar gemeenten zijn tot op heden slechts verantwoordelijk voor een deel van de thuiszorg, waarbij er sprake is van een inkooprelatie met de aanbiedende instelling. Hiervoor is er het door de VNG e.a. opgestelde Kwaliteitsdocument voor verantwoorde hulp bij het huishouden.

Met het oog op de decentralisaties werken wij zowel bij de uitbreiding van de Wmo als de introductie van de Jeugdwet aan een methode van onderzoek om het oordeel van de cliënt te meten. Daarnaast gaat het bij de Wmo om de ontwikkeling van een basisset kwaliteitsnormen ten behoeve van de meest kwetsbare groepen. Over onze optiek op de vereiste kwaliteit van het personeel werkend op basis van de Jeugdwet, zie blad 3.

1.1. Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 1. Ontwikkeling loonkosten Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2012-2014

	2012	2013	2014
- Loonstijging 1 december 2012 (1,00%)	0,08%	0,92%	
- Loonstijging 1 februari 2013 (1,50%)		1,38%	0,12%
- Eenmalige uitkering per 1 juli 2013 (€ 300,-)		0,75%	-0,75%
Totaal	0,08%	3,05%	PM

Toelichting:

* *Ontwikkelingen 2012*

In 2012 is de Cao in eerste instantie algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2012. De onderhandelingen over 2012 hebben in december 2012 tot een akkoord geleid waarbij een looptijd is overeengekomen van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013. Dit heeft op 1 december 2012 geleid tot een loonstijging van 1%, die voor 0,08 % drukt op het jaar 2012.

* *Ontwikkelingen 2013*

Voor het jaar 2013 geldt een loonkostenverhoging van 0,92 % wegens de overloop van de loonstijging per 1 december 2012 van 1%, die nog voor een groot deel doorwerkt in 2013. Daarnaast is voor het jaar 2013 een loonstijging overeengekomen van 1,5% per 1 februari 2013, die een loonkostenverhoging van 1,38% in 2013 betekent. Daarnaast zijn afspraken gemaakt met betrekking tot de overgangsregeling wachtgeld, waaronder een maximumhoogte en een beperking van de duur. Ter compensatie van het uitblijven van een inkomensverbetering in 2011 en de geringe inkomensverbetering in 2012, is een eenmalige uitkering van € 300,- overeengekomen. Deze is per 1 juli 2013 uitbetaald voor de medewerkers die op dat moment in dienst waren naar rato van hun dienstverband. Onderdeel van de afspraken is ook dat in 2013 een intensief Cao-traject plaatsvindt met een fundamentele heroverweging van de Cao. Dit moet leiden tot een Cao waarbij niet rechten en plichten centraal staan maar waarbij sprake is van facilitering van arbeidsvoorwaarden en waarbij de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer centraal staat. De achterbannen van de vakbonden en van de MOgroep zijn intensief betrokken bij dit traject.

** Ontwikkelingen 2014*

Er is een overloop van 0,12% vanwege de Cao-afspraken 2013. Het ontwikkeltraject van de vakbonden en de MOgroep om tot een toekomstbestendige Cao te komen heeft opgeleverd dat duurzame inzet van de werknemer de kern is van de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. Dit heeft tot begin mei 2014 echter niet geleid tot nieuwe Cao-afspraken. De gevraagde loonstijging van 3% door de vakbonden is volgens de MOgroep fors en het mandaat van de werkgevers is gelet op de financieel-economische situatie in de sector beperkt. Wij hebben u in onze vorige ledenbrief in overweging gegeven bij uw begroting 2014 bijvoorbeeld uit te gaan van de cijfers van het Centraal Planbureau, die op 13 maart 2013 verschenen zijn. De stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2014 is daarin geschat op 2% (thans bijgesteld tot 1,5%). Maar u kunt vooralsnog ook de gemeentefondsontwikkeling als leidraad nemen.

** Ontwikkelingen 2015*

Het mag duidelijk zijn dat vooruitblikkend op 2015 nog in het geheel niets gezegd kan worden. U kunt bij uw begroting 2015 uitgaan van de cijfers van het Centraal Planbureau, die op 18 maart 2014 verschenen zijn. De stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2015 is daarin geschat op 1,5%. Maar u kunt vooralsnog ook de gemeentefondsontwikkeling als leidraad nemen.

1.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen

- Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise.

** 2012*

Met ingang van 1 januari 2012 steeg de pensioenpremie (OP) met 0,4%. De hoogte van de totale premie bedroeg in 2012 23,8% en op grond van de afspraak om de kostenstijging gelijkelijk te verdelen tot een absoluut percentage van 11,6% voor werknemers en 12,2% voor werkgevers. Werkgevers betaalden daarnaast ook nog 0,4% arbeidsongeschiktheidspensioenpremie (AP).

** 2013*

Per 1 januari 2013 is de pensioenpremie bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn met 0,6% gestegen naar 24,4%. Vanwege de afspraak tussen sociale partners om de premielastwijziging gelijkelijk tussen werkgever en werknemer te verdelen, betekent dit een stijging van 0,3% van de werkgeverspremie en 0,3% van de werknemerspremie. De werkgeverspremie komt daarmee uit op 12,5% en de werknemerspremie op 11,9%. De premie AP (voor rekening van werkgevers) is 0,4% gebleven.

*** 2014**

Per 1 januari 2014 heeft geen wijziging plaatsgevonden in de hoogte van de pensioenpremie. De premie OP is dus 12,5% voor de werkgevers en 11,9% voor de werknemers gebleven. De premie AP voor rekening van de werkgevers blijft 0,4%

- Belangrijkste sociale premies

*** Zorgverzekeringswet**

*** 2012**

Per 2012 is de premie Zorgverzekeringswet met 0,65% gedaald naar 7,1%. Maar in 2012 is de premiegrondslag fors gestegen van maximaal € 33.427,- naar maximaal € 50.064,-.

*** 2013**

In 2013 is de premie Zorgverzekeringswet gestegen van 7,15% naar 7,75%. De premiegrondslag is gestegen van maximaal € 50.064,- naar maximaal € 50.853,-.

*** 2014**

In 2014 is de premie Zorgverzekeringswet gedaald naar 7,5% en is de franchise gestegen naar maximaal € 51.414,-.

*** Overige premies**

Voor 2012 is er ten laste van de werkgever een stijging van de WW-premie met 0,35% (er geldt een franchise) tot 4,55%. De WW-premie is in 2013 gedaald van 4,55% naar 1,70%, maar er geldt geen franchise meer. In 2014 is er een stijging tot 2,15%.

De basispremie voor de WAO/WIA is in 2011 gedaald met 0,60%. In 2013 is de basispremie WAO/WIA weer gedaald en wel met 0,40% van 5,05% naar 4,65%. In 2014 is er een stijging tot 4,95%. Daarnaast is er een bijdrage voor kinderopvang en een sectorfondspremie. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

2. Sector Openbare Bibliotheken

Ten geleide

Werkgeversvereniging

De Vereniging van Openbare Bibliotheken in Nederland (VOB) is de werkgeversvereniging voor de bibliotheeksector, www.debibliotheken.nl.

Bestuurlijke afspraken en wetgeving

Op 10 april 2013 zijn er Bestuurlijke afspraken bibliotheekwerk 2013-2014 ondertekend door de VNG, de minister van OCW en het IPO. Deze afspraken brengen geen (loon)kostenverhoging voor gemeenten met zich mee. Wel moeten zij zich er bij een beoogde sluiting voor inspanssen om ten behoeve van hun burgers over de toegang tot en lidmaatschap van een bibliotheekvoorziening afspraken te maken in de regio. Per 2015 zal dit in de Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen wettelijk worden vastgelegd.

Certificering

Bibliotheekcertificaten worden afgegeven door de Stichting Certificering Openbare Bibliotheken, waarvan de VNG voor twee leden in het bestuur een voordracht doet. Vanaf najaar 2014 zal na goedkeuring van de VOB en de VNG, een geactualiseerde certificeringsnorm 2014-2017 van kracht worden. De toekomstbestendigheid van de bibliotheek staat daarin centraal. Certificering van openbare bibliotheken biedt een minimumgarantie voor de kwaliteit van het bibliotheekwerk. Daarnaast is certificering een voorwaarde om lid te kunnen zijn van de VOB en te kunnen (blijven) functioneren in het netwerk van openbare bibliotheken.

Subsidie-instapniveaus vervallen

Eerder golden minimale subsidienormen, de zogeheten instapniveaus. Deze zijn komen te vervallen in 2012. Thans moeten gemeenten een eigen financiële afweging maken.

VNG-ondersteuning

In 2014 organiseert de VNG Academie in onze opdracht en met steun van OCW driedaagse Masterclasses 'Investeren in bibliotheek(funcities)', www.vngacademie.nl. In april 2012 is, gelet op actuele ontwikkelingen in het veld, de VNG-publicatie 'De openbare bibliotheek in het digitale tijdperk' verschenen. Deze en andere documenten kunt u downloaden via onze site, beleidsveld Cultuur/Bibliotheekwerk.

2.1. Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 2. Ontwikkeling loonkosten Openbare Bibliotheken 2012-2014

	2012	2013	2014
- Loonstijging 1 januari 2012	1,25%		
- Loonstijging 1 januari 2014			1,25%
- Sociaal fonds 1 januari 2014			0,20%
Totaal	1,25%	0%	1,45%

Toelichting:

* *Ontwikkelingen 2012*

Er is een Cao afgesproken voor de jaren 2012 en 2013. Voor 2012 is er een loonstijging van 1,25 %. Voorts zijn de bepalingen omtrent het vakantieverlof aangepast aan de nieuwe wetgeving. En er is een nieuwe arbo-catalogus verschenen, die de Arbeidsinspectie kan benutten bij haar controles. Deze beide zaken leiden niet tot een loonkostenstijging. Ten aanzien van individueel roosteren lopen er projecten, maar zijn er nog geen algemene afspraken. Dit laatste geldt ook voor het levensfasebewust beleid.

* *Ontwikkelingen 2013*

Er zijn gemeentelijke bezuinigingen richting openbare bibliotheken. Maar zij willen toch een aantrekkelijke werkgever blijven: goede mensen behouden en frisse nieuwe aantrekken. In de bibliotheeksector maakt men daartoe een vergelijking met de gemeenten, ook qua Cao. De werknemers wilden een inflatiecorrectie, maar de werkgevers hebben vastgehouden aan de nullijn.

* *Ontwikkelingen 2014*

Er is een Cao 2014 afgesloten met de looptijd van een jaar. Deze kent een salarisverhoging van 1,25%. Over het huidige instrument voor functiewaardering is afgesproken dit in elk geval in 2014 te handhaven. Wel is de functiewaarderingsprocedure in de Cao gewijzigd. Deze heeft nu een algemeen karakter en heeft betrekking op individuele functies die gewaardeerd worden (de

procedure in de voorgaande Cao had nog betrekking op de ingebruikname van het fuwa-instrument).

In 2013 is voor de bibliotheekbranche een A&O-fonds opgericht: de Stichting Bibliotheekwerk (SBW). Doelstelling van de SBW is bibliotheken en werknemers te ondersteunen bij het bevorderen van een goed functionerende arbeidsmarkt in de branche openbare bibliotheken. Er is daarbij een fondsen-Cao afgesloten met een looptijd van 5 jaar voor 2014 -2018. In deze Cao is een bijdrage van de werkgevers afgesproken van 0,2% van de loonsom voor 2014.

** Ontwikkelingen 2015*

Het mag duidelijk zijn dat vooruitblikkend op 2015 nog in het geheel niets gezegd kan worden. U kunt bij uw begroting 2015 uitgaan van de cijfers van het Centraal Planbureau, die op 18 maart 2014 verschenen zijn. De stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2015 is daarin geschat op 1,5%. Maar u kunt vooralsnog ook de gemeentefondsontwikkeling als leidraad nemen.

2.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen

- Pensioenpremies

De pensioenpremie bij het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken steeg op 1 januari 2011 met 1% naar 22,5% van het pensioengevend salaris. Vanaf 1 januari 2012 bleef deze op 22,5%. Daarvan komt, uitgaande van het gemiddeld loon in de branche, 3/4-deel voor rekening van de werkgever en 1/4-deel voor rekening van de werknemer. Door de werking van de franchise kan de verdeling bij een gemiddeld lager of hoger loon dan het branchegemiddelde per openbare bibliotheek iets naar boven of naar beneden afwijken.

- Belangrijkste sociale premies

Per 2012 is de premie Zorgverzekeringswet met 0,65% gedaald naar 7,1%. Maar de premiegrondslag is fors gestegen van maximaal € 33.427,- naar maximaal € 50.064,-. Per 2013 is de premie Zvw gestegen van 7,10% naar 7,75%. En de premiegrondslag is ook gestegen van maximaal € 50.064,- naar maximaal € 50.853,-. Per 2014 is de premie Zvw gedaald naar 7,5% en is de franchise gestegen naar € 51.414,-.

Voor 2012 is er ten laste van de werkgever een stijging van de WWV-premie met 0,35% (er geldt een franchise) tot 4,55%. De WWV-premie is in 2013 gedaald van 4,55% naar 1,70%, maar er geldt geen franchise meer. In 2014 is er een stijging tot 2,15%.

De basispremie voor de WAO/WIA is in 2011 gedaald met 0,60%. In 2013 is de basispremie WAO/WIA weer gedaald en wel met 0,40% van 5,05% naar 4,65%. In 2014 is er een stijging tot 4,95%. Daarnaast is er een bijdrage voor kinderopvang en een sectorfondspremie. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

3. Sector Kunsteducatie

Ten geleide

Werkgeversverenigingen

Binnen de sector Kunsteducatie zijn twee Cao's van toepassing: de private Cao en de publieke Cao. Voor de private Cao is Kunstconnectie, branchevereniging van instellingen voor kunsteducatie en kunstbeoefening, de werkgeversorganisatie, www.kunstconnectie.nl. Voor de publieke Cao is dat het College voor Arbeidszaken, het werkgeversverband van alle gemeenten, www.vng.nl en www.car-uwo.nl

Certificering niet direct gekoppeld aan subsidiehoogte

Eind 2012 is door Kunstconnectie in overleg met ons het geactualiseerde 'Kwaliteitskader kunsteducatie en amateurkunst' opgesteld. De certificering van lokale instellingen op basis hiervan is niet direct gekoppeld aan een bepaalde subsidiehoogte. De criteria bevatten ook personele componenten. De toetsing geschiedt sinds april 2013 niet meer vanuit de Stichting Kunstkeur, waaraan ook de VNG bestuurlijk deelnam. Maar Kunstconnectie heeft daartoe bureau Hobéon in de arm genomen. Bestaande certificeringen blijven, zoals gebruikelijk, vier jaar geldig.

Bestaand model budgetsubsidie en toekomstig beleid

Het model 'Meerjaren convenant prestaties budgetsubsidie lokale kunsteducatie-instellingen' kan de grondslag vormen voor kwalitatieve en kwantitatieve afspraken tussen gemeenten en instellingen op lokaal niveau. Dit door Kunstconnectie en VNG opgestelde model is op onze site te vinden. Daar staan ook algemene handreikingen over kunsteducatie en de VNG-ledenbrief 'Cultuureducatie, amateurkunst, cultuurcoaches' van 13 december 2012 (Lbr. 12/108). Naar aanleiding van een advies door de Raad voor Cultuur verschijnen binnenkort het standpunt van minister Bussemaker van OCW en de reactie van de VNG over de toekomst van de actieve cultuurparticipatie, waartoe ook de kunsteducatie-instellingen behoren.

- De private Cao Kunsteducatie

3.1. Cao loonkostenontwikkelingen private Cao

Tabel 3. Ontwikkeling loonkosten private Cao sector Kunsteducatie 2012-2014

	2012	2013	2014
- Eenmalige uitkering december 2012	1,00%	-1,00%	
Totaal	1,00%	-1,00%*	PM

* Afdracht aan mobiliteitsfonds ipv SFKV per 2013 ad 0,9% loonsom leidt tot 0,09% verhoging.

**Ontwikkelingen 2012*

In oktober 2012 zijn Cao-partijen tot een Cao-akkoord 2012- 2013 gekomen. Op 4 april 2013 is dit ondertekend. De nieuwe Cao heeft een looptijd van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013. In het Cao-akkoord is een nullijn voor de salarissen overeengekomen. Wel is in december 2012 een eenmalige uitkering van 1% over het feitelijk verdiende salaris (inclusief vakantietoeslag) verstrekt, waardoor voor het jaar 2012 een tijdelijke loonkostenstijging van 1% is ontstaan.

** Ontwikkelingen 2013*

Voor het jaar 2013 zijn in het Cao-akkoord geen loonafspraken overeengekomen, noch is een eenmalige uitkering afgesproken. Doordat in 2012 een eenmalige uitkering van 1% is verstrekt die daarna vervalt dalen de loonkosten in 2013 met circa 1% ten opzichte van 2012.

** Ontwikkelingen 2014*

Werkgevers en werknemers zijn in onderhandeling. Kunstconnectie heeft gemeld dat dit mogelijk snel tot een akkoord leidt. Is dit niet het geval dan kunt u bijvoorbeeld uitgaan van de cijfers van het Centraal Planbureau, die op 13 maart 2013 verschenen zijn. De stijging binnen consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2014 wordt daarin geschat op 2% (later bijgesteld naar 1,5%). Maar u kunt vooralsnog ook de gemeentefondsontwikkeling als leidraad nemen.

** Ontwikkelingen 2015*

Het mag duidelijk zijn dat vooruitblikkend op 2015 nog in het geheel niets gezegd kan worden. U kunt bij uw begroting 2015 uitgaan van de cijfers van het Centraal Planbureau, die op 18 maart 2014 verschenen zijn. De stijging binnen de consumentenprijsindex c.q. de inflatie 2015 is daarin geschat op 1,5%. Maar u kunt vooralsnog ook de gemeentefondsontwikkeling als leidraad nemen.

3.2. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen private Cao

- Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise.

Per 1 januari 2012 is de pensioenpremie bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn/PFZW met 0,4% gestegen in verband met de gestegen levensverwachting. Vanwege de afspraak tussen sociale partners om de premielastwijziging gelijkelijk tussen werkgevers en werknemers te verdelen, betekent dit een stijging van 0,2% van de werkgeverspremie tot in totaal 12,2%.

Per 2013 is de pensioenpremie bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn gestegen naar 24,4%.

De afspraak tussen sociale partners om de premielastwijziging gelijkelijk tussen werkgevers en werknemers te verdelen blijft ongewijzigd. Dus de werkgeverspremie blijft 12,2%.

Er zijn voor 2014 geen veranderingen te melden.

De AP arbeidsongeschiktheidspensioenpremie (werkgeverspremie) is vanaf 2012 gelijk gebleven op 0,4%.

Tot op heden geldt voor geprivatiseerde instellingen met een B3-status een verplichte ABP-aansluiting. Kunstconnectie is al enige tijd in overleg met het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds/ABP om de overgangssom naar het PFZW voor geprivatiseerde/te privatiseren instellingen omlaag te brengen. Hoewel het tot nog toe niet gelukt is de pensioenfondsen een convenant te laten sluiten zijn er wel andere oplossingen gevonden om instellingen onder de B3-status vandaan te halen zonder hoge kosten. Voor meer informatie verwijzen we u naar Kunstconnectie.

- Belangrijkste sociale premies

In 2012 is er daling van de premie Zorgverzekeringswet met 0,65% tot 7,1%. Maar in 2012 is de premiegrondslag fors gestegen van € 33.427,- naar € 50.064,-. In 2013 is de premie Zorgverzekeringswet gestegen naar 7,75%. En de premiegrondslag is gestegen van maximaal € 50.064,- naar maximaal € 50.853,-. Per 2014 is de premie Zvw gedaald naar 7,5% en is de premiegrondslag gestegen naar € 51.414,-.

Voor 2012 is er ten laste van de werkgever een stijging van de WW-premie met 0,35% (er geldt een franchise) tot 4,55%. De WW-premie is in 2013 gedaald van 4,55% naar 1,70%, maar er geldt geen franchise meer. In 2014 is er een stijging tot 2,15%.

De basispremie voor de WAO/WIA is in 2011 gedaald met 0,60% naar 5,1%, terwijl deze in 2012 5,05% bedraagt. In 2013 is de basispremie WAO/WIA weer gedaald en wel met 0,40% van 5,05% naar 4,65%. In 2014 is er een stijging tot 4,95%. Daarnaast is er een bijdrage voor kinderopvang en een sectorfondspremie. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

- Premie scholing en mobiliteit

Instellingen in de kunsteducatie droegen 0,9% van hun Sv-loon af ten behoeve van het opleidingsfonds SFKV. Deze premieverplichting is vanaf 2013 beëindigd. Vanaf 2013 wordt een premie van 0,9% van de bruto-loonsom (deze ligt circa 10% hoger dan het voorheen gehanteerde Sv-loon) afgedragen ten behoeve van mobiliteit (werk-naar-werk-trajecten). Een deel van de kosten voor opleidingen moet dus weer door instellingen zelf bekostigd worden.

- Publieke Cao Kunsteducatie

Per 1 januari 2009 heeft de CAR-UWO een specifiek hoofdstuk over kunstzinnige vorming: 19b, Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie. Gemeenten zijn verplicht om dit toe te passen. Dat betekent dat de rechtspositie voor onderwijzend personeel (docenten, consultants en balletbegeleiders) in alle publieke instellingen voor kunsteducatie in Nederland in principe gelijk is. Niet-onderwijzend personeel binnen publieke instellingen valt ook onder de werkingssfeer van de CAR-UWO.

Naast de Cao-loonstijgingen die voor de hele sector Gemeenten wordt overeengekomen is er voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie in het verleden een aantal specifieke loonmaatregelen afgesproken. In tabel 4 is de loonkostenontwikkeling van deze publieke Cao in de sector Kunsteducatie voor de jaren 2012-2014 weergegeven (zowel het deel dat ziet op Cao-loonstijgingen voor de sector gemeenten als geheel, als de specifieke loonmaatregelen voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie).

Anno 2014 bestaan er nog maar enkele publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie. Daarom is de toekomst van de collectieve regelingen in de CAR-UWO, die specifiek voor het onderwijzend personeel zijn opgesteld, onderwerp van gesprek aan de Cao tafel. Omdat het Cao overleg gemeenten is opgeschort, heeft de inhoudelijke bespreking over de toekomst nog niet plaatsgevonden.

De CAR-UWO is niet alleen van toepassing op publieke muziekscholen en publieke centra voor de kunsten/instellingen voor kunsteducatie, maar vaak ook op zogeheten B3-instellingen. Dit zijn vaak stichtingen, die vroeger publiek waren en waarvan het personeel nog gebruik maakt van de ABP-pensioenregeling. Voor nadere informatie wordt verwezen naar de Ledenbrief 'Financiering hervorming rechtspositieregeling Kunsteducatie' van 6 november 2008 (Lbr. 08/181).

3.3. Cao loonkostenontwikkelingen publieke Cao

Tabel 4. Ontwikkeling loonkosten publieke Cao sector Kunsteducatie 2012-2014

	2012	2013	2014
Sector gemeenten			
CAO 2011-2012			
- Eenmalige uitkering april 2012	€400/€200	-€400/€200	
- Loonstijging 1 januari 2012	1%		
- Loonstijging 1 april 2012	0,75%	0,25%	
Extra maatregel voor onderwijzend personeel in de Kunsteducatie			
- Loonstijging 1 juli 2011 (0,50%)	0,25%		
Totaal	2% + Y	PM	PM

* Ontwikkelingen 2012

De loonstijging van 0,50% per 1 juli 2011 voor het onderwijzend personeel werkte voor 0,25% door in 2012. Eind juni 2012 is een nieuwe Cao met terugwerkende kracht vanaf 1 juni definitief geworden. In deze Cao zijn 2 loonsverhogingen afgesproken, 1% per 1 januari 2012 en 1% per 1 april 2012. De Cao bevat verder een eenmalige uitkering in augustus 2012. Dit betreft een eenmalige uitkering van € 400 voor medewerkers in salarisschaal 6 en lager en een eenmalige uitkering van € 200 voor medewerkers in salarisschaal 7 en hoger. Dit is weergegeven als +Y, omdat het stijgingspercentage per instelling verschilt.

* Ontwikkelingen 2013

De Cao gold tot en met 31 december 2012. De onderhandelingen over de Cao 2013 en verder zijn gestart met een eerste gezamenlijke analyse van de sector. De loonstijging per 1 april 2012 werkt voor 0,25% door in 2013. De eenmalige uitkering 2012 is vervallen. Er is nog geen nieuwe Cao gemeenten afgesloten. De onderhandelingen liggen, begin mei 2014, stil.

* Ontwikkelingen 2014 en 2015

Het mag duidelijk zijn dat over de ontwikkelingen in 2014 en 2015 niets gezegd kan worden. Bij B3-instellingen kunt u de aanbevelingen van het Centraal Planbureau of de ontwikkelingen van het gemeentefonds volgen.

3.4. Overige loonkostengerelateerde ontwikkelingen publieke Cao

- Pensioenpremies

Pensioenpremie wordt berekend over de pensioengrondslag, dit is salaris min franchise.

Voor publieke instellingen voor kunsteducatie geldt dat er per 1 januari 2012 sprake is van een pensioenpremie van 21,9% en per 1 april 2012 van 24,1%. De verdeling tussen werknemers en werkgevers is 30%-70%, dus in absolute zin 7,23% ten opzichte van 16,87%. De franchise 2012 is € 10.850,-. Per 1 januari 2013 is de pensioenpremielast 25,4%, waarvan 17,78% ten laste van de werkgevers en 7,62% ten laste van de werknemers. De franchise in 2013 is € 10.950. In 2014 is de pensioenpremielast 21,6% waarvan 14,21% ten laste van de werkgevers en 7,39% ten laste van de werknemers. De franchise is in 2014 € 11.150,-.

Naast de stijging van de premie ouderdomspensioen was er in 2013 ook een verhoging van de FPU-premie per 1 januari 2013 naar 4,0%. Hiervan is 2,4% voor de werknemers en 1,6% voor de werkgevers. In 2012 was de premie 3,9%, waarvan in absolute zin 2,35% voor de werknemers en 1,55% voor de werkgevers. Per 1 juli 2014 is de VPL premie volledig een werkgeverspremie geworden, De premiehoogte is 4%.

De arbeidsongeschiktheidspremie was in 2012 0,3%. Hierbij is de verdeling tussen werknemers en werkgevers 25%-75%. De premie is per 1 januari 2013 gestegen naar 0,4%, waarvan dus 0,1% voor werknemers en 0,3% voor werkgevers. De franchise hiervoor is per 1 januari 2013 € 19.000. In 2014 is de premie AOP weer gedaald naar 0,3%. Hiervan is 0,225% ten laste van de werkgevers en 0,075% ten laste van de werknemers. De franchise is gestegen naar € 19.250,-.

- Belangrijkste sociale premies

De premie Zorgverzekeringswet was 7,1% in 2012 (een daling van 0,65%) en 7,75% in 2013 (wederom een stijging van 0,65%). In 2012 is de premiegrondslag fors gestegen van € 33.427,- naar € 50.064,-. Deze is 2013 verder gestegen naar € 50.853,-. De premie is met ingang van 1 januari 2013 ook volledig een werkgeversheffing geworden. In 2014 is de premie ZVW gedaald naar 7,5% en is de franchise gestegen naar € 51.414,-.

De basispremie voor de WAO/WIA was in 2012 5,05%. In 2013 is de basispremie WAO/WIA ongeveer gelijk gebleven op 5,1%. In 2014 is de basispremie gedaald naar 4,95%. Daarnaast is er een bijdrage voor kinderopvang en een sectorfondspremie. De gedifferentieerde premie is afhankelijk van de instroom in de WAO/WIA en verschilt dus per organisatie.

Werkgevers in de publieke CAO Kunsteducatie zijn eigenrisicodragend voor de WW. Zij kunnen bij de werknemer pseudo WW-premie inhouden. In 2012, 2013 en 2014 is de pseudo WW-premie nihil.

Daarnaast zijn er nog enkele andere kleinere verschuivingen zoals ten aanzien van de heffing ondernemingsraden. Deze is komen te vervallen per 2013.

Van belang is ook te vermelden dat de Wet uniformering loonbegrip per 2013 in werking is getreden. Met deze wet wordt een uniform loonbegrip ingevoerd voor de heffing van loonbelasting/premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. Alle heffingsgrondslagen zijn gelijkgetrokken.

4. Ontwikkeling gemeentefonds

Ontwikkeling gemeentefonds

Accres

De ontwikkeling van het nominaal accres voor de jaren 2013 tot en met 2016 conform de normeringssystematiek ("trap op, trap af") is als volgt:

Tabel 5. Ontwikkeling nominaal accres gemeentefonds (jaarlijkse groei in procenten)

	2013	2014	2015	2016
- Septemercirculaire 2013 gemeentefonds	-0,93%	4,24%	-0,94%	0,31%
- Decemercirculaire 2013*	-0,44%	3,74%	0,16%	0,32%

* Normaal gesproken is de decemercirculaire geen bijstelmoment voor het accres. Maar vanwege begrotingsafspraken van het kabinet eind 2013, zijn er wel nieuwe accresvoorspellingen uitgebracht in december 2013. De accessen voor 2014-2016 zijn in de decemercirculaire in euro-bedragen uitgedrukt en voor deze tabel omgerekend naar percentages. Indien u uit wilt gaan van de meest actuele accessen, is december de bron. Indien u jaarlijks uit wilt gaan van dezelfde bron, neem dan de accessen uit september.

De nominale accessen uit de tabel moeten voor twee zaken gecorrigeerd worden voordat het iets zegt over de koopkracht van gemeenten. Gemeenten moeten daarbij in elk geval rekening houden met:

- De stijging van de lonen en de prijzen. Voor 2013, 2014 en 2015 raamt het CPB deze op respectievelijk 2,5%, 1,5% en 1,5%.
- De weglek van een deel van het accres naar de groeiende gemeenten (ca. 0,5%).

Voor 2014 is nu nog een positief reëel accres voorzien, mede veroorzaakt door forse geplande investeringen in infrastructuur. Het is de vraag of die investeringen in 2014 ook feitelijk gerealiseerd worden, of dat er onderbesteding blijkt.

Naast de "trap op, trap af-methode" voert het Rijk een aantal forse uitnamen uit het gemeentefonds door waarbij wettelijke taken niet wegvallen. Deze gaan veelal per 2015 in, waaronder:

- € 484 miljoen vanwege het BTW-compensatiefonds,
- € 256 miljoen vanwege onderwijshuisvesting,
- € 18 miljoen vanwege mindering van het aantal raadsleden en
- een korting die per jaar met € 60 miljoen oploopt in verband met opschaling van gemeenten.

Die uitnamen zetten de gemeentefinanciën extra onder druk. Vanaf 2015 komen daar ook de decentralisaties in het sociaal domein bij, die gepaard gaan met forse taakstellingen.

5. Vergelijking verschillende Cao-loonkostenontwikkelingen

Tabel 6 biedt voor de jaren 2002-2014 een overzicht van de gevolgen van de Cao-afspraken voor de loonkosten zoals die de afgelopen jaren in de drie sectoren zijn gerealiseerd, aangevuld met gegevens over de loonkostenontwikkeling bij de gemeenten.

Tabel 6. Overzicht loonkostenontwikkeling 2002-2014

	Welzijn en Maatsch. Dienstverlening	Openbare Bibliotheken	Kunsteducatie (private Cao)	Kunsteducatie (publieke Cao)	Gemeenten
2002	5,25%	4,00%	5,20%	4,91%	4,91%
2003	2,53%	2,00%	3,19%	2,86%	2,86%
2004	0,00%	2,00%	0,48%	0,00%	0,00%
2005	1,25%	0,92%	0,08%	0,58%	0,58%
2006	1,09%	1,95%	2,99%	1,89%	1,89%
2007	2,42%	2,00%	2,33%	2,60%	2,60%
2008	3,84%	2,50%	4,08%	3,65%	3,65%
2009	4,71%	2,00%	1,79%	(1) 1,42%	0,92%
2010	4,30%	1,25%	1,13%	(2) 2,14% + X%	(4) 1,64% +X%
2011	0,67%	1,00%	1,00%	-0,07%	-0,32%
2012	0,08%	1,25%	1,00%	(3) 2,00% +Y %	(5) 1,75% +Y %
2013	3,05%	0,00%	-1,00%	PM	PM
2014	PM	1,45%	PM	PM	PM

(1)

Naast de Cao-loonstijgingen die voor de hele sector Gemeenten is overeengekomen (0,92%) is er voor het onderwijzend personeel in de publieke sector kunsteducatie in 2009 sprake van een Cao-loonkostenstijging van 0,5%. De totale loonkostenontwikkeling is daarmee voor hen in principe 1,42%.

(2)

- Naast de Cao-loonstijging die voor de gehele sector gemeenten is overeengekomen (1,64%) is er voor het onderwijzend personeel in de publieke sector kunsteducatie in 2010 sprake van een Cao-loonkostenstijging van 0,5%. De loonkostenontwikkeling dientengevolge is 2,14%.

- En per 1 juli 2010 is de salaristabel voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie aangepast door de salarisbedragen in de drie uitloopbedragen van schaal 8 te verhogen. Landelijk gezien is ongeveer 80% van het onderwijzend personeel hierin ingeschaald. Het kosteneffect is behoorlijk, maar verschilt per instelling.

- Plus de bodem in de eindejaarsuitkering is per 2010 verhoogd. Het kosteneffect verschilt ook per instelling. Dit alles is dus niet weergegeven als een percentage, maar als X.

(3)

De loonstijging van 0,50% per 1 juli 2011 voor het onderwijzend personeel werkt voor 0,25% door in 2012. Eind juni 2012 is een nieuwe Cao met terugwerkende kracht vanaf 1 juni definitief geworden. In deze Cao zijn 2 loonsverhogingen afgesproken, 1% per 1 januari 2012 en 1% per 1 april 2012. De Cao bevat verder een eenmalige uitkering in augustus 2012. Dit betreft € 400 voor medewerkers in salarisschaal 6 en lager en een eenmalige uitkering van € 200 voor medewerkers in salarisschaal 7 en hoger. Het kosteneffect verschilt per instelling. Dus dit is weergegeven als Y en niet als een percentage.

(4)

De bodem in de eindejaarsuitkering in de Cao gemeenten is per 2010 verhoogd. Het kosteneffect verschilt per gemeente. Dus niet weergegeven als een percentage, maar als X.

(5)

Eind juni 2012 is een nieuwe Cao gemeenten met terugwerkende kracht vanaf 1 juni 2011 definitief geworden. In deze Cao zijn 2 loonsverhogingen afgesproken, 1% per 1 januari 2012 en 1% per 1 april 2012. De Cao bevat verder een eenmalige uitkering in augustus 2012. Dit betreft € 400 voor medewerkers in salarisschaal 6 en lager en een eenmalige uitkering van € 200 voor medewerkers in salarisschaal 7 en hoger. Het procentuele kosteneffect verschilt per instelling. Dus weergegeven als Y en niet als een percentage.

Voor alle posten die bij 2013 en 2014 met PM zijn aangegeven geldt dat er nog geen Cao-akkoord is. Voor de volledigheid willen wij u er nogmaals op wijzen dat de bovenstaande cijfers uitsluitend de ontwikkeling van de loonkosten betreffen die het gevolg is van Cao-afspraken. Kostenstijging als gevolg van incidentele loonkostenontwikkelingen en de ontwikkeling van diverse premies zijn hierin dus niet verwerkt.

DEEL 2 : WIJZIGING SUBSIDIES WELZIJN EN CULTUUR

Ten geleide

In onze ledenbrief 'Indexering en wijziging subsidies welzijn en cultuur' van 4 juli 2011 (Lbr. 11/045) hebben wij als algemene achtergrond een uitgebreide toelichting gegeven hoe als gemeente te handelen bij subsidiewijziging. Wij raden u aan om deze te benutten. In de ledenbrieven van 16 april 2012 (Lbr. 12/039) en 22 april 2013 (Lbr. 13/038) hebben wij de beoogde handelwijze in het kort opnieuw aangestipt. Thans gaan we met name in op de actuele ontwikkelingen in de specifieke sectoren. Ook geven we enkele voorbeelden van zorgvuldig verlopen lokale processen.

1. Cao Welzijnswerk en Maatschappelijke Dienstverlening

Per 2009 is het wachtgeld vervangen door een bovenwettelijke WW-uitkering. Werknemers ontvangen een eenmalige ontslagvergoeding. Daarnaast een bovenwettelijke WW-uitkering gerelateerd aan de duur van de WW-uitkering en gemaximeerd op 38 maanden. De duur hangt af van leeftijd en diensttijd. Voor de werknemers tussen 50 en 55 jaar en boven 55 jaar zijn er aangepaste bepalingen, grotendeels afgeleid van de oude uitvoeringsregeling wachtgeld. Voor oude gevallen is er de oude wachtgeldregeling.

Om ontwikkeling en mobiliteit te versterken zijn voorts de volgende gedragsregels van toepassing:

- Actief participeren om te werken aan eigen loopbaan en mobiliteit.
- Accepteren van passende banen (ook buiten de sector).
- Definiëren van acceptabele reistijden.
- Verplichte deelname aan (om)scholing.

De gevolgen van het niet nakomen van deze gedragsregels worden nader uitgewerkt.

2. Cao Openbare Bibliotheken

Per november 2010 geldt een nieuw sociaal plan. Een boventallige werknemer heeft de keuze om deel te nemen aan een mobiliteitsplan ter begeleiding naar ander werk. Hij behoudt 6 maanden salaris voor sollicitaties e.d. en krijgt daarnaast een persoonlijk budget. Met name indien een werknemer voor zichzelf geen mogelijkheden elders ziet of met een eigen bedrijf/praktijk wil beginnen, dan volgt een vaststellingsovereenkomst met ontslagvergoeding. Hiermee zijn de Wachtgeldregeling en de Regeling eenmalige uitkering bij ontslag vervallen. Voor oude afspraken geldt het oude sociaal plan.

3. Cao private Kunsteducatie

- Algemeen

De bovenwettelijke uitkeringsregeling die medewerkers bij ontslag om bedrijfseconomische redenen wordt uitgekeerd, is vanaf 1 november 2012 versoerd en gekoppeld aan het recht op WW. Nog steeds echter liggen de frictiekosten hoog. De duur hangt af van leeftijd en het recht op WW van de individuele medewerker. De uitkering kan geheel of gedeeltelijk worden afgekocht.

Voor oudere medewerkers gelden nog overgangsbepalingen waardoor zij meestal recht hebben op een langere duur van de uitkering. Cao-partijen zijn daarnaast onlangs een standaard sociaal plan overeengekomen. Dit betekent dat instellingen niet langer individueel in onderhandeling hoeven te treden met vakbonden over een sociaal plan. Wel dient er bij reorganisatie overeenstemming te komen met de bonden over het afkooppercentage van de uitkering. Alle bepalingen over ontslag en reorganisatie zijn te vinden in het nieuwe hoofdstuk 13 van de cao Kunsteducatie 2012-2013.

Zoals vermeld wordt het opleidingsfonds SFKV per 1 mei 2013 opgeheven, de premieafdracht van 0,9% van het Sv-loon is sedert 2013 gestopt. Vanaf 1 januari 2013 geldt er een premieverplichting aan het nieuwe mobiliteitsfonds van jaarlijks 0,9% van de bruto loonsom. De bruto-loonsom ligt ca. 10% hoger dan het Sv-loon. Bij ontslag stelt de werkgever naar redelijkheid een budget ten behoeven van mobiliteit vast, welke – wanneer aan de voorwaarden van de stichting OAK wordt voldaan – voor 50% gesubsidieerd wordt uit het mobiliteitsfonds. Omdat deze subsidiemogelijkheid beperkter is dan voorheen uit het SFKV opleidingsfonds leidt dit gecombineerd met de lichte premiestijging tot iets zwaardere lasten.

- B3-instellingen

Gesubsidieerde instellingen zijn er in vele soorten en maten. Als zij de zogeheten B3-status hebben, hetgeen onder andere een verplichte aansluiting bij het ABP betekent, worden zij beschouwd als "overheidswerkgever" en geldt voor hen hetzelfde als voor "reguliere" overheidswerkgevers (Rijk, gemeenten, provincies etc).

Sinds 2001 is voor overheidspersoneel de Werkloosheidswet van kracht. Dat houdt in dat overheidsmedewerkers bij werkloosheid een WW-uitkering ontvangen. Anders dan in de private sector, zijn overheidswerkgevers dus ook B3-instellingen hiervoor eigen-risico-drager. Zij betalen de uitkering zelf. Daar tegenover staat dat zij geen WW-premie afdragen. Het werknemersdeel van de WW-premie (de pseudo WW-premie) mogen overheidswerkgevers in eigen zak houden. Daarmee kunnen ze dus in principe een potje opbouwen, waaruit voorkomende WW-uitkeringen betaald kunnen worden tenzij de gemeentelijke subsidie-methode geen mogelijkheden daarvoor biedt.

Voor gemeenten geldt daarnaast dat er een bovenwettelijke werkloosheidsvoorziening (BWW) is. Die voorziening bestaat, in een beperkt aantal gevallen, uit een aanvulling op de WW en een uitkering na afloop van de WW. Of deze bovenwettelijke werkloosheidsvoorziening ook voor de gesubsidieerde B3-instellingen geldt, is afhankelijk van de rechtspositieregeling van die instelling. Is dat de CAR-UWO, dan is de gemeentelijke voorziening ook op hen van toepassing. Is dat een andere Cao, dan moet naar de desbetreffende arbeidsvoorwaarden gekeken worden. Bovenstaande maakt dat de frictiekosten van dergelijke instellingen zeer hoog kunnen zijn en een vicieuze cirkel kunnen veroorzaken indien deze niet vergoed worden. In veel gevallen is de gemeente (mede) veroorzaker van deze kosten. Er zijn ondertussen in diverse gevallen tussen de gemeenten en de betrokken instellingen oplossingen gevonden voor deze problematiek.

5. Lokale voorbeelden

Vanuit de organisaties van werkgevers en werknemers in de bibliotheekbranche zijn met name de volgende voorbeelden gemeld van zorgvuldig overheidshandelen bij subsidievermindering. Voor hen is van belang dat er serieus werk wordt gemaakt van werk naar werk trajecten, zorgvuldig wordt omgegaan met werknemers met een beperking, sprake is van een schadevergoeding zodat werknemers bijvoorbeeld voor zichzelf kunnen beginnen en last but not least dat alle betrokkenen zich inzetten om werknemers tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd in of buiten de openbare bibliotheek aan het werk te houden.

* *Bibliotheek Almere (nu De Nieuwe Bibliotheek)*

- oudere werknemers (boven 60 jaar) worden niet geconfronteerd met ontslag noch met boventalligheid
- goede en zorgvuldige begeleiding van werk naar werk met een toereikend budget
- schadevergoeding na ontslag conform kantonrechtformule

* *Bibliotheek Rotterdam*

- mobiliteitsperiode (maximaal 2 jaar) met budget en keuze voor werk naar werk traject (rekening houdend met persoonlijke omstandigheden van werknemers en financiële omstandigheden van werkgever)
- 2 jaar is volgens de organisaties van werkgevers en werknemers een realistische termijn om werknemers te helpen aan een andere baan te komen.

Er zijn ook in toenemende mate gemeenten die de gesubsidieerde instellingen laten reserveren voor gedwongen ontslagen door bezuinigingen. Tot op heden was dat vaak niet het geval.

Door de werkgevers in de private kunsteducatie zijn de gang van zaken bij het Centrum voor de Kunsten in Eindhoven en Factorium in Tilburg als zorgvuldige processen genoemd, echter zonder details daarover.

Vanuit de werkgeversorganisatie voor welzijn en maatschappelijke dienstverlening wilde men liever geen lokale voorbeelden noemen. Want er is volgens haar in feite alleen sprake van goed beleid als de gemeente niet bezuinigt.

Tot slot

Wij vertrouwen erop dat deze ledenbrief u behulpzaam kan zijn bij uw contacten op lokaal niveau met werkgevers en desgewenst ook met werknemers van gesubsidieerde instellingen.

Hoogachtend,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a vertical stroke and a horizontal stroke at the top.

J. Kriens
Voorzitter directieraad

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Vereniging van Nederlandse Gemeenten, Bijlage 1

bij ledenbrief 'Indexering/wijziging subsidies welzijn en cultuur 2013-2015' 6 mei 2014

Hoogte en duur bovenwettelijke WW-uitkeringen

1.1. Cao-bepalingen Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

11.6 Financiële aanspraken bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden

1 Bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden, ontvangt de werknemer een ontslagvergoeding. Werknemers tot 50 jaar ontvangen een ontslagvergoeding van één-zesde maandsalaris per dienstjaar. Werknemers van 50 jaar en ouder ontvangen een ontslagvergoeding per dienstjaar van één-vierde maandsalaris.

2 Indien de werknemer na ontslag een WW-uitkering ontvangt, ontvangt de werknemer hierop een aanvulling. Voor de berekening van de duur van de aanvulling wordt de volgende systematiek toegepast:

a De totale duur van de aanvullingsperiode is gerelateerd aan de WW-duur van de werknemer en gemaximeerd op 38 maanden.

b De duur van de aanvulling op de WW bedraagt drie maanden. Voor de rechthebbende die op de dag van het ontslag nog geen 21 jaar oud is, wordt daar een duur gelijk aan 18% van zijn diensttijd bij opgeteld, voor de rechthebbende die op de dag van ontslag 21 jaar oud is een duur gelijk aan 19,5% van zijn diensttijd, en zo per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5% tot aan de rechthebbende die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is. Voor laatstgenoemde bedraagt de vermeerdering 78%.

Onder diensttijd wordt verstaan de diensttijd die voor onbepaalde of bepaalde tijd is doorgebracht bij werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van deze CAO.

3 De hoogte van de aanvulling op de WW wordt als volgt vastgesteld:

a Gedurende 6 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het salaris;

b Gedurende 12 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 90% van het salaris;

c Daarna ontvangt de werknemer een aanvulling tot 80% van het salaris.

4 Voor werknemers die vanaf 1 mei 2007 in dienst zijn bij de huidige werkgever, op 1 januari 2009 55 jaar of ouder waren en op grond van de in Bijlage 13 onder A (artikel 3.2 van de CAO 2007-2008) genoemde redenen voor wachtgeld in aanmerking zouden komen, zijn de voorgaande leden niet van toepassing en geldt Bijlage 13 onder B (Uitvoeringsregeling L). Indien een sociaal plan op of na 1 januari 2013 is overeengekomen, geldt vanaf 1 januari 2013 dat de hoogte van het wachtgeld (zoals genoemd in artikel 5 onder B van Bijlage 13) gedurende de eerste 3 maanden 93% is, de volgende 9 maanden 83%, de volgende 26 maanden 73% en vervolgens 70% van het laatstgenoten salaris, waarbij de hoogte gedurende de wachtgeldperiode het maximum dagloon WW niet overstijgt.

5 Voor werknemers die vanaf 1 mei 2007 in dienst zijn bij de huidige werkgever, op 1 januari 2009 tussen 50 en 55 jaar oud waren en op grond van de in Bijlage 13 onder A (artikel 3.2 van de CAO 2007-2008) genoemde redenen voor wachtgeld in aanmerking zouden komen, geldt in aanvulling op lid 1 tot en met 3 het volgende:

- De werknemer ontvangt een extra ontslagvergoeding van één maandsalaris;
- Als de werknemer in aanmerking komt voor WW, is de aanvulling niet beperkt tot de duur van de WW, maar wordt het salaris op basis van de berekening onder 2b tot maximaal 48 maanden aangevuld. Indien de werkgever na 1 januari 2013 een sociaal plan met de vakbonden heeft afgesloten is de maximumduur van de aanvulling 43 maanden waarbij de hoogte gedurende de aanvullingsperiode het maximum dagloon niet overstijgt.
- De uitkering wordt verrekend met inkomsten uit arbeid sociale verzekeringsuitkeringen, pensioenuitkeringen of inkomsten uit eigen bedrijf.
- De werkgever kan het bedrag dat hiermee gemoeid is, kapitaliseren en als een uitkering ineens doen om te voorkomen dat de aanvulling in mindering wordt gebracht op sociale uitkeringen.

6 Om voor een recht op basis van bovenstaande in aanmerking te komen gelden de volgende bepalingen:

1 De werknemer verstrekt aan de werkgever de financiële gegevens die de werkgever redelijkerwijs nodig heeft om het recht en de hoogte van wachtgeld/aanvulling WW/uitkering vast te stellen;

2 De werkgever ondersteunt de werknemer bij het vinden van passende arbeid, waarbij de definitie van passende arbeid van het UWV leidend is;

3 De werknemer accepteert vanaf het moment van zijn boventaligheidsverklaring passende arbeid, werkt actief aan eigen loopbaan en mobiliteit en voert sollicitatie-activiteiten uit, waarbij na de WW-periode de werkgever de toets hierop uitvoert bij de werknemer zoals deze anders door het UWV zou zijn uitgevoerd;

- Indien het UWV een sanctie op de hoogte van de uitkering oplegt dan kan de werkgever deze naar evenredigheid toepassen op het wachtgeld/ aanvulling WW;
- Na afloop van de WW-uitkering kan de werkgever, indien de werknemer de hem door de werkgever opgelegde verplichtingen niet nakomt, het wachtgeld/ uitkering voor de duur van het niet nakomen van deze verplichtingen stopzetten.
- De werkgever legt de werknemer geen verplichtingen op die de werknemer in redelijkheid niet kan nakomen.

7 Binnen het kader van dit artikel wordt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW wegens de in voorgaande leden bedoelde omstandigheden gelijk gesteld aan ontslag.

8 Indien sprake is van een van de in Bijlage 13 genoemde redenen tot ontslag en de maatregel die tot het ontslag leidt blijkt uit:

- Een definitief besluit dat voor 1 januari 2009 is genomen,
- Een voorgenomen besluit waarvoor voor 1 januari 2009 een adviesaanvraag is neergelegd bij de OR,
- Een voor 1 januari 2009 met de vakbonden overeengekomen sociaal plan,
- Een voor 1 januari 2009 aan de vakbonden gestuurde uitnodiging om te overleggen over een sociaal plan,

behouden de werknemers die worden ontslagen, mits ze zich aantoonbaar hebben ingezet om een andere baan te vinden, recht op wachtgeld overeenkomstig het gestelde in Bijlage 13. De werknemer die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, voldoet voor de duur van de arbeidsongeschiktheid aan de hiervoor genoemde verplichting door volledig mee te werken aan het afgesproken re-integratietraject. Dit recht treedt niet in de plaats van mogelijk gunstigere afspraken waarop de werknemer op 1 januari 2009 als individueel verworven recht aanspraak konden doen gelden.

BIJLAGE 13 UITVOERINGSREGELING WACHTGELD

Ex. artikel 11.6

A Wachtgeld 34

34 Onderdeel A is identiek aan de tekst van art. 3.2 lid 1 tot en met 5 uit de CAO 2007—2008.

1 Aan de werknemer die is of wordt ontslagen wegens uitsluitend:

- vermindering of beëindiging van de werkzaamheden van de instelling als gevolg van een verlaging of beëindiging van de financiering die de werkgever van de overheid 35 ontvangt; hieronder wordt niet verstaan een vermindering of beëindiging van de werkzaamheden als gevolg van het niet langer door de werkgever uitvoeren van een eerder door de overheid gegunde opdracht, doordat deze opdracht na een procedure van aanbesteding 36 aan een andere opdrachtnemer is gegund.

dan wel

- een reorganisatie of fusie van de instelling vanwege (een wijziging van) het overheidsbeleid ten aanzien van de door de werkgever in standgehouden voorziening(en);

wordt een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van B (Uitvoeringsregeling L Wachtgeld), onder de volgende voorwaarden:

- de werknemer die op het tijdstip van ontslag jonger is dan 50 jaar, kan maximaal gedurende 4 jaar wachtgeld ontvangen;

in afwijking van het hiervoor in dit lid bepaalde heeft de werknemer die op of na 1 januari 2006 in dienst treedt geen recht op het in dit lid genoemde wachtgeld met uitzondering van de werknemer die direct voorafgaand aan indiensttreding en voor 1 januari 2006 werkzaam was bij een werkgever als bedoeld in artikel 1.2.

35 Dit kan zowel de landelijke, provinciale als gemeentelijke overheid zijn.

36 Onder aanbesteding wordt hier verstaan de procedure waarbij de opdrachtgever de ondernemer in de gelegenheid stelt op basis van vooraf door de opdrachtgever bepaalde eisen en/of selectiecriteria offerte uit te brengen voor het verrichten van diensten of leveringen. Deze procedure wordt afgerond met een op de selectiecriteria gebaseerde gunning.

2

a De werknemer, in dienst van een instelling zoals bedoeld in artikel 1.2, onderdeel A.10, van de CAO, ontvangt wachtgeld overeenkomstig de bepalingen van B (Uitvoeringsregeling L Wachtgeld), wanneer hij uitsluitend wordt ontslagen wegens het door derden/ opdrachtgevers minder of niet langer betrekken van door de instelling uitgevoerde activiteiten. Dit gebeurt op voorwaarde dat de werknemer, die op het tijdstip van ontslag jonger is dan 50 jaar, maximaal gedurende 4 jaar wachtgeld kan ontvangen.

b Een in sub a bedoelde werkgever kan bij partijen bij de CAO een verzoek indienen om een van B (Uitvoeringsregeling L) afwijkende, alleen voor de eigen instelling geldende, wachtgeldregeling te mogen toepassen, die in schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en ondernemingsraad is overeengekomen. Deze instellingsregeling maakt deel uit van de CAO.

3

a De werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gedurende minstens twee jaren gewerkt heeft binnen het kader van een door het Ministerie van VWS erkend experiment dat gedurende minstens twee jaar in uitvoering is geweest, ontvangt in het geval van

een beëindiging van de subsidiëring van zijn functie door de overheid, een wachtgeld overeenkomstig de bepalingen van B (Uitvoeringsregeling L Wachtgeld). Dit geldt alleen wanneer de werkgever niet dezelfde of geen inwisselbare functie voor hem heeft, op voorwaarde dat degenen die op het tijdstip waarop de dienstbetrekking eindigt jonger zijn dan 50 jaar, maximaal gedurende 4 jaar wachtgeld kan ontvangen.

b Het in sub a bepaalde geldt ook voor een door een gemeente of provincie erkend experiment waarbij die gemeente of provincie in haar subsidieverordening of bij erkenning van dat experiment bepaald heeft dat dit experiment in aanmerking komt voor subsidiëring volgens B (Uitvoeringsregeling L Wachtgeld).

4 Binnen het kader van dit artikel wordt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW wegens de in de voorgaande leden bedoelde omstandigheden gelijkgesteld aan ontslag.

5 Als een werknemer op of na 1 mei 2005 wordt ontslagen om de in lid 1 genoemde redenen wordt de werknemer:

a Een herplaatsingstraject aangeboden bij een gespecialiseerd bureau. De inhoud van dit traject is maatwerk en komt tot stand in overleg tussen werknemer en werkgever. Dit traject bevat op zijn minst een intakegesprek en de daaruit voortvloeiende rapportage door het gespecialiseerde bureau;

b een EVC-procedure 37 aangeboden door de werkgever.

37 EVC (Erkenning van Verworven Competenties) is een hulpmiddel om de kennis en ervaring die werknemers in een eerdere baan, opleiding of anderszins hebben opgedaan, in kaart te brengen en te benutten. Vaak wordt EVC gebruikt als instrument om toegang te krijgen tot een (verkorte) opleiding, vrijstellingen of een flexibel leertraject en leidt EVC tot vastlegging van kennis en ervaring in diploma's of certificaten. Voor verdere informatie over EVC: www.ovdb.nl onder 'Producten & diensten', www.kenniscentrumevc.nl onder 'EVC' en www.fcbwjk.nl onder "Opleidingen".

B Uitvoeringsregeling 38

38 Onderdeel B is identiek aan de tekst van Uitvoeringsregeling L uit de cao 2007-2008.

1

1 De in onderdeel A bedoelde werknemer – hierna aangeduid als rechthebbende – komt met ingang van de datum van ontslag in aanmerking voor wachtgeld, dat bestaat uit een maandelijkse uitkering door de voormalige werkgever.

2 De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is het laatstgenoten salaris verhoogd met de eindejaarsuitkering en het bedrag van de vakantietoelage waarop belanghebbende over de maand – gerekend vanaf de dag voorafgaand aan zijn ontslag – aanspraak had of bij waarneming van zijn functie zou hebben gehad, met dien verstande dat:

a als dit salaris geheel of gedeeltelijk uit wisselende inkomsten bestaat, geldt als laatstgenoten salaris of als deel daarvan het gemiddelde salaris over de laatste twaalf volle kalendermaanden voorafgaand aan het ontslag;

b als deel van het laatstgenoten salaris geldt tevens het bedrag dat over de twaalf volle kalendermaanden voorafgaand aan het ontslag gemiddeld per maand aan toelage (als bedoeld in artikel 5.2.1 van de CAO) aan belanghebbende is toegekend.

3 Zou in het laatstgenoten salaris om andere redenen dan door periodieke verhogingen wijziging zijn gekomen wanneer de rechthebbende in dienst zou zijn gebleven, dan zal vanaf de dag dat die wijziging in werking zou treden, het op die manier gewijzigde salaris als laatstgenoten salaris gelden.

2

1 De rechthebbende is verplicht zich binnen 14 dagen na de aanzegging van zijn ontslag in te laten schrijven bij het UWV en deze inschrijving te handhaven.

2 De rechthebbende aan wie ontslag is aangezegd en die na die mededeling een hem aangeboden dienstverband, dat gezien zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passend geacht wordt, heeft geweigerd, heeft geen recht op wachtgeld.

3 De rechthebbende is verplicht zijn inkomsten uit arbeid of bedrijf, verkregen na zijn ontslagaanzegging, of door hem ontvangen uitkeringen vanwege sociale verzekeringsgen, direct op te geven bij de voormalige werkgever.

3

In deze regeling geldt als definitie voor diensttijd:

de diensttijd voor onbepaalde of bepaalde tijd doorgebracht in een dienstverband met een werkgever die onder de werkingssfeer van deze CAO, de CAO Kinderopvang of de CAO Jeugdzorg of de CAO Gezinsverzorging valt, met uitzondering van de tijd:

a die voorafgaat aan een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan een jaar, tenzij voor de toepassing van artikel 4, tweede en derde lid;

b die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering als gevolg van onvrijwillige werkloosheid, tenzij voor de toepassing van artikel 4, tweede en derde lid.

4

1 De duur van het wachtgeld bedraagt drie maanden. Voor de rechthebbende die op de dag van het ontslag nog geen 21 jaar oud is, wordt daar een duur gelijk aan 18% van zijn diensttijd bij opgeteld, voor de rechthebbende die op de dag van ontslag 21 jaar oud is een duur gelijk aan 19,5% van zijn diensttijd, en zo per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5% tot aan de rechthebbende die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is. Voor laatstgenoemde bedraagt de vermeerdering 78%.

De rechthebbende die op de datum van ontslag jonger is dan 50 jaar krijgt maximaal gedurende 4 jaar wachtgeld.

2 Voor de rechthebbende die bij aanvang van de in lid 1 bedoelde diensttijd wachtgeld ontving volgens deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld ook rekening gehouden met de diensttijd die bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld in aanmerking is genomen.

De op die manier berekende wachtgeldtermijn wordt verminderd met de duur van het eerder toegekende wachtgeld, met uitzondering van de verlenging bedoeld in lid 3.

3 De duur van het wachtgeld van de rechthebbende die op het tijdstip van zijn ontslag minstens 50 jaar oud was en een diensttijd van minstens 10 jaar had volbracht, wordt na afloop van de berekende wachtgeldtermijn verlengd tot de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt. Deze verlenging wordt niet toegepast wanneer voor een eerder toegekend wachtgeld een dergelijke verlenging reeds heeft plaatsgevonden, tenzij op die eerdere verlenging een dienstverband van minstens 10 jaar is gevolgd.

De verlenging wordt ook niet toegepast wanneer het ontslag plaatsvindt vanuit een deeltijd dienstverband van minder dan 10 uur per week.

5

Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de op grond van artikel 4, leden 1 en 2, berekende wachtgeldtermijn de eerste 3 maanden 93%, de volgende 9 maanden 83%, de volgende vier jaren 73% en vervolgens 70% van het laatstgenoten salaris, op voorwaarde dat het niet beneden het bedrag komt dat de rechthebbende op grond van doorgebrachte diensttijd onder de werkingssfeer van deze CAO, de CAO Kinderopvang, de CAO Jeugdzorg, de CAO Thuiszorg of de CAO

Gezinsverzorging aan pensioen zou ontvangen, wanneer hij op de datum van het ontslag zou zijn gepensioneerd.

Gedurende de in artikel 4, lid 3, beschreven verlenging is het wachtgeld gelijk aan het hiervoor bedoelde pensioen, op voorwaarde dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld minstens 40% van het laatstgenoten salaris bedraagt.

Vanaf 1 januari 2013 geldt dat het bedrag van het wachtgeld gedurende de op grond van artikel 4, leden 1 en 2, berekende wachtgeldtermijn de eerste 3 maanden 93%, de volgende 9 maanden 83%, de volgende 26 maanden 73% en vervolgens 70% van het laatstgenoten salaris is. Hierbij gelden de voorwaarden zoals opgenomen in dit artikel.

6

1 Het wachtgeld wordt verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf door rechthebbende gestart met ingang van of na de datum waarop het ontslag waarvoor het wachtgeld is toegekend, hem is aangezegd, of door hem is aangevraagd.

Deze vermindering wordt toegepast op het wachtgeld over de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht worden betrekking te hebben. Het bedrag waarmee het wachtgeld, vermeerderd met bovengenoemde inkomsten, het laatstgenoten salaris plus vakantietoelage overschrijdt, wordt van het wachtgeld afgetrokken.

2 Het in lid 1 bepaalde wordt overeenkomstig toegepast op inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, gestart gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag, waarvoor het wachtgeld is toegekend.

3 Wanneer de rechthebbende gestart is met arbeid of bedrijf voor de datum van het ontslag, anders dan bedoeld in lid 2 en wanneer hij na die datum uit die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer inkomsten gaat genieten, geldt het eerste lid. Tenzij de rechthebbende aannemelijk maakt dat die inkomsten of vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan niet het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid en ook geen verband houden met het ontslag. In dat geval worden die inkomsten, meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan niet in aanmerking genomen voor toepassing van het eerste lid.

4 Inkomsten die zijn ontvangen voor overwerk worden niet beschouwd als inkomsten in de zin van dit artikel.

7

1 De rechthebbende is verplicht het starten met welke arbeid of bedrijf dan ook direct te melden aan de voormalige werkgever en, voor zover mogelijk, de inkomsten die hij uit die werkzaamheden zal ontvangen op te geven.

2 Brengt de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten mee dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan moeten de inkomsten over die langere termijn worden opgegeven. Op het wachtgeld wordt dan een vermindering toegepast van een voorlopig vastgesteld bedrag dat aan het einde van de langere termijn wordt verrekend.

Voor deze verrekening is artikel 6 van toepassing, op voorwaarde dat de verrekening plaatsvindt over de hierboven bedoelde langere termijn in plaats van over iedere maand afzonderlijk.

3 Datgene wat in voorgaande leden bepaald is wordt overeenkomstig toegepast voor arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 6, lid 2 en 3.

8

1 Heeft de rechthebbende aanspraak op een uitkering, volgens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, die minder bedraagt dan 70% van de berekeningsgrondslag voor die uitkering, dan wordt het wachtgeld alleen uitbetaald voor zover het die uitkering overschrijdt.

2 Wanneer de rechthebbende op grond van het dienstverband waaraan het wachtgeld wordt ontleend aanspraak heeft of kan verkrijgen op een uitkering volgens de Werkloosheidswet, de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, of op een invaliditeitspensioen of

een overbruggingsuitkering volgens de PGGM-pensioenregeling of vanaf zestigjarige leeftijd aanspraak heeft op een flexpensioenuitkering volgens de PGGM-pensioenregeling of een daarmee vergelijkbare regeling 39, dan wordt gedurende de termijn waarover die aanspraak bestaat het wachtgeld alleen uitbetaald voor zover het die uitkeringen overschrijdt.

39 Hieronder wordt verstaan een door de werkgever gehanteerde pensioenregeling die niet bij PGGM is ondergebracht.

9

1 Het recht op wachtgeld eindigt:

a met ingang van de eerste dag van de maand waarin de rechthebbende 65 jaar wordt;

b met ingang van de dag volgend op de dag waarop de rechthebbende is overleden.

2 Het recht op wachtgeld kan geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard wanneer de rechthebbende:

a zich zodanig gedraagt dat hij, als hij in dienst gebleven was, zou zijn ontslagen;

b de gegevens die noodzakelijk zijn voor vaststelling of vermindering van het wachtgeld niet, niet volledig of onjuist verstrekt.

10

1 Wanneer de rechthebbende:

a een hem aangeboden dienstverband dat hem gezien zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, weigert te aanvaarden;

b in de gelegenheid is om op een manier die voor hem passend kan worden geacht inkomsten te verkrijgen, maar daar geen gebruik van maakt;

c inkomsten als bedoeld in artikel 6 zonder voldoende reden prijs geeft, of door eigen schuld of toedoen verloren laat gaan;

dan wordt het wachtgeld verminderd met het bedrag waarmee het wachtgeld, vermeerderd met de verzuimde, dan wel de prijsgegeven of verloren gegane inkomsten, de berekeningsgrondslag zou hebben overschreden.

2 Het wachtgeld wordt niet uitbetaald voor de duur dat de rechthebbende:

a de hem opgelegde verplichtingen niet of niet volledig nakomt;

b in het buitenland een vaste woon- of verblijfplaats heeft, tenzij hem op zijn verzoek hiervoor door de voormalige werkgever toestemming is verleend;

c zich niet of onvoldoende houdt aan de voorschriften van het bevoegde uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringswetten en daardoor zijn aanspraken op een uitkering als bedoeld in artikel 8 verloren heeft laten gaan.

11

(Vacant)

12

Aan de rechthebbende die in de gelegenheid is elders inkomsten uit arbeid of bedrijf te gaan verwerven en die om die reden moet verhuizen, kan een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden toegekend overeenkomstig de verhuiskostenvergoeding als bedoeld in artikel 7.1 van de CAO.

13

1 Het wachtgeld wordt uitbetaald in maandelijkse termijnen. Met toestemming van de rechthebbende kan uitbetaling in langere termijnen plaatsvinden.

2 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de rechthebbende wordt aan belanghebbenden in de zin van artikel 7:674 BW een bedrag uitgekeerd gelijk aan de berekeningsgrondslag over een

tijdvak van de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond.

Wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast volgens artikel 6, 7, 8 of 10 of wordt artikel 9 lid 2 toegepast, dan is de uitkering gelijk aan het bedrag van het wachtgeld dat de rechthebbende op de dag van het overlijden ontving over een tijdvak van de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond.

3 Laat de rechthebbende geen belanghebbenden als bedoeld in het tweede lid na, dan kan het daar bedoelde bedrag geheel of gedeeltelijk worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, wanneer zijn nalatenschap voor de betaling van die kosten onvoldoende is.

14

1 Gedurende de periode waarin de rechthebbende aanspraak heeft op wachtgeld heeft hij – in geval van vrijwillige voortzetting (voor minstens de helft) van de deelneming in de pensioenregeling die op hem van toepassing was – recht op de helft van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, of bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest als deze wijziging al in de bedoelde maand van kracht was geweest.

2 Het in lid 1 bepaalde is alleen van toepassing wanneer de rechthebbende zelf met betrekking tot de in lid 1 bedoelde voortzetting minstens de helft van het werknemersaandeel in de pensioenpremie dat de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, of bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest als deze wijziging al in de bedoelde maand van kracht was geweest, voor zijn rekening neemt.

3 De rechthebbende die, gedurende de periode waarin aanspraak op wachtgeld bestaat, op welk moment dan ook in aanmerking zou komen voor de Overbruggingsregeling van het PGGM heeft, in geval van *volledige* vrijwillige voortzetting van de deelneming in de PGGM-pensioenregeling, recht op het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was of bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest als deze wijziging al in de bedoelde maand van kracht was geweest.

4 Het in lid 3 bepaalde is alleen van toepassing wanneer de rechthebbende zelf met betrekking tot de in lid 3 bedoelde voortzetting het werknemersaandeel in de pensioenpremie dat de rechthebbende over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was of bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest als deze wijziging reeds in de bedoelde maand van kracht was geweest, voor zijn rekening neemt.

1.2. CAO-bepalingen Openbare Bibliotheken

Reorganisatie en/of fusie; Regeling Sociaal Plan

Artikel 49

1 Op een reorganisatie en/of fusie dan wel afsplitsing, inclusief inkrimping van de organisatie, die leidt tot wijziging van functie(s), en/of herplaatsing van werknemers en/of boventalig verklaring van werknemers, is de in Bijlage D van de CAO neergelegde Regeling Sociaal Plan van toepassing.

2 De werkgever licht de vakorganisaties die partij zijn bij deze CAO schriftelijk in over een voornemen tot reorganisatie en/of fusie dan wel afsplitsing.

3 De werkgever vraagt over een in lid 2 bedoeld voornemen tijdig tevoren advies aan de ondernemingsraad, zodat zijn standpunten bij het nemen van het besluit door de werkgever mede kunnen worden overwogen.

4 Bij fusie van een (deel van de) organisatie gelden de fusiegedragsregels van de SER.

BIJLAGE D

Regeling Sociaal Plan (geldig per 1 november 2010)

(Ex artikel 49)

Uitgangspunten

1 Het doel van de Regeling Sociaal Plan is het opvangen van de sociale gevolgen door een ondernemingbeslissing waaruit een reorganisatie, fusie dan wel afsplitsing voortvloeit.

2 De maatregelen in de Regeling Sociaal Plan zijn erop gericht dat werknemers, op wie het plan van toepassing is, een nieuwe werkkring vinden (binnen of buiten de branche Openbare Bibliotheken) en stelt de verantwoordelijkheid van de individuele werkgever en individuele werknemer centraal.

3 Van werkgever en werknemer wordt ten aanzien van de uitvoering van de Regeling Sociaal Plan een actieve houding verwacht.

4 De Regeling Sociaal Plan leidt tot afspraken die de individuele werknemer en de individuele werkgever stimuleren te investeren in het zoeken naar nieuw werk, omdat de Regeling erop gericht is mensen van werk naar werk te helpen, ter voorkoming van gedwongen ontslag.

5 De Regeling Sociaal Plan gaat uit van de doorlopende ontwikkeling van werknemers, waarbij investeren in ontwikkeling een verantwoordelijkheid is van de individuele werkgever en de individuele werknemer.

6 De Regeling Sociaal Plan krijgt invulling door de werkgever en individuele werknemer, waardoor individuele keuzes mogelijk zijn en er rekening kan worden gehouden met de individuele en lokale omstandigheden. Dit geeft mogelijkheden tot diversiteit zonder dat sprake is van een als onrechtvaardig ervaren ongelijkheid.

7 Een werknemer dient zo veel mogelijk te werken in een functie die qua inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en competenties bij hem past.

8 Bij de (her)plaatsing van werknemers wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de individuele capaciteiten en wensen en huidige werk- en woonplaats om verhuizing en/of langere reistijden zoveel mogelijk te beperken.

Hoofdstuk 1 algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

a Reorganisatie (inclusief fusie, of afsplitsing)

Een reorganisatie, waaronder ook zijn begrepen fusie of afsplitsing, is iedere belangrijke wijziging in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden, die leidt tot inkrimpen, of verplaatsen, dan wel beëindigen van activiteiten, wijziging, of vermindering van functie(s), herplaatsing van werknemers en/of boventallig verklaring.

b De Regeling

De Regeling Sociaal Plan

c Formatieplaatsenplan

Het overzicht van functies na reorganisatie.

d Reorganisatieplan Beschrijving, volgens art. 4 van deze Regeling, van de huidige en de nieuwe organisatie/organisatieonderdelen en de huidige bezetting, alsmede de planning van uitvoering en overlegmomenten met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

e Herplaatsingskandidaat

De werknemer van wie de functie komt te vervallen.

f Oude functie

De functie die de boventallige werknemer voor het besluit tot reorganisatie vervulde en door de reorganisatie is komen te vervallen.

g Nieuwe functie

Een functie die vóór de reorganisatie niet voorkwam.

h Uitwisselbare functies

Functies met verschillende benamingen die naar inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar zijn en naar functieniveau en beloning gelijkwaardig zijn.

i Passende functie

Een functie die naar het oordeel van de werkgever voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden voldoende verwant is aan de oude functie van de werknemer, of een functie waarvoor de werknemer binnen redelijke tijd geschikt te maken is. Een functie is slechts passend als de functie maximaal één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de oude functie van de werknemer.

Een functie die voor het overige passend is, zal niet als zodanig worden beschouwd indien zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van sociale en/of medische aard zich aantoonbaar daartegen verzetten, of leidt tot een reistijd die in redelijkheid niet aanvaardbaar is.

j Plaatsingsplan

Het document waarin de procedure, werkwijze en het tijdpad van de plaatsing van werknemers in de nieuwe organisatie zijn vastgelegd.

m Boventallige werknemer

De werknemer van wie de functie en de arbeidsplaats is komen te vervallen als direct gevolg van een besluit tot reorganisatie.

n Persoonlijk budget

Het budget dat de boventallige werknemer met de werkgever overeenkomt voor maatregelen gericht op ondersteuning naar werk bij een andere werkgever zoals beschreven in artikel 12.

o Commissie

De bezwarencommissie als bedoeld in artikel 17.

Artikel 2 Algemene bepalingen en voorwaarden

1 De werkgever voert iedere onder deze Regeling vallende organisatiewijziging op een correcte, zorgvuldige en open wijze uit. Informatie wordt steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan werknemers, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en de vakorganisaties verstrekt.

2 Zowel in de voorbereiding van de reorganisatie als in de totstandkoming ervan wordt voor zover mogelijk uitgegaan van "mens volgt functie" en zal de werkgever streven naar plaatsing van

werknemer in eenzelfde, een uitwisselbare, of passende functie. Hierbij zal rekening gehouden worden met de voorkeuren, de mogelijkheden, de omstandigheden en de bestaande rechten van betrokken werknemers. Van de individuele werknemer wordt verwacht dat hij meewerkt aan de veranderingen en zich volledig inzet en zich blijft ontwikkelen.

3 De werkgever realiseert personele besparingen zoveel mogelijk door arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet te verlengen en de met externe arbeidskrachten gesloten overeenkomsten (tussentijds) te beëindigen. Daarnaast kan de werkgever een werknemer tijdelijk detacheren bij een andere werkgever.

4. De werknemer is gehouden volledige medewerking te geven aan de uitvoering van de Regeling. De werkgever kan hem als sanctie op onvoldoende inzet uitsluiten van de voorzieningen in het kader van deze Regeling.

5 De werknemer dient zich flexibel op te stellen, open te staan voor een beschikbaar komende passende functie en mee te werken aan het maximaliseren van zijn inzetbaarheid. Zo nodig dient de werknemer mee te werken aan zijn her-, om- of bijscholing waarmee hij geschikt wordt voor een beschikbare passende functie.

6 De werknemer die een beroep doet op de (financiële) aanspraken en faciliteiten van de Regeling, is verplicht zich te houden aan de Regeling. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, dan wel zich niet houden aan een termijn, heeft uitsluiting van de Regeling tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde. Dit kan tevens aanleiding voor de werkgever zijn om over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De Regeling is dan niet meer op deze werknemer van toepassing.

7 De werknemer die van mening is dat de Regeling niet juist op hem wordt toegepast, kan, indien overleg met werkgever hierover niet tot het gewenste resultaat heeft geleid, zijn bezwaar schriftelijk en gemotiveerd indienen bij de daartoe ingestelde bezwarencommissie. Het bezwaar dient te worden ingediend uiterlijk op de tiende werkdag nadat de werknemer kennis heeft kunnen nemen van de beslissing waartegen hij bezwaar wil maken. Het maken van bezwaar heeft geen opschortende werking.

8 De werkgever dient de werknemer te wijzen op een beschikbaar komende passende functie en mee te werken aan het maximaliseren van de inzetbaarheid van de werknemer. Zo nodig biedt de werkgever de werknemer her-, om- of bijscholing aan, waarmee hij geschikt wordt voor een passende functie.

9 De werkgever stelt zich proactief op bij de toepassing van de Regeling Sociaal Plan om de kans op het vinden van een functie van de werknemers te vergroten.

10 De werkgever kan ook vóór het besluit tot reorganisatie is genomen met werknemers afspraken maken over de volgende faciliteiten:

- een loopbaanscan;
- loopbaaninstrumenten;
- outplacement;
- scholing;
- stage/detachering/tijdelijke indiensttreding

Artikel 3 Werkingsduur

De in de Regeling opgenomen bepalingen worden toegepast vanaf het moment dat de werkgever het besluit heeft genomen over te gaan tot reorganisatie. De toepassing van de Regeling eindigt een halfjaar na de feitelijke effectuering van de reorganisatie. Onder feitelijke effectuering wordt hier verstaan het moment waarop aan de werknemers is meegedeeld in welke functies ze zijn geplaatst of dat herplaatsing niet mogelijk is.

Artikel 4 Reorganisatieplan

De werkgever stelt een reorganisatieplan op. Het reorganisatieplan geeft minimaal inzicht in: a de reden van de reorganisatie;

- b de tijdsplanning en de wijze van de uitvoering van de reorganisatie;
- c de planning van de momenten waarop met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging overleg wordt gevoerd en waarop de betrokken werknemers worden geïnformeerd;
- d de huidige organisatie/organisatieonderdelen, met de daarin opgenomen functies en de bijbehorende formatie;
- e inventarisatie lopende arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd en overeenkomsten met externe arbeidskrachten.
- f de bezetting van de huidige organisatie/organisatieonderdeel;
- g het formatieplaatsenplan van de nieuwe organisatie/organisatieonderdelen, met de daarin opgenomen functies en de bijbehorende formatie;

Artikel 5 Vertrekpremie

- 1 De werknemer die aangeeft niet voor herplaatsing in aanmerking te willen komen om zo plaats te maken voor een boventallige werknemer, treedt in overleg met de werkgever over een mogelijke vertrekpremie.
- 2 Indien de werkgever en de werknemer overeenstemming hebben over de omvang van de vertrekpremie, sluiten werkgever en werknemer een vaststellingsovereenkomst tot beëindiging van het dienstverband, waarin tevens de vertrekpremie is vermeld.

Hoofdstuk 2 Maatregelen gericht op ondersteuning naar ander werk bij de werkgever

Artikel 6 Aanwijzing herplaatsingskandidaten

- 1 De werkgever stelt het formatieplaatsenplan vast na advies van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging conform artikel 25 lid 1 WOR.
- 2 De werkgever maakt het formatieplaatsenplan bekend aan de werknemers.
- 3 De werkgever stelt vast welke werknemers hun functie behouden en van welke werknemers de functie komt te vervallen. De werknemer van wie de functie vervalt of wijzigt wordt aangemerkt als herplaatsingskandidaat. Bij de aanwijzing van werknemers van wie de functie vervalt wordt rekening gehouden met de criteria van het Ontslagbesluit.
- 4 De werkgever deelt mee aan de werknemer of hij zijn functie behoudt, dan wel of hij aangemerkt wordt als herplaatsingskandidaat. Deze mededeling wordt binnen een week na het gesprek schriftelijk aan de betreffende werknemer bevestigd.

Artikel 7 Belangstellingspeiling interne vacante functies

1. De binnen het formatieplaatsenplan vacante functies worden bekend gemaakt aan herplaatsingskandidaten.
2. De werknemer maakt zijn belangstelling voor vacante functies binnen twee weken na bekendmaking van de vacante functies aan de werkgever kenbaar. Hierbij kan hij tevens voorstellen doen voor scholing of loopbaanbegeleiding om zijn kansen op de vacante functie te vergroten.
Voorstellen voor scholing of loopbaanbegeleiding kunnen zijn:
 - een loopbaanscan;
 - de inzet van loopbaaninstrumenten;
 - scholing. 57
3. De werkgever kan de voorstellen van de werknemer honoreren voor scholing of loopbaanbegeleiding gedaan bij de belangstellingspeiling. De kosten komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 8 Plaatsingsplan

- 1 De werkgever maakt uiterlijk vier weken na de belangstellingspeiling het plaatsingsplan bekend.
- 2 De werkgever zal na de bekendmaking van het plaatsingsplan in een zo vroeg mogelijk stadium

met de herplaatsingskandidaten overleg plegen over herplaatsing in een uitwisselbare, dan wel passende functie en de hieraan verbonden consequenties.

De werkgever biedt de vacante functies aan, waarbij rekening wordt gehouden met de uitkomsten van de belangstellingpeiling en de volgende volgorde in acht wordt genomen:

1. Een uitwisselbare functie;
2. Een passende functie;

3 De werknemer beslist binnen twee weken of hij de aangeboden functie accepteert. In geval de werknemer het aanbod niet accepteert, vindt overleg plaats tussen de werkgever en de werknemer, waarna de werkgever een definitief aanbod doet.

4 Wanneer er een vacante functie is die niet is ingevuld na de procedure beschreven in de leden 3 en 4, kunnen herplaatsingskandidaten voor wie de vacature door de werkgever niet als passende functie is aangemerkt, maar die menen wel geschikt te zijn voor die functie, hun belangstelling kenbaar maken aan de werkgever.

5 De werkgever bevestigt de plaatsingen schriftelijk aan de betrokken werknemers.

Artikel 9 Salariëring bij herplaatsing in een functie op een lager schaalniveau

1 Het salaris van de werknemer die herplaatst is in een passende functie op een lager schaalniveau, blijft gedurende twee jaar op het schaalniveau (volgnummer) van voor de herplaatsing. De werknemer behoudt daarnaast de aanspraak op algemene salarisverhogingen, alsmede de aanspraak op eventuele resterende periodieke verhogingen uit de schaal van zijn functie van voor de herplaatsing.

2 Werkgever en de werknemer spannen zich in binnen voornoemde twee jaar voor de werknemer een functie in de schaal van voor de herplaatsing te verwerven.

3 Als een werknemer na herplaatsing een aangeboden functie in de schaal van vóór zijn herplaatsing niet aanvaardt, wordt zijn salaris per datum van het aanbod vastgesteld op het schaalniveau dat op het moment van de herplaatsing gold voor de functie waarin hij is herplaatst ('de nieuwe functie'), zonder de garantie van lid 1. Tevens vervalt voor de werkgever op dat moment de inspanningsverplichting genoemd in lid 2.

4 Onder het schaalniveau dat op het moment van de herplaatsing gold voor de nieuwe functie, wordt verstaan het salaris dat in de schaal van de nieuwe functie overeenkomt

- met het laatgenoten salaris in de oude functie,
- als dat niet voorkomt, met het naast hogere bedrag,
- als ook dat niet voorkomt, met het naast lagere bedrag in de schaal van de nieuwe functie.

5 Het salaris van de werknemer aan wie geen functie op het schaalniveau van vóór zijn herplaatsing is aangeboden, wordt twee jaar na de herplaatsing vastgesteld op het schaalniveau dat op het moment van de herplaatsing gold voor de nieuwe functie, vermeerderd met eventuele algemene en periodieke verhogingen die in die twee jaar zouden zijn toegekend.

Artikel 10 Wijziging plaats van tewerkstelling

1. Als de enkele reistijd van het woon-werkverkeer naar een nieuwe plaats van tewerkstelling meer bedraagt dan de enkele reistijd van het woon-werkverkeer voorafgaand aan de plaats van tewerkstelling dan ontvangt de werknemer een compensatie voor die meerdere reistijd.

2. De werknemer en werkgever komen de compensatie overeen, waarbij gekozen wordt uit compensatie in tijd, of voor de duur van de extra reistijd een bedrag in geld gelijk aan het voor de werknemer geldende uurloon.

3. De compensatie wordt gegeven tot twee jaar na de wijziging van de plaats van tewerkstelling in het kader van de reorganisatie of tot de plaats van tewerkstelling opnieuw wijzigt.

Hoofdstuk 3 Maatregelen gericht op ondersteuning naar werk bij een andere werkgever

Artikel 11 Mededeling verlies van arbeid voor de werknemer

1. Indien een herplaatsingskandidaat niet in een andere functie kan worden geplaatst, deelt de werkgever hem in een persoonlijk gesprek mee dat hij boventallig is. Bij de vaststelling welke werknemers boventallig zijn, wordt rekening gehouden met het Ontslagbesluit. Tevens wordt meegedeeld met ingang van welke datum zijn werk feitelijk vervalt en wat de vervolgpcedure is. Vanaf deze datum is de werknemer vrijgesteld van werkzaamheden om zich te kunnen richten op het verwerven van een functie buiten de organisatie. De werkgever bevestigt deze mededeling binnen een week na het gesprek schriftelijk aan de werknemer.

2. De boventallige werknemer krijgt bij de mededeling en bevestiging van zijn boventalligheid de keuze tussen:

- bemiddeling van werk naar werk als bedoeld in artikel 12
- uitdiensttreding als bedoeld in artikel 14

3. De boventallige werknemer deelt binnen twee weken na de ontvangst van de schriftelijke bevestiging zijn keuze uit de mogelijkheden genoemd in lid 2 mee aan de werkgever. Daarna maken werkgever en werknemer binnen twee weken afspraken over de verdere aanpak om te komen tot het vinden van ander werk buiten de organisatie, dan wel de uitdiensttreding.

Artikel 12 Ondersteuning naar werk bij een andere werkgever

1. De werknemer die als boventallige werknemer is aangewezen maakt in overleg met de werkgever een mobiliteitsplan.

2. Het mobiliteitsplan bevat individuele afspraken over begeleiding naar een andere baan buiten de organisatie, en/of voor scholing, en of het starten van een eigen bedrijf.

Mogelijke onderdelen van het mobiliteitsplan zijn:

- a een loopbaanscan;
- b de looptijd van het mobiliteitsplan
- c een persoonlijk te besteden budget als bedoeld in artikel 13;
- d afspraken gedurende de bemiddelingstermijn;
- e welke loopbaaninstrumenten worden ingezet;
- f outplacement voor de duur van werk naar werk;
- g afspraken over scholing;
- h afspraken over stage/detachering/tijdelijke indiensttreding
- i de planning van acties door de werkgever en de werknemer;
- j de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- k evaluatiemoment; 59

3. Het mobiliteitsplan wordt schriftelijk vastgelegd.

4. Werkgever en werknemer voeren het proces van begeleiding van werk naar werk zorgvuldig maar voortvarend uit en met volledige inzet.

5. Gedurende de looptijd van het sociaal plan als bedoeld in artikel 3 lid 1 blijft de arbeidsovereenkomst in stand.

6. Vanaf 6 maanden na de mededeling dat werknemer boventallig is en de werknemer vrijgesteld is van werkzaamheden om zich geheel te kunnen richten op het verwerven van een functie buiten de organisatie, heeft de werknemer geen recht meer op loon.

7 De individuele rechten en de financiële rechten en faciliteiten die in het mobiliteitsplan zijn afgesproken, blijven ook na de beëindigingsdatum van het sociaal plan van kracht tot het einde van de looptijd van het mobiliteitsplan.

Artikel 13 Budget

Voor het vaststellen van het persoonlijk budget van de boventallige werknemer wordt rekening gehouden met de financiële mogelijkheden van de werkgever en met het salaris van de werknemer, de duur en omvang van zijn dienstverband en zijn persoonlijke omstandigheden, waaronder leeftijd en de mogelijkheden om elders een passende functie te vinden. Tevens wordt

hierbij betrokken in hoeverre werkgever en werknemer vóór de reorganisatie hebben geïnvesteerd in de ontwikkeling van de werknemer als bedoeld in de artikelen 46 en 50 van de CAO.1

1 Toelichting bij artikel 13

Factoren te betrekken bij de vaststelling van een mobiliteitsbudget:

- dienstjaren (gewogen naar leeftijd)
- het laatst verdiende bruto maandinkomen

Eerdere inspanningen van de werkgever en werknemer op het gebied van scholing en ontwikkeling kunnen invloed hebben op de hoogte van het mobiliteitsbudget.

Het mobiliteitsbudget is lager dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de pensioenleeftijd.

Het mobiliteitsbudget kan bestaan uit twee delen:

- het ene deel bestaat uit een beëindigingvergoeding.
- het andere deel bestaat uit een bemiddelingsbudget.

Werkgever en werknemer kunnen onderling afspraken maken over de verdeling.

Voorts kunnen werkgever en werknemer afspreken dat, als de werknemer nieuw werk vindt op het oude inkomensniveau, het (resterende) bemiddelingsbudget voor een bepaald percentage wordt afgekocht. Zowel werkgever als werknemer hebben dan een prikkel om zo snel mogelijk werk te vinden.

Hoofdstuk 4 Procedure en voorzieningen bij uitdiensttreding

Artikel 14 Einde dienstverband

Indien de werknemer binnen de termijn van artikel 11 lid 3 te kennen heeft gegeven dat hij geen gebruik wil maken van een mobiliteitsplan, wordt direct een vaststellingsovereenkomst gesloten.

Artikel 15 Interne vacaturestelling

Indien zich bij de ex-werkgever tot 6 maanden na de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst passende vacatures voordoen, kunnen ex-werknemers hierop met voorrang solliciteren. Deze aanspraak wordt in de vaststellingsovereenkomst vastgelegd. Bij herindiensttreding van de ex-werknemer, wordt de eerder gegeven ontslagvergoeding terugbetaald. De terug te betalen ontslagvergoeding wordt verminderd met het salaris behorend bij zijn oude functie, vermenigvuldigd met het aantal maanden dat is verstreken sinds de datum van ontslag.

Artikel 16 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

Indien de boventallige werknemer intern niet te herplaatsen is en een terugbetalingsverplichting op grond van de Regeling Studiefaciliteiten op grond van artikel 5 Bijlage E op hem van toepassing is, komt deze verplichting bij het einde van het dienstverband te vervallen

Hoofdstuk 5 Bezwarencommissie

Artikel 17 Instelling commissie

Werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging stellen een bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen.

De commissie is ingesteld om te adviseren over de juiste toepassing van de Regeling Sociaal Plan bij de werkgever

Artikel 18 Samenstelling

De samenstelling van de commissie geschiedt als volgt:

- a. De leden van de commissie worden benoemd als is besloten tot een reorganisatie.
- b. een lid wordt benoemd door de werkgever. Dit lid komt bij voorkeur uit bestuur c.q. raad van toezicht en is geen werknemer werkzaam bij de reorganisatie betrokken stichting

- c. een lid wordt benoemd door de werknemersorganisaties en/of de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Dit lid is geen werknemer werkzaam bij de reorganisatie betrokken stichting;
- d. de twee leden, benoemd volgens a en b van de bezwarencommissie, wijzen gezamenlijk een derde onafhankelijk lid, tevens voorzitter van de bezwarencommissie aan.
- e. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de werkgever.

Artikel 19 Aanhangig maken van het bezwaar

1. De individuele werknemer kan zich schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie inzake:
 - a. de aangeboden functie;
 - b. de individuele toepassing van dit sociaal plan.
2. Het bezwaar moet binnen 10 werkdagen na een ter zake genomen besluit van de werkgever worden ingediend. Het maken van bezwaar heeft geen opschortende werking.
3. Een bezwaar wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed schriftelijk bezwaarschrift aan de bezwarencommissie.
4. De werknemer die het bezwaar aanhangig maakt doet hiervan onverwijld schriftelijk mededeling aan de werkgever onder bijvoeging van een afschrift van het bezwaarschrift.
5. De werkgever dient na ontvangst van het bezwaarschrift uiterlijk binnen 10 werkdagen een met redenen omkleed verweerschrift in bij de bezwarencommissie. Een afschrift van het verweerschrift wordt door de werkgever onverwijld verzonden aan de werknemer die het bezwaar aanhangig heeft gemaakt.
6. De voorzitter kan (indien hem dat wenselijk voorkomt) werkgever en/of werknemer opdragen stukken in te dienen.

Artikel 20 Behandeling bezwaar

1. De behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 20 werkdagen na indiening van het bezwaarschrift.
2. Voor een eventuele mondelinge toelichting van het bezwaar worden werkgever en werknemer tenminste vijf werkdagen tevoren schriftelijk uitgenodigd.
3. De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering die niet openbaar is. De tijdens deze zitting gedane mededelingen zijn geheim.
4. De bezwarencommissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling. Geen der leden mag zich van stemming onthouden.
5. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.
6. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien de bezwaartermijn is overschreden.
7. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.
8. De Bezwarencommissie doet binnen 10 werkdagen een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het ingediende bezwaar. De uitspraak is met redenen omkleed en wordt per aangetekend schrijven aan de betrokken werknemer en aan de werkgever medegedeeld.
9. De uitspraak van de Bezwarencommissie is voor de werkgever niet bindend. Indien de werkgever besluit af te wijken van het advies, zal de werkgever dit beargumenteren. De werkgever is verplicht om – indien het bezwaar gegrond is – binnen 10 werkdagen een nieuw besluit te nemen.
10. Eventuele kosten die de commissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen voor rekening van de werkgever.
11. Eventuele kosten die de bezwaarde maakt inzake rechtsbijstand komen voor rekening van de bezwaarde.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 21 Hardheidsclausule

1 Als toepassing van de Regeling in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke, onvoorziene situatie, kan de werkgever van de Regeling afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin de Regeling niet voorziet, zal werkgever als goed werkgever handelen in de geest van deze Regeling.

2 Als de integrale uitvoering van het sociaal plan leidt tot onoverkomelijke financiële problemen kan de werkgever in overleg treden met een van de werknemersorganisaties over aanpassing van onderdelen van dit sociaal plan.

Bijlage 1.3. Cao-bepalingen private Kunsteducatie

Hoofdstuk 13 Ontslag en Reorganisatie

Inhoud

- A** Suppletie en bovenwettelijke uitkering
- B** Afvloeiingsvolgorde
- C** Standaard sociaal plan Kunsteducatie
- D** Bezwarenadviescommissie

A Suppletie en bovenwettelijke uitkering

Artikel 1- Suppletieregeling

1. Onderwijsgevend of docerend personeel met een contract voor onbepaalde tijd, aan wie om bedrijfseconomische redenen (niet zijnde een subsidievermindering) geheel of gedeeltelijk ontslag is aangezegd, heeft aanspraak op een salarisgarantie van de werkgever.
2. Vanaf het moment van ontslagaanzegging rust op de instelling én de werknemer gedurende een periode van 4 maanden de inspanningsverplichting om passende werkzaamheden te zoeken. Welke inspanning de werkgever en de werknemer zullen doen dient in de eerste 2 weken van de inspanningsverplichting schriftelijk te worden overeengekomen in een door werkgever en werknemer ondertekend document. Indien de inspanning geheel of gedeeltelijk tot resultaat heeft dat binnen de instelling passende werkzaamheden worden gevonden, zal het voorgenomen geheel of gedeeltelijk ontslag niet worden geëffectueerd voor het aantal uren passende werkzaamheden. Indien de zomervakantieperiode valt in de hier bedoelde periode van 4 maanden, dan wordt de termijn verlengd met één maand.
3. De opzegtermijn voor werkgever is 2 maanden. Opzegging geschiedt niet eerder dan na afloop van de periode als bedoeld in lid 2.
4. Indien en voor zover de inspanningen als bedoeld in lid 2 geen resultaat hebben opgeleverd, heeft de werknemer op het moment dat het ontslag ingaat recht op een suppletieregeling waarvan de lengte afhankelijk is van de lengte van het dienstverband van het contract voor onbepaalde tijd volgens de volgende staffel:
 - Tot 2 jaar vast dienstverband: gedurende 3 maanden 100% doorbetaling.
 - Tot 4 jaar vast dienstverband: gedurende 4 maanden 100% doorbetaling.
 - Tot 6 jaar vast dienstverband: gedurende 5 maanden 100% doorbetaling.
 - Langer dan 6 jaar vast dienstverband: gedurende 6 maanden 100% doorbetaling.
5. Indien de werknemer in de periode als bedoeld in lid 4 aanspraak kan maken op een WW-uitkering, wordt de WW-uitkering in mindering gebracht op de doorbetaling krachtens de suppletieregeling.

De artikelen 2 t/m 16 van hoofdstuk 13 inzake de bovenwettelijke uitkering zijn van toepassing op ontslagen zoals bedoeld in artikel 2 van hoofdstuk 13 die plaatsvinden op of na 1 november 2012.

Artikel 2 Recht op bovenwettelijke uitkering

1. Indien de bedrijfseconomische reden voor ontslag uitsluitend veroorzaakt wordt door een subsidiemaatregel of wegens reorganisatie dan wel fusie ten gevolge van de vaststelling of wijziging van een plan of programma van de gemeentelijke of provinciale overheid, heeft de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd, aan wie geheel of gedeeltelijk ontslag wordt verleend wegens bedrijfseconomische redenen aanspraak op een bovenwettelijke uitkering zoals vastgelegd in de bepalingen omtrent de bovenwettelijke uitkeringen in dit hoofdstuk. Dit recht bestaat met ingang van de dag van zijn ontslag door de instelling die hem heeft ontslagen.

2. De berekeningsgrondslag voor de bovenwettelijke uitkering is het laatst genoten salaris van de rechthebbende, vermeerderd met het bedrag der vakantietoelage en eindejaarsuitkering, berekend over een maand, waarop de rechthebbende op de dag voorafgaande aan zijn ontslag aanspraak had of zou hebben gehad bij waarneming van zijn functie. De berekeningsgrondslag wordt telkens aangepast aan de in deze CAO overeengekomen algemene wijzigingen van het salaris.
3. Indien in het laatst genoten salaris, bedoeld in het tweede lid, anders dan door het verwerven van salarisanciënniteit, wijziging zou zijn gekomen, in het geval de rechthebbende in dienst zou zijn gebleven op dat salaris, geldt, te rekenen vanaf het in werking treden van de wijziging, het aldus gewijzigde salaris als laatstgenoten salaris.
4. In geval van (deeltijd)ontslag voor minder dan 5 uren per week of minder dan de helft van de arbeidsomvang wordt de bovenwettelijke uitkeringsduur berekend als ware er voor deze uren wel recht op een WW-uitkering.

Artikel 3

1. De rechthebbende is verplicht om zich minimaal een maand voor de datum van zijn ontslag in te laten schrijven bij het UWV als werkzoekende en deze inschrijving te handhaven. Verder is hij verplicht om zo spoedig mogelijk na de ontslagdatum een WW-uitkering aan te vragen en deze inschrijving te handhaven. Werkgever wijst de werknemer op deze verplichting voorafgaand op de datum van het ontslag.
2. Het recht op bovenwettelijke uitkering vervalt indien de rechthebbende aan wie ontslag is aangezegd na die mededeling heeft geweigerd een hem aangeboden betrekking te aanvaarden, welke in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passend is te achten.

Artikel 4 Voor de berekening van de aanspraak op bovenwettelijke uitkering wordt onder diensttijd verstaan: de diensttijd op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de werkgever die de rechthebbende heeft ontslagen met uitzondering van de tijd:

- Die voorafgaat aan een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan een jaar, tenzij voor de toepassing van artikel 5, leden 2 en 3;
- Die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een bovenwettelijke uitkering of van een wachtgeld als bedoeld in bijlage 5 van de CAO Kunsteducatie of van een uitkering inzake onvrijwillige werkloosheid, tenzij voor de toepassing van artikel 5b, leden 2 en 3.

Artikel 5a *Met ingang van 1 november 2012 van toepassing*

De duur van de bovenwettelijke uitkering is gekoppeld aan de duur van de WW-uitkering van de werknemer, vermeerderd met een nawettelijk deel van 25% van de uitkeringsduur van de WW. In geval van ontslag voor minder dan 5 uur of minder dan de helft van de aanstelling wordt de bovenwettelijke uitkeringsduur berekend alsof betrokkene recht heeft op WW.

Artikel 5b *Vóór 1 november 2012 van toepassing*

1. De duur van de bovenwettelijke uitkering bedraagt 3 maanden,
 - a) vermeerderd voor de rechthebbende die op de dag van het ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van zijn diensttijd,
 - b) voorts voor de rechthebbende die op de dag van het ontslag 21 jaar oud is met een duur gelijk aan 19,5% van zijn diensttijd,
 - c) en zo vervolgens per leeftijdjaar opklimmende met 1,5% tot 78% voor de rechthebbende die op de dag van het ontslag 60 jaar of ouder is.
2. De duur van bovenwettelijke uitkering voor rechthebbenden die geboren zijn voor 1 januari 1949 bedraagt maximaal 8 jaar, mits zij voor het aantal uren waarvoor ontslag wordt verleend gebruik maken van OBU of FPU. Gedurende de periode waarin gebruik wordt gemaakt van OBU of FPU vindt een aanvulling op deze vroegpensioenregeling plaats tot 70 procent van het laatstverdiende salaris.

3. De duur van bovenwettelijke uitkering voor rechthebbenden die geboren zijn op of na 1 januari 1949 maar voor 1 januari 1955, wordt vastgesteld op het op 1 januari 2007 conform artikel 5 lid 1 van de CAO KE 2006-2008 opgebouwde recht op uitkeringsduur indien het opgebouwde recht meer dan 4 jaar bedraagt, maar bedraagt ten hoogste 8 jaar. Er vindt na 1 januari 2007 geen verdere opbouw van rechten plaats boven de 4 jaar.

4. Ten aanzien van de rechthebbende die bij de aanvang van de in het eerste lid bedoelde diensttijd in het genot was van een bovenwettelijke uitkering, als in deze regeling bedoeld, wordt bij berekening van de duur van de bovenwettelijke uitkering mede in aanmerking genomen de diensttijd die bij de berekening van de eerder toegekende bovenwettelijke uitkering in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur van de bovenwettelijke uitkering wordt de duur van de eerder toegekende bovenwettelijke uitkering, met uitzondering van de verlenging als bedoeld in lid 3, in mindering gebracht.

Artikel 6

1. Het bedrag van de bovenwettelijke uitkering zoals omschreven in artikel 5a is als volgt:

- Gedurende de eerste 3 maanden 93% van de berekeningsgrondslag.
- Gedurende de daarop volgende 9 maanden 83% van de berekeningsgrondslag.
- Gedurende de daarop volgende periode van de WW-duur 73% van de berekeningsgrondslag.
- Vervolgens, na afloop van het recht op WW, 70% van de berekeningsgrondslag.

2. Het bedrag van de bovenwettelijke uitkering zoals omschreven in artikel 5b is als volgt:

- Gedurende de eerste 3 maanden 93% van de berekeningsgrondslag.
- Gedurende de daarop volgende 9 maanden 83% van de berekeningsgrondslag.
- Gedurende de daarop volgende 3 jaar 73% van de berekeningsgrondslag.
- Vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.

Artikel 7

1. De bovenwettelijke uitkering wordt verminderd met:

- a) Hetgeen de rechthebbende ingevolge een pensioenregeling kan ontvangen.
- b) De inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf door de rechthebbende ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag, ter zake waarvan de bovenwettelijke uitkering is toegekend, hem is aangezegd of door hem is aangevraagd, en wel over de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.

2. De in lid 1 bedoelde vermindering geschiedt aldus dat van de bovenwettelijke uitkering wordt afgetrokken het bedrag waarmee de bovenwettelijke uitkering, vermeerderd met de inkomsten, de berekeningsgrondslag overschrijdt.

3. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf ter hand genomen gedurende non-activiteit, vakantie of verlof, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ter zake waarvan de bovenwettelijke uitkering is toegekend.

4. Wanneer de rechthebbende arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen voor de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in lid 1 of lid 3, en na die dag uit die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer inkomsten gaat genieten, is het bepaalde in lid 1 van toepassing, tenzij de rechthebbende aannemelijk maakt dat die inkomsten of vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan, noch het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid, noch verband houden met het ontslag, in welk geval die inkomsten, die meerdere inkomsten of dat gedeelte daarvan niet in aanmerking worden genomen voor de toepassing van lid 1.

5. Inkomsten die zijn genoten uit hoofde van overwerk worden niet als inkomsten in de zin van dit artikel aangemerkt.

Artikel 8

1. De rechthebbende is verplicht de werkgever van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf terstond mededeling te doen onder opgave, voor zover mogelijk, van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden zal genieten, dan wel van de hem gedane uitkeringen ingevolge sociale verzekeringen.
2. Brengt de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten mee dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt op de bovenwettelijke uitkering een vermindering toegepast van een voorlopig vastgesteld bedrag onder voorbehoud van verrekening aan het einde van de even bedoelde termijn.
3. Ten aanzien van de in lid 2 bedoelde verrekening is artikel 7 van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat zij geschiedt over de in lid 2 bedoelde langere termijn in plaats van over iedere maand afzonderlijk.
4. Het bepaalde in de voorgaande leden vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of het bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 7 leden 3 en 4.

Artikel 9

1. Indien de rechthebbende aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, die minder bedraagt dan 70% van de berekeningsgrondslag, wordt de bovenwettelijke uitkering slechts uitbetaald voor zover zij even bedoelde uitkering te boven gaat.
2. Indien de rechthebbende aan wie een bovenwettelijke uitkering is toegekend, uit hoofde van de betrekking waaraan deze bovenwettelijke uitkering wordt ontleend, aanspraak heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet (WW), de Ziektewet (ZW), de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) of de Wet inkomens voorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), wordt gedurende de termijn waarover die aanspraak bestaat de bovenwettelijke uitkering slechts uitbetaald voor zover het even bedoelde uitkeringen te boven gaat.

Artikel 10

1. Het recht op bovenwettelijke uitkering eindigt:
 - a) Met ingang van de dag, volgend op de dag van overlijden van de rechthebbende.
 - b) Met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de rechthebbende zijn of haar pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
 - c) Met ingang van de datum waarop de rechthebbende aanspraak maakt op invaliditeitspensioen uit hoofde van de betrekking waaruit hij met recht op bovenwettelijke uitkering werd ontslagen.
 - d) Indien het recht op bovenwettelijke uitkering geheel wordt afgekocht.
2. Het recht op bovenwettelijke uitkering kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard indien de rechthebbende:
 - a) Zich zodanig gedraagt dat hij, ware hij in dienst gebleven, zou zijn ontslagen.
 - b) De gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling of de vermindering van de bovenwettelijke uitkering niet, niet volledig of onjuist verstrekt.

Artikel 11

1. Indien rechthebbende
 - a) Een hem aangeboden functie of betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, weigert te aanvaarden;
 - b) In de gelegenheid is om op een wijze die voor hem kan worden geacht, inkomsten te verkrijgen, doch daarvan geen gebruik maakt;
 - c) Inkomsten als bedoeld in artikel 7 en 9 zonder voldoende reden prijsgeeft aan de werkgever of zijn rechtsopvolger dan wel door eigen schuld of toedoen verloren doet gaan;

Wordt de bovenwettelijke uitkering verminderd met het bedrag waarmee de bovenwettelijke uitkering, vermeerderd met de verzuimde dan wel de prijsgegeven of verloren gegane inkomsten, de berekeningsgrondslag zou hebben overschreden.

2. De bovenwettelijke uitkering wordt niet uitbetaald voor de duur dat de rechthebbende:

- a) De hem opgelegde verplichtingen niet of niet volledig nakomt.
- b) Metterwoon verblijf houdt in het buitenland, tenzij hem op zijn verzoek hiervoor door de instelling die hem heeft ontslagen toestemming is verleend.
- c) Zich onvoldoende houdt aan de voorschriften van het bevoegde uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringswetten.

Artikel 12

Het recht op bovenwettelijke uitkering wordt opgeschort voor de duur dat de rechthebbende zich ingevolge wettelijke verplichting als militair of als noodwachter in werkelijke dienst bevindt, dan wel aanspraak maakt op gehele of gedeeltelijke doorbetaling van salaris.

Artikel 13

Op verzoek van de rechthebbende kan de bovenwettelijke uitkering geheel of ten dele worden afgekocht.

Artikel 14

Aan de rechthebbende die in de gelegenheid is elders inkomsten uit arbeid of bedrijf te gaan verwerven en die daartoe genoodzaakt is te verhuizen, kan een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden toegekend overeenkomstig de voor burgerlijke rijksambtenaren ter zake gelde regelingen, tenzij hij ter zake van zijn verhuizing aanspraak kan maken op een verhuiskostenregeling van zijn nieuwe werkgever.

Artikel 15

1. De bovenwettelijke uitkering wordt uitbetaald in maandelijkse termijnen. Met toestemming van de rechthebbende kan uitbetaling in langere termijnen plaatsvinden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de rechthebbende wordt aan de echtgenoot van wie de rechthebbende niet duurzaam gescheiden leefde, of bij ontstentenis van deze aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen, een bedrag uitgekeerd gelijk aan de berekeningsgrondslag over een tijdvak van 3 maanden. Wordt op de bovenwettelijke uitkering een vermindering toegepast krachtens artikel 7, 8, 9 of 11 of wordt artikel 10 lid 2 toegepast, dan is de uitkering gelijk aan het bedrag van de bovenwettelijke uitkering dat de belanghebbende op de dag van overlijden ontving over een tijdvak van drie maanden.
3. Laat de rechthebbende geen betrekkingen na als bedoeld in lid 2, dan kan het daar bedoelde bedrag geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien zijn nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

Artikel 16

Gedurende de periode waarin de rechthebbende aanspraak heeft op bovenwettelijke uitkering, heeft hij bovendien recht op een uitkering van de werkgever van ten hoogste de helft van het werkgeversaandeel in de kosten van de volledige of gedeeltelijke voortzetting van de deelneming in de pensioenregeling die op hem van toepassing is, mits de rechthebbende zelf eveneens tenminste de helft van het werknemersaandeel van de voortzetting van de voornoemde pensioenregeling voor zijn rekening neemt. Een en ander met een maximum van 6% van het laatstgenoten salaris.

B Rangorde bij urenvermindering en afvloeiing

Artikel 1 - Rangorde bij urenvermindering en afvloeiing

1. Met ingang van 1 november 2012 is de afvloeiingsregeling uit deze CAO van toepassing op de rangorde waarin aan de werknemers in dienst voor onbepaalde tijd bij overtolligheid van personeel ontslag wordt verleend, voor zover de overtolligheid niet kan worden opgeheven door het niet verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
2. Er wordt in deze regeling een onderscheid gemaakt tussen afvloeiing ten gevolge van bedrijfseconomische redenen en afvloeiing ten gevolge van autonome daling.
3. De afvloeiingsregeling geldt tenzij de werkgever een afwijkende regeling is overeengekomen met de vakorganisaties.
4. De afvloeiingsregeling als bedoeld in lid 1 wordt voor zover de CAO niet anders bepaalt opgesteld conform de daarvoor geldende wettelijke uitgangspunten. De afvloeiingsregeling bevat een bepaling op grond waarvan in het belang van de instelling kan worden afgeweken van de uitgangspunten, voor zover niet wettelijk bepaald. Als belang van de instelling wordt in ieder geval beschouwd het niet schuiven met zittende leerlingen indien dit leidt tot het door cursisten daadwerkelijk opzeggen van de lesovereenkomst. Andere afwijkingen in het belang van de instelling dienen in overeenstemming te zijn met het vastgestelde beleid van de instelling en dienen te worden overeengekomen met de vakbonden.
5. De afvloeiingsregeling gaat allereerst uit van de in de instelling geldende compartimenteringen.
6. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanig bijzondere kennis en/of vaardigheid beschikt dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk kan zijn, kan gemotiveerd worden afgeweken van de afvloeiingsvolgorde. De Vaste Commissie behandelt geen geschillen inzake de interpretatie van dit lid.

Artikel 2 - Uitgangspunten voor het vaststellen van de afvloeiingsvolgorde bij autonome daling

1. Bij verminderde belangstelling zal de afvloeiing bij die docent plaatsvinden waar de leegstand zich voordoet. Afvloeiing als gevolg van verminderde belangstelling geeft recht op de suppletierегeling.
2. Wanneer de inspanningsverplichting conform de suppletierегeling onderdeel a artikel 1 lid 2 bij de docent leidt tot reductie van de leegstand zal dit resulteren in evenredige vermindering van de omvang van het (deeltijd)ontslag van deze docent. Nieuwe werkgelegenheid die de docent zelf in overleg met de werkgever bewerkstelligd komt ten goede aan de desbetreffende docent.

Artikel 3 - Uitgangspunten voor het vaststellen van afvloeiingsvolgorde bij bedrijfseconomische redenen

1. Afvloeiing in het kader van reorganisatie zal daar plaatsvinden waar boventaligheid ontstaat (bijvoorbeeld in een bepaalde gemeente die de subsidie vermindert c.q. stopt of een bepaalde discipline/sectie/bedrijfsvestiging/compartiment die geen of verminderde subsidie ontvangt).
2. Als eerste komen voor (deeltijd)ontslag in aanmerking degenen die **vrijwillig aangeven voor urenvermindering/afvloeiing** in aanmerking te willen komen. Daarbij dient de werknemer erop te worden gewezen dat door de vrijwilligheid het recht op een WW-uitkering mogelijk in gevaar kan komen.
3. Vervolgens worden **tijdelijke contracten** niet verlengd.
4. Daarna komen de **uren boven een betrekkingsomvang van 100%** door middel van deeltijdontslag te vervallen, voor zover het gaat om dienstverbanden voor onbepaalde tijd bij andere werkgevers binnen de sector onderwijs en de sector kunst en cultuur.
5. Werknemers van **60 of ouder** kunnen worden benaderd of zij als eerste af willen vloeien. Met hen kan een maatwerkregeling worden overeengekomen.

Voor **docenten en onderwijsgeevenden** geldt dat het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 niet op hen van toepassing is. Er hoeft ook geen ontslagvergunning bij het UWV voor hen te worden aangevraagd. Voor **niet-onderwijzend personeel** moet wel een ontslagvergunning aangevraagd worden bij het UWV. Bij het bepalen van de afvloeiingsvolgorde wordt uitgegaan van vijf leeftijdsgroepen (cohorten), namelijk:

- 15 tot en met 24 jaar
- 25 tot en met 34 jaar
- 35 tot en met 44 jaar
- 45 tot en met 54 jaar
- 55 jaar en ouder.

6. Van het afspiegelingsbeginsel kan worden **afgeweken in het belang van de instelling**. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanig bijzondere kennis en/of vaardigheid beschikt dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk kan zijn, kan gemotiveerd worden afgeweken van de afvloeiingsvolgorde. De Vaste Commissie doet geen uitspraken over de toepassing van deze regeling.

Artikel 4 Organisatie en werkwijze

1. Jaarlijks worden de compartimenten vóór 1 september vastgesteld na overleg met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging. Omvang en aantal van de compartimenten zijn sterk afhankelijk van de werkzaamheden en grootte van de instelling.
2. De afvloeiingsvolgorde per compartiment wordt met inachtneming van de uitgangspunten in de artikelen 1,2 en 3 vastgesteld op het moment dat het definitieve besluit tot reorganisatie is genomen (peildatum).
3. Aangegeven wordt in welke leeftijdsc cohorten de werknemers vallen op het moment dat de afvloeiingsvolgorde wordt opgesteld.
4. Binnen de leeftijdsc cohorten worden de werknemers volgens anciënniteit (=dienstjaren) geplaatst (lifo).

C Standaard sociaal plan Kunsteducatie

Artikel 1 Begripsbepalingen In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a) **Werkgever**: een instelling als bedoeld in artikel 1:2 lid 1 van deze CAO.
- b) **Werknemer**: de medewerker die voor onbepaalde tijd in dienst is bij de instelling en op wie de CAO Kunsteducatie van toepassing is.
- c) **Vakbonden**: de vakbonden, betrokken bij de totstandkoming van de CAO Kunsteducatie.
- d) **Rechtspositieregeling**: CAO Kunsteducatie.
- e) **Salaris**: het voor de werknemer geldende bruto bedrag op grond van de voor de werknemer van toepassing zijnde salarisschaal en regelnummer in de CAO Kunsteducatie, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering
- f) **Functie**: het geheel aan werkzaamheden dat aan de werknemer is opgedragen. Zie hiervoor ook bijlage 3 van de CAO KE, functiebeschrijvingen.
- g) **Functieniveau**: de toegekende functieschaal, zie bijlage 2 van de CAO Kunsteducatie.
- h) **Passende functie**: een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de werknemer redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen door de werkgever. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of één niveau lager zijn dan de oude functie.
- i) **Toeslagen**: vakantiegeld en eindejaarsuitkering conform CAO Kunsteducatie (artikelen 4:3 en 4:4).

- j) **Vervangend werk:** hieronder wordt verstaan gelijkwaardige werkzaamheden in het kader van een passende of geschikte functie (zie artikel 1 lid g en h).
- k) **Compartiment:** een vak of vakgebied met min of meer uitwisselbare functies.
- l) **Afvloeiingsvolgorde:** de wijze van afvloeien binnen het compartiment(en) waartoe de werknemer behoort, zoals omschreven in onderdeel b van hoofdstuk 13.
- m) **Reorganisatie**(inclusief fusie, of afsplitsing): Een reorganisatie is iedere belangrijke wijziging in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden, die leidt tot inkrimpen, of verplaatsen, dan wel beëindigen van activiteiten, wijziging, of vermindering van functie(s), herplaatsing van werknemers en/of boventallig verklaring.
- n) **Salaris:** het voor de werknemer conform een regelnummer van de op zijn functie toepasselijke salarisschaal geldende bruto maandbedrag.
- o) **Berekeningsgrondslag:** de berekeningsgrondslag voor de bovenwettelijke uitkering is het laatst genoten salaris van de rechthebbende, vermeerderd met het bedrag der vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, berekend over een maand, waarop de rechthebbende op de dag voorafgaande aan zijn ontslag aanspraak had of zou hebben gehad bij waarneming van zijn functie. De berekeningsgrondslag wordt telkens aangepast aan de in deze CAO overeengekomen algemene salariswijzigingen.
- p) **Afspiegelingbeginsel:** afspiegelingsbeginsel zoals door het UWV conform haar beleidsregels wordt toegepast.

Artikel 2 Werkingsfeer standaard Sociaal plan

1. De bepalingen uit dit standaard Sociaal Plan zijn van toepassing op de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is bij de werkgever en die als gevolg van bedrijfseconomische redenen geheel of gedeeltelijk wordt ontslagen.
2. Indien voor 1 november 2012 binnen de instelling reeds een reorganisatie in gang is gezet op basis van een eigen sociaal plan, dan blijft voornoemd eigen sociaal plan van kracht en vindt hier beschreven Standaard Sociaal Plan CAO Kunsteducatie geen toepassing totdat het eigen sociaal plan is beëindigd.

Artikel 3 Plichten van werkgever en werknemers

1. De werkgever en werknemer(s) zijn gehouden volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.
2. De werkgever is verplicht om het OAK tijdig te informeren over een voorgenomen reorganisatie.
3. De werkgever geeft in geval van reorganisatie de werknemers die voor (deeltijd)ontslag in aanmerking komen de aanleiding van, en de overwegingen bij deze reorganisatie.
4. In geval van geschillen over de toepassing van dit Sociaal Plan kan de werknemer een beroep doen op de Bezwarenadviescommissie Sociaal Plan als beschreven in onderdeel D van dit hoofdstuk.

Artikel 4 Melding (gedeeltelijk) vervallen van de functie, ontslag

Indien vaststaat dat de werknemer zijn functie geheel of gedeeltelijk verliest, zal de werkgever de werknemer dit in een persoonlijk gesprek mededelen. De werkgever zal deze mededeling zo spoedig mogelijk na het gesprek schriftelijk aan de werknemer bevestigen. De mededeling omvat de ontslagdatum rekening houdend met de wettelijke opzegtermijn.

Artikel 5 Uitgangspunten bij de ontslagvolgorde

Voor de bepalingen ten aanzien van de afvloeiingsvolgorde bij reorganisatie wordt verwezen naar onderdeel B van dit hoofdstuk.

Artikel 6 Passende werkzaamheden

1. Werkgever en werknemer hebben een inspanningsverplichting om passend werk te zoeken.

2. De werkgever dient de werknemer te wijzen op een beschikbaar komende passende functie en mee te werken aan het maximaliseren van de inzetbaarheid van de werknemer.
3. De werknemer dient zich flexibel op te stellen, open te staan vooreen beschikbaar komende passende functie en mee te werken aan het maximaliseren van zijn inzetbaarheid. Zo nodig dient de werknemer mee te werken aan zijn her-, om- of bijscholing waarmee hij geschikt wordt voor een beschikbare passende functie.
 - a) Het salaris van de werknemer die herplaatst is in een passende functie op een lager schaalniveau, wordt vastgesteld op hetzelfde salarisbedrag dat hij genoot op het moment voor de herplaatsing. De werknemer behoudt het eerste jaar van herplaatsing zijn salaris, alsmede de aanspraak op algemene salarisverhogingen, alsmede de aanspraak op eventuele resterende periodieke verhogingen uit de schaal van zijn oude functie.
 - b) Werkgever en de werknemer als bedoeld in lid 1 spannen zich in om binnen voornoemde jaar van herplaatsing de werknemer te herplaatsen in een functie op zijn oude functieniveau. Wordt hem gedurende dat jaar een functie aangeboden op zijn oude functieniveau en accepteert de werknemer deze niet, dan verliest hij na het jaar de aanspraak op eventuele resterende periodieke verhogingen uit de schaal van zijn oude functie.
 - c) Voor werknemers die op het moment van boventallig verklaring vijftig jaar of ouder zijn geldt in afwijking van lid 3 sub a en b van dit artikel een salarisbehoud van twee jaar.

Artikel 7 Bevordering in- en externe mobiliteit

1. De werknemer die (gedeeltelijk) ontslag is aangezegd in het kader van reorganisatie stelt in overleg met de werkgever een mobiliteitsplan op.
2. Het mobiliteitsplan bevat individuele afspraken over begeleiding naar een andere baan binnen of buiten de organisatie, en/of over scholing, en/of op het op een andere wijze verwerven van vervangende inkomsten.
3. Mogelijke onderdelen van het mobiliteitsplan zijn:
 - a) een loopbaanplan;
 - b) de looptijd van het mobiliteitsplan;
 - c) een persoonlijk te besteden budget als bedoeld in lid 6;
 - d) afspraken gedurende de bemiddelingstermijn;
 - e) loopbaaninstrumenten welke kunnen worden ingezet;
 - f) outplacement;
 - g) begeleiding in het traject van werk naar werk;
 - h) afspraken over scholing;
 - i) afspraken over stage/detachering/tijdelijke indiensttreding;
 - j) de planning van acties door de werkgever en de werknemer;
 - k) de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - l) evaluatiemoment;
4. Het mobiliteitsplan wordt schriftelijk vastgelegd.
5. De individuele rechten en de financiële rechten en faciliteiten die in het mobiliteitsplan zijn afgesproken, blijven ook na de beëindigingsdatum van het sociaal plan van kracht tot het einde van de looptijd van het mobiliteitsplan.
6. Voor het vaststellen van het persoonlijk budget van de werknemer wordt rekening gehouden met de financiële mogelijkheden van de werkgever en met het salaris van de werknemer, de duur en omvang van zijn dienstverband en zijn persoonlijke omstandigheden, waaronder leeftijd en de mogelijkheden om elders een passende functie te vinden. Tevens wordt hierbij betrokken in hoeverre werkgever en werknemer vóór de reorganisatie hebben geïnvesteerd in de ontwikkeling van de werknemer als bedoeld in hoofdstuk 6 van de CAO.
7. De kosten voor werk-naar-werk-begeleiding en scholing komen conform de bepalingen van hoofdstuk 12 betreffende De Stichting OAK voor 50% ten laste van de werkgever. De resterende

50% komt ten laste van het mobiliteitsfonds voor zover werkgever voldoet aan de voorwaarden die het mobiliteitsfonds stelt.

Artikel 8 Aanvulling reiskosten

De werknemer die een functie of werkzaamheden elders accepteert waarvan de reistijd 1,5 uur enkele reis op grond van de OV-reisplanner overschrijdt, ontvangt gedurende het eerste jaar van reizen de reiskosten op basis van openbaar vervoer, tweede klas, per reisdag voor zover deze de 1,5 uur overschrijden en voor zover de nieuwe werkgever hier niet al in voorziet. Dit bedrag wordt na afloop van de periode dat de werknemer deze functie of werkzaamheden elders vervult, met een maximum van een jaar, voor de hele periode berekend en achteraf in één bedrag betaald.

Artikel 9 Relatiebeding

Op werknemers die onder dit Sociaal Plan vallen is het relatiebeding, zoals genoemd in artikel 8:7 van de CAO Kunsteducatie niet van toepassing.

Artikel 10 Terugkeergarantie

Indien zich bij de werkgever binnen 26 weken na de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst passende vacatures voordoen, worden ex-werknemers hiervoor benaderd voordat de vacature extern wordt open gesteld.

Artikel 11 Afkoop bovenwettelijke uitkering

Op verzoek van de rechthebbende kan de bovenwettelijke uitkering geheel of ten dele worden afgekocht.

Artikel 12 Hardheidsclausule

1. Als toepassing van het standaard sociaal plan Kunsteducatie in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke, onvoorziene situatie, kan de werkgever, na toestemming van het OAK ten gunste van de werknemer van de regeling afwijken. De afwijkende regeling wordt nadat er overeenstemming is bereikt tussen de werknemer en de werkgever voorgelegd aan het OAK.
2. Op grond van artikel 1:5 van deze CAO kan de werkgever in aanmerking komen voor gehele of gedeeltelijke ontheffing van het Standaard Sociaal Plan, indien naar het oordeel van het OAK de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers voldoende zijn gewaarborgd en de arbeidsvoorwaarden over het algemeen geen mindere aanspraken aan die werknemers verlenen dan voor hen zouden voortvloeien uit het toepassen van de CAO Kunsteducatie.
3. In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zal werkgever als goed werkgever handelen in de geest van deze regeling.
4. De bij dit Sociaal Plan behorende bezwarenadviescommissie zal in kennis worden gesteld wanneer door de werknemer een beroep wordt gedaan op de hardheidsclausule.

Artikel 13 Bezwarenadviescommissie Sociaal Plan

Tegen een beslissing van de werkgever met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan kan de werknemer schriftelijk bezwaar indienen bij de werkgever. De werkgever is verplicht over het ingediende bezwaar advies in te winnen bij de Bezwarenadviescommissie als beschreven in onderdeel D van dit hoofdstuk.

Van: VNG [VNG@VNG.NL]
Verzonden: donderdag 8 mei 2014 16:24
Aan: VNG
Onderwerp: Lbr. 14/033 - Indexering/wijziging subsidies welzijn en cultuur 2013-2015



Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)
2, 1 aangehecht

betreft
Indexering/wijziging subsidies welzijn
en cultuur 2013-2015

ons kenmerk
ECSD/U201400955
Lbr. 14/033

datum
8 mei 2014

Geachte heer, mevrouw,

In verband met de indexering van uw subsidies informeren wij u jaarlijks over de ontwikkeling van de loonkosten in de Cao-sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Openbare Bibliotheken en Kunsteducatie. Ook vermelden wij wetgeving en certificering, die subsidie- en personeel gerelateerd zijn.

De Cao's kennen het volgende verloop:

- In de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening was de Cao-loonkostenstijging voor 2012 0,08%, voor 2013 is deze 3,05% en voor 2014 vooralsnog 0,12%.
- In de sector Openbare Bibliotheken bedroeg de stijging van de Cao-loonkosten voor 2012 1,25%, over 2013 is er geen stijging en voor 2014 is deze 1,25% plus 0,2% als bijdrage aan een nieuw sociaal fonds.
- In de private sector Kunsteducatie leidde in 2012 een eenmalige uitkering tot een loonstijging van 1%. In 2013 is deze vervallen. Ook 2014 willen de werkgevers kostenneutraal houden. Vanaf 2013 leidt een nieuw mobiliteitsfonds tot 0,09% meer werkgeversbijdrage.
- In de publieke sector Kunsteducatie gold voor 2012 een stijging van 1,75% plus een gedifferentieerde eenmalige uitkering van € 400 of € 200. Deze laatste vervalt in 2013, daarnaast is er een doorwerking van 0,25%. Er is nog geen nieuwe Cao voor 2013 en 2014.

In sectoren zonder actuele Cao eisen de bonden voor 2014 3% en voor 2013 in elk geval koopkrachtbehoud bij voorkeur gekoppeld aan de stijging binnen het consumentenprijsindexcijfer. Voor 2013, 2014 en 2015 is dit laatste volgens de laatste gegevens van het Centraal Planbureau respectievelijk 2,5%, 1,5% en 1,5%. Het tegenbod van de werkgevers is over het algemeen lager.

Er zijn fluctuaties in de pensioenpremies, die per sector verschillen. Daarnaast zijn er andere wijzigingen in de premiedruk. Voorts geldt dat elke werkgever jaarlijks te maken heeft met een incidentele loonkostenontwikkeling, deze is gemiddeld 0,75% tot 1%.

In het tweede deel van de brief staan, gelet op de Cao's in de genoemde sectoren, gegevens over de personele gevolgen en kosten bij subsidiewijzigingen ten gevolge van bezuinigingen. Ook geven we enkele voorbeelden van zorgvuldig verlopen lokale processen.

Klik op of kopieer onderstaande link om de complete ledenbrief te lezen:

http://www.vng.nl/files/vng/brieven/2014/20140508_ledenbrief_indexering-wijziging-subsidies-welzijn-en-cultuur-2013-2015.pdf

Bijlage - Hoogte en duur bovenwettelijke WW-uitkeringen:

http://www.vng.nl/files/vng/brieven/2014/attachments/20140508_bijlage-ledenbrief_indexering-wijziging-subsidies-welzijn-en-cultuur-2013-2015.pdf