

## ONDERHANDELAARSAKKOORD VERLENGDE CAO BVE 2007-2009

### Voorwoord

Op 31 oktober 2010 is de CAO BVE geëxpireerd. Met het oog op de instelling van ondernemingsraden op uiterlijk 1 maart 2011 achten partijen het ongewenst om een cao-loze periode te laten voortduren. Cao-partijen zijn daarom overeengekomen de cao nogmaals te verlengen. Hieraan liggen vrijwel louter technische overwegingen ten grondslag. Gewijzigde wetgeving en de afspraken in het Professioneel Statuut maken het noodzakelijk om de artikelen die betrekking hebben op de medezeggenschap en het overleg met vakbonden aan te passen.

### Preambule

Bij de verlenging van deze cao hebben cao-partijen afgesproken dat, zodra bekend is hoe de kabinetsmaatregelen voor overheids- en onderwijspersoneel worden ingevuld en duidelijk is welke concrete beleidswijzigingen voor het beroeps- en volwassenenonderwijs worden doorgevoerd, partijen nieuwe cao-afspraken maken die betrekking hebben op het jaar 2011.

Partijen werken tevens aan een uitgebreide herziening van de cao-teksten, die in de onderhandelingen over een aansluitende cao wordt betrokken.

Voorts hebben partijen in het licht van de gewijzigde rol en de positie van de vakbonden op de instellingen afgesproken de functionaliteit van het sociaal statuut op de instellingen te evalueren.

### Looptijd

De verlengde CAO BVE 2007-2009 is geëxpireerd op 31 oktober 2010 en wordt verlengd tot 1 april 2011.

### Salaris

De structurele nominale uitkering van € 200 als bedoeld in artikel I-54 en de incidentele uitkering van € 200 als bedoeld in artikel I-53 worden vanaf 1 januari 2011 omgezet in een structurele verhoging van de salarissen in het loongebouw. Op deze wijze is de incidentele uitkering uit 2010 structureel gecontinueerd en verwerkt in de salaristabellen. Deze afspraak betekent niet dat hiermee een algemene salarismaatregel voor 2011 is vastgelegd.

### Overgang PMR naar OR

Door het vervallen van de Wet Medezeggenschap Onderwijs 1992 (WMO) en de inwerkingtreding van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) komen alle MR-reglementen en daarmee alle bevoegdheden van de PMR te vervallen. Er geldt dus een nieuw advies- en instemmingsregime op basis van de WOR, het Professioneel Statuut en de CAO BVE.

In de afgelopen jaren zijn, na advies of met instemming van de (P)MR, door het bevoegd gezag van de instelling besluiten genomen en in regelingen vastgelegd (bijvoorbeeld regelingen omtrent procedures t.a.v. het voeren van functioneringsgesprekken en het geven van beoordelingen, e.d.). Deze besluiten blijven na 1 maart 2011 van kracht. Eerst na advies of instemming van de ondernemingsraad, indien hen die bevoegdheid toekomt op basis van het nieuwe medezeggenschapsregime (in casu: WOR, Professioneel Statuut en de CAO BVE), kan er sprake zijn van een regeling die de oude vervangt.

### Faciliteiten ondernemingsraad

De WMO bevatte twee artikelen betreffende de faciliteiten voor leden van de medezeggenschapsraad (art. 32 en 33). Over de omvang van een redelijk deel van de jaartaak dat een lid diende te worden vrij geroosterd ten behoeve van scholing en werkzaamheden (hier verder "faciliteiten" genoemd) bevatte de wet geen enkele bepaling. Cao-partijen hadden daartoe in de cao een regeling getroffen. Hiermee is destijds een vloer aangegeven voor de faciliteiten die nodig werden geacht om de medezeggenschap goed te laten functioneren. Verder stond het de medezeggenschapsraad en het bevoegd gezag vrij om op basis van een activiteitenplan, rekening houdend met de financiële situatie, alsmede met de complexiteit en de omvang van de instelling, een aanvullend budget overeen te komen.

In tegenstelling tot de WMO kent de WOR uitgebreide bepalingen t.a.v. het minimum aan faciliteiten voor de medezeggenschap. In artikel 17 en 18 van de WOR staan bepalingen opgenomen over het aantal dagen scholing waarop een lid van de ondernemingsraad recht kan doen gelden en het aantal uren dat een lid ter

beschikking staat voor onderling beraad en overleg(vergaderingen). Voor de omvang en de wijze van toekenning hiervan, moet elk jaar een concrete afspraak worden gemaakt, waarbij de wet minima en criteria noemt. De wettelijke minima worden nodig geacht voor het functioneren van een enigszins ervaren ondernemingsraad in een normale bedrijfssituatie.

Cao-partijen kunnen formeel niet treden in de verhouding ondernemer – ondernemingsraad. Cao-partijen willen uiteindelijk dan ook toe naar een situatie waarin niet een overeenkomst tussen sociale partners, maar het onderling overleg tussen ondernemer en ondernemingsraad, met inachtneming van de WOR, bepaalt welke faciliteiten er voor de medezeggenschap beschikbaar komen.

Op dit moment is er echter sprake van een overgangs- en gewenningssituatie. Na installatie van de ondernemingsraad bepaalt de ondernemingsraad in overleg met de ondernemer binnen de grenzen van de wet de werkwijze en de vormgeving van de medezeggenschap. Eerst dan kan een reële inschatting worden gemaakt van de uit de vervulling van taken voortvloeiende benodigde faciliteiten. Cao-partijen vinden het daarom gewenst om een overgangsbepaling te maken. Deze ziet er als volgt uit.

1. De werkgever heeft voor de duur van 1 jaar na installatie van de ondernemingsraad, maar ten minste tot 1 maart 2012, ten behoeve van de totale medezeggenschap voor personeel van de werkgever een budget van 0,35% van de feitelijke personeelslasten beschikbaar, hetgeen niet automatisch betekent dat dit budget volledig gespendeerd dient te worden.
2. In het belang van een goede uitoefening van de medezeggenschap op de instelling en een goede toepassing van de WOR nemen de werkgever en de ondernemingsraad/raden om tot een gezamenlijke vaststelling van het aantal beschikbare uren voor onderling beraad en overleg(vergaderingen) te komen het volgende acht:
  - a. Werkgever en de ondernemingsraad/raden komen zo spoedig mogelijk na installatie op basis van artikel 17 en 18 WOR voor de duur van 1 jaar een aantal uren voor onderling beraad en overleg(vergaderingen) overeen voor de verschillende leden van de ondernemingsraad/raden en hun eventuele commissies. Werkgever en de ondernemingsraad/raden stellen dit vast op een zodanig aantal uren als de verschillende leden voor de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig hebben (bijvoorbeeld aan de hand van een concrete jaarplanning).
  - b. Werkgever en de ondernemingsraad/raden evalueren gezamenlijk uiterlijk 6 maanden na de vaststelling op basis van a. of deze begroting aansluit bij de daadwerkelijke uitoefening van de taak als lid van de ondernemingsraad en stellen dit waar nodig in overleg bij voor de volgende 6 maanden.
  - c. Als de werkgever en de ondernemingsraad/raden op basis van hetgeen gesteld onder a. en b. niet tot overeenstemming komen en naar het oordeel van de werkgever ten behoeve van de totale medezeggenschap voor personeel minder faciliteiten noodzakelijk zijn dan 0,35% van de feitelijke personeelslasten, kan de ondernemingsraad zich op basis van artikel 36 lid 2 WOR tot de kantonrechter wenden. Voorafgaand aan de indiening van het verzoek bij de kantonrechter dient de ondernemingsraad eerst de bemiddeling en het advies van de bedrijfscommissie te vragen (artikel 36 lid 3 WOR). Bij de bedrijfscommissie (en de rechter) zal de werkgever moeten aantonen dat het aantal uren dat de verschillende leden voor de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig hebben lager dient te zijn dan het beschikbare budget van 0,35% van de feitelijke personeelslasten.
  - d. Deze overgangsbepaling komt te vervallen 1 jaar na installatie van de ondernemingsraad, doch niet eerder dan 1 maart 2012.

Het bovenstaande laat onverlet dat de werkgever aan de ondernemingsraad op basis van een jaarlijks activiteitenplan en een daaraan gekoppelde begroting een budget kan toekennen op grond van artikel 22 lid 3 WOR.

#### **Aanpassingen cao-tekst en Overlegprotocol**

In de huidige cao worden de bevoegdheden van de PMR omgezet naar bevoegdheden van de ondernemingsraad. Tevens maakt de gewijzigde positie van de vakbonden op de instelling dat de afspraken over het instellingsgeorganiseerd overleg (IGO) worden gewijzigd. Dit houdt in dat het IGO verdwijnt en vakbonden op de instelling spreken met de werkgever over die aangelegenheden die in de CAO BVE zijn benoemd als te bespreken onderwerpen op instellingsniveau, dan wel indien het sociaal statuut op de

instelling daartoe aanleiding geeft. Op hoofdlijnen betekent dit dat vakbonden op de instelling met de werkgever spreken in het kader van voorgenomen reorganisaties. Voorts bespreekt de werkgever jaarlijks het sociaal jaarverslag van de instelling met de vakbonden die partij zijn bij de cao. Nadere uitwerking van deze afspraken in concrete cao-bepalingen vindt plaats in de technische werkgroep. In deze technische werkgroep wordt voorts in het licht van de gemaakte afspraken het IGO uit de cao-bepalingen F-7 en F-19 geschreven, wordt de fiscale regeling voor de vakbondscontributie van artikel I-1 lid 3 een regeling op sectorniveau en wordt nader onderzocht of fiscaal gezien de salderingsregeling reiskosten in artikel J-3 de formele instemming van vakbonden op instellingsniveau vereist.

Het huidige Overlegprotocol van 18 december 2007 wordt als volgt aangepast aan de gewijzigde wetgeving:

**Overlegprotocol inzake de wijze waarop door of namens de bevoegde gezagsorganen van de BVE-instellingen met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheids- en onderwijspersoneel overleg gevoerd wordt over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel van de instellingen.**

**Partijen**

De Vereniging MBO Raad, gevestigd te Woerden, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door *naam*, en *naam* verder te noemen de MBO Raad,  
en

- ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer R.C. van Baalen,
- de Algemene Onderwijsbond, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer B.C.P.M. Hoogenboom,
- CNV Onderwijs, gevestigd te Utrecht te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer W.J. Berg,
- UNIENFTO\*, gevestigd te Culemborg, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer J.F.A.M. van den Dries,  
hierna te noemen: de vakbonden

**overwegende**

- dat zij uitvoering willen geven aan het bepaalde in artikel 4.1.2 van de WEB, zoals dit artikel luidt na het inwerkingtreden van de Wet van 27 juni 2008 tot wijziging van onder meer de Wet Educatie en beroepsonderwijs inzake deregulering en administratieve lastenverlichting (DAL, Stb. 2008, 267);
- dat de inwerkingtreding van de Wet van 17 december 2009, tot wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet op de ondernemingsraden in verband met de medezeggenschap van personeel en deelnemers in de educatie en het beroepsonderwijs (medezeggenschap educatie en beroepsonderwijs, Stb. 2010, 8), nopen tot aanpassing van het Overlegprotocol decentrale arbeidsvoorwaardenvorming dat zij op 18 december 2007 hebben gesloten;
- dat genoemd overlegprotocol ook overigens actualisering behoeft, komen het volgende 'Overlegprotocol arbeidsvoorwaardenvorming BVE-sector' overeen.

**Paragraaf 1. Algemeen**

*Artikel 1. Begripsbepalingen*

Vakbond: een vereniging van werknemers zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

WEB: de Wet educatie en beroepsonderwijs (Stb. 1995 501) zoals laatstelijk gewijzigd.

Werkgever: het bevoegd gezag van de instelling zoals bedoeld in artikel 1.1.1. onder de letter w van de WEB.

**Paragraaf 2. Overleg op cao-niveau**

*Artikel 2. Overleg over de cao*

1. De MBO Raad voert met vakbonden overleg over de rechtspositie en over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel van de instellingen. Het overleg is gericht op het afsluiten van een cao met een zo groot mogelijke reikwijdte die concurrentie op de markt mogelijk maakt, aantrekkelijk is voor de werknemers in de sector en recht doet aan de belangen van de sector.
2. Een cao kan worden afgesloten door de MBO Raad en ten minste één vakbond. Er geldt derhalve geen bijzondere geschillenregeling voor het geval de MBO Raad en de aan het overleg deelnemende vakbonden niet gezamenlijk tot overeenstemming komen.
3. In de cao zullen in ieder geval afspraken worden gemaakt over:
  - a. de algemene salarisontwikkeling;
  - b. uitgangspunten waaraan een door de werkgever in te richten functiewaarderingsstelsel moet voldoen;
  - c. de vaststelling van de algemene arbeidsduur;
  - d. mutaties in algemeen aanvullende aanspraken met betrekking tot de uitkering bij werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid voor zover die uitgaan boven de wettelijke aanspraken van de werknemersverzekeringen.
4. De vakbonden doen geen beroep meer op de positie ten aanzien van de arbeidsvoorwaardenvorming die zij ontleen aan het decentralisatieconvenant, aan de ROP-overeenkomst en aan enige andere overeenkomst of wet- en regelgeving.

### **Paragraaf 3. Overleg met vakbonden op de instelling**

#### *Artikel 3. Overleg op de instelling*

De werkgever voert in ieder geval overleg met de vakbonden die partij zijn bij de vigerende CAO BVE. Het voorzitterschap berust bij de werkgever.

#### *Artikel 4. Competentie van het overleg*

De werkgever en de in artikel 3 bedoelde vakbonden voeren overleg over die aangelegenheden die in de vigerende CAO BVE zijn benoemd als te bespreken onderwerpen op instellingsniveau. Het overleg vindt plaats binnen de in die cao aangegeven kaders.

#### *Artikel 5. Aard van het overleg*

Het overleg is openbaar. Partijen kunnen besluiten het overleg geheel of gedeeltelijk besloten te voeren. Tijdens een besloten deel kunnen geen besluiten worden genomen.

#### *Artikel 6. Deelname aan het overleg*

Partijen laten elkaar schriftelijk weten wie namens hen aan het overleg deelneemt en tot besluitvorming bevoegd is.

#### *Artikel 7. Bijeenroepen overleg*

- a. De werkgever roept het overleg bijeen. Hij doet dit in ieder geval als één of meer van de in artikel 3 bedoelde vakbonden hem daarom verzoeken.
- b. De bijeenroeping of het verzoek daartoe wordt gemotiveerd en tijdig aan alle partijen kenbaar gemaakt.

#### *Artikel 8. Kosten van het overleg*

- a. Elk der partijen draagt zelf de kosten die voortvloeien uit de deelname aan het overleg
- b. De kosten van het bijeenroepen en houden van het overleg zijn voor rekening van de werkgever

### **Paragraaf 4 . Overige bepalingen**

#### *Artikel 9. Afstemming tussen de MBO Raad en de vakbonden*

Ten behoeve van een goede afstemming zullen partijen bij de cao ten minste tweemaal per jaar met elkaar overleggen.

*Artikel 10. Wijziging in wet- en regelgeving*

Indien tijdens de looptijd van dit protocol wijzigingen in wet en regelgeving voor de bve-sector plaatsvinden, zullen partijen het protocol terstond in overeenstemming brengen met deze wijzigingen.

*Artikel 11. Inwerkingtreding en looptijd*

Dit aangepaste protocol treedt in werking op *datum* en geldt voor onbepaalde tijd. Dit protocol kan uitsluitend met instemming van alle ondertekende partijen worden gewijzigd.

Aldus in negenvoud opgemaakt en ondertekend te *plaats* op *datum* door:

Ondertekening door MBO Raad en vakbonden.

\* De UNIENFTO tekent dit overlegprotocol mede namens de andere onderwijsbonden die deel uitmaken van de CMHF.