

**Onderwerp: Akkoord tussen-cao Kunsteducatie 2019-2021**

**Versie** : 16 december 2019

**Van** : Cultuurconnectie, Kunstenbond en AVV

---

Het voorstel om tot een gezamenlijke cao Kunsteducatie en Bibliotheken te komen heeft eind 2019 helaas nog niet geleid tot definitieve overeenstemming. Sociale partners in de kunsteducatie blijven zich inspannen om tot een gezamenlijke cao te komen. Tegelijkertijd willen deze sociale partners kunnen beschikken over een cao die recht doet aan de verschillende belangen.

Sociale partners hebben op 16 december 2019 overeenstemming bereikt over een zogenaamde 'tussen-cao'. Daarbij is optimaal aangesloten bij het bereikte voorstel om tot een gezamenlijke cao te komen. Kunstenbond, AVV en Cultuurconnectie zijn overeengekomen om een cao voor kunsteducatie en bibliotheken te blijven ambiëren, gebaseerd op het voorstel van 16 september 2019. Zodra de mogelijkheid zich voordoet zullen sociale partners in de kunsteducatie onderstaand akkoord voor een 'tussen-cao' openbreken om alsnog tot een gezamenlijke cao te komen.

Onderstaand wordt per onderwerp aangegeven welke afspraken worden omgezet in definitieve afspraken in de 'tussen-cao'. Een aantal afspraken wordt nu niet omgezet in een definitieve afspraak. In een side-letter bij de cao leggen partijen vast dat de afspraken uit het voorstel d.d. 16 september 2019 alsnog tot definitieve afspraken zullen leiden als er sprake is van een akkoord over een gezamenlijke cao met bibliotheken.

Daar waar wordt gesteld dat de afspraak wordt opgenomen in een side-letter zal, t.a.v. het betreffende onderwerp, de huidige regeling uit de cao KE van kracht blijven.

### **1. Loonontwikkeling**

De lonen zullen gedurende de looptijd van de tussen-cao Kunsteducatie als volgt stijgen:

- 3% per 1 januari 2020, en;
- 2% per 1 januari 2021.

### **2. Looptijd cao (artikel 4.1 cao X)**

De tussen-cao Kunsteducatie kent een looptijd van 24 maanden, te weten van 1 juli 2019 tot 1 juli 2021.

### **3. Standaard/minimumkarakter cao (artikel 4.3 cao X)**

De tussen-cao Kunsteducatie krijgt een minimumkarakter, wat inhoudt dat ten gunste van de medewerker mag worden afgeweken. Er komt een toetredingsregeling voor nieuwe toetreders, waarbij de overstap op basis van pakketvergelijking tot stand komt. Deze toetredingsregeling moet nog worden uitgewerkt. Ook worden er specifiek binnen de kunsteducatie -zo mogelijk- algemene afspraken gemaakt specifiek voor organisaties die de CAR-UWO toepassen en over willen gaan naar de tussen-cao Kunsteducatie.

### **4. Ontheffing/dispensatie**

Cao-partijen spreken af dat in de tussen-cao Kunsteducatie een ontheffingsregeling wordt opgenomen. De werkingssfeer van de cao wordt in samenhang met de ontheffingsregeling uitgewerkt.

#### **5. Ketenbepaling en tijdelijke urenuitbreiding (artikel 5.3 cao X)**

Voor docenten blijft het mogelijk (onder de WAB) om 6 contracten af te sluiten gedurende drie jaar.

Cao-partijen zijn het erover eens dat de laatste volzin over de toepassing van de ketenbepaling bij tijdelijke urenuitbreiding, art. 2:2, lid 2 uit de Cao Kunsteducatie, wordt geschrapt. Cao-partijen zullen voorbeelden delen over de wijze waarop omgegaan kan worden met tijdelijke urenuitbreidingen en voegen deze als voorbeelden toe aan het digitale cao-instrument.

Daarnaast wordt de tekst met betrekking tot OR-lidmaatschap van docenten verder verhelderd.

#### **6. Opnemen uitgangspunt wenselijkheid contracten voor onbepaalde tijd Dit artikel wordt nu niet overeengekomen en is onderdeel van een side-letter.**

Uitgangspunt is dat niet-tijdelijke werkzaamheden gedaan worden door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waar mogelijk zorgen werkgevers voor doorstroming van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Inzet van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is bijvoorbeeld mogelijk bij:

- aanvang van een dienstverband;
- werkzaamheden waarvan bij aanvang een einddatum vaststaat of de einddatum is verbonden aan oplevering van een specifiek project;
- vervanging van een afwezige medewerker wegens ziekte, zwangerschap, ouderschapsverlof, etc.;
- oplossen van tijdelijke tekorten (bijvoorbeeld specialistische deskundigheid of opvang piekbelasting);
- bij een aangekondigde reorganisatie of verandering van werkwijze waarbij de betreffende werkzaamheden komen te vervallen.

#### **7. Aanpassen afspraken omtrent detachering**

Detachering van een werknemer kan alleen plaatsvinden als werkgever en werknemer het met elkaar eens zijn over de beoogde detachering. Het tekstvoorstel dat hiervoor is gedaan, wordt overgenomen in de tussen-cao Kunsteducatie.

#### **8. Beperking aantal werkdagen per week bij kleine contracten Dit voorstel wordt nu niet opgenomen en is onderdeel van een protocol/side-letter.**

Kleine contracten (van minder dan 8 uur per week gemiddeld) worden in beginsel gepland op maximaal 2 dagen per week, met uitzondering van contracten met docenten. Werkgever en werknemer maken zo nodig andere afspraken over het aantal werkdagen, deze worden in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen.

#### **9. Nevenfuncties**

Werknemers wordt het in de tussen-cao Kunsteducatie in beginsel toegestaan betaalde nevenfuncties te verrichten, tenzij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzetten. Voor parttime docenten wordt een soepeler regime geïntroduceerd.

#### **10. Disciplinaire maatregelen en op non-actief stellen**

De huidige bepalingen worden gemoderniseerd.

### **11. Salarisregeling/salarisschalen (artikel 6.1 cao X) Deze afspraak maakt onderdeel uit een side-letter**

In de gezamenlijke Cao Kunsteducatie en Openbare Bibliotheken worden voornamelijk beide salarisgebouwen (uit de respectievelijke cao's OB en KE) opgenomen. Werkgevers stellen voor dat nieuwe werknemers die in dienst treden na inwerkingtreding van de nieuwe gezamenlijke cao X:

- OB-functies worden ingeschaald in OB-schalen;
- KE-functies worden ingeschaald in KE-schalen;
- Algemene functies worden ingeschaald volgens OB-schalen.

Cao-partijen maken een protocolafspraken met een concreet stappenplan om gedurende de looptijd van de cao tot één loongebouw komen. Dit wordt uitgewerkt in samenhang met de afspraak om tegelijk tot één nieuwe gezamenlijke systematiek van functieomschrijvingen en -waardering te komen. HR21 is daarbij het door de werkgroep Functiewaardering gewenste model.

Ook worden er afspraken gemaakt over overgangsregelingen voor zittend personeel.

### **12. Afschaffen jeugdschalen Deze afspraak maakt onderdeel uit van side-letter**

De jeugdschalen uit de Cao OB worden afgeschaft. Scholieren, studenten en vakantiekrachten worden buiten de werkingssfeer van de cao gebracht. Studenten die zelfstandig en volwaardig werkzaam zijn in een reguliere functie, vallen wel onder de werkingssfeer van de cao en worden in de salarisregeling(en) ingeschaald.

### **13. Vergoeding waarneming hogere functie (artikel 6.5 cao X)**

Cao-partijen spreken af een vergoeding op te nemen in cao X voor waarneming van een hogere functie. Artikel 4.9 uit de huidige cao KE wordt hierbij als uitgangspunt genomen. Artikel 4.9 uit de huidige cao KE blijft gehandhaafd

### **14. Eindejaarsuitkering (artikel 6.6 cao X) Deze afspraak maakt onderdeel uit van een side-letter**

Cao-partijen spreken af de hoogte van de eindejaarsuitkering per 1 januari 2020 vast te stellen op 3,25% conform de hoogte van de eindejaarsuitkering uit de huidige Cao OB. Dit betekent voor KE-werknemers een verlaging van de eindejaarsuitkering van 5% naar 3,25%. Deze verlaging wordt voor KE-werknemers volledig gecompenseerd in hun salaris.

Er wordt voor alle werknemers een minimum eindejaarsuitkering per jaar van € 150,- bruto afgesproken.

### **15. Vakantietoeslag (artikel 6.7 cao X)**

De vakantietoeslag bedraagt 8%.

### **16. Salarisdoorbetaling bij ouderschapsverlof (artikel 6.8 cao X) Deze afspraak maakt onderdeel uit van een side-letter**

Cao-partijen spreken af om de regeling met betrekking tot 25% salarisdoorbetaling bij opname van uren ouderschapsverlof uit de huidige Cao OB op te nemen in de cao.

### **17. Bruterij vakbondscontributie (artikel 6.9 cao X)**

Cao-partijen spreken af een bepaling in de tussen-cao Kunsteducatie op te nemen over het verrekenen van de vakbondscontributie met het brutosalaris. Hierbij moet het

resultaat zijn dat de netto vergoeding bij vermindering van het brutoloon gelijk is aan de vakbondscontributie.

**18. Toeslag inconveniënte uren (ORT) (artikel 7.1 cao X) Deze afspraak maakt onderdeel uit van een side-letter.**

Werkgevers zijn bereid een onregelmatigheidstoeslag (ORT) te betalen op zaterdag vanaf 22.00 uur en op zon- en feestdagen. De toeslag geldt voor de KE-schalen t/m 8 en de OB-schalen t/m 10, en bedraagt 25%.

Werknemers die op 1 juli 2019 in dienst zijn en het voorafgaande jaar een of meer zaterdagen hebben gewerkt en een zaterdagtoeslag hebben ontvangen, behouden dit recht in elk geval gedurende de looptijd van de cao. Cao-partijen hebben de ambitie deze zaterdagtoeslag onder het nieuwe salarisgebouw (operationeel vanaf 2021) te incorporeren in de salarissen.

Voor werknemers in de OB-sector, die op 1 juli 2019 in dienst zijn en het voorafgaande jaar een of meer zondagen hebben gewerkt en een zondagtoeslag hebben ontvangen, geldt niet de nieuwe regeling, maar blijft de oude regeling uit artikel 12 Cao OB onverminderd van kracht. Dit laatste voorstel, waarmee voorkomen wordt dat huidige medewerkers financieel nadeel van de nieuwe regeling ondervinden, geldt - mits er een cao-akkoord met alle partijen tot stand komt - in elk geval voor de gehele looptijd van de nieuwe cao. Over de periode daarna zullen werkgevers opnieuw overleg voeren met de vakbonden aan de cao-tafel.

**19. Vergoeding overwerk en meerwerk (artikel 7.2 cao X) Deze afspraak maakt onderdeel uit van een side-letter**

Er worden duidelijke omschrijvingen van overwerk en meerwerk geïntroduceerd. Uitgangspunt is dat met inachtneming van de Arbeidstijdenwet een rooster definitief wordt vastgesteld 7x24 uur voor aanvang van het werk.

Overwerk zijn uren waarop in opdracht van de werkgever buiten het vastgestelde rooster arbeid is verricht. De vergoeding bedraagt 50%, op zon- en feestdagen 100%. Meerwerk wordt in overleg tussen werkgever en werknemer afgesproken buiten het definitief vastgestelde rooster.

Zowel bij overwerk als bij meerwerk heeft de werknemer de keuze voor compensatie in tijd of geld, tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich verzet tegen de keuze. Wanneer een gewerkt uur zowel onder de definitie van overwerk als onder de definitie van onregelmatige dienst valt heeft de medewerker uitsluitend recht op de vergoeding voor overwerk en vindt er geen cumulatie plaats.

**20. Jubileumgratificatie (artikel 7.3 cao X) Deze afspraak wordt in gewijzigde vorm overgenomen. Kern: jubileum bij huidige werkgever (i.p.v. sector)**

Cao-partijen spreken af om een bepaling over een jubileumgratificatie op te nemen in de cao, deels overeenkomstig met die uit de cao OB: een gratificatie bij 25-, 40-, en 50-jarig jubileum bij de werkgever.

**21. Woon-werkverkeer en dienstreizen (artikel 7.4 en 7.5 cao X)**

De huidige reiskostenregelingen uit de Cao KE blijven ongewijzigd van kracht met de afspraak dat deze gelden tot er in de instelling een nieuwe reiskostenregeling is overeengekomen met de OR. Deze regeling is tenminste gelijkwaardig aan de huidige regeling. In deze instellingsregeling kan ook worden geregeld of en hoe de eerste 10 kilometer wordt vergoed en of er een maximumaantal kilometers geldt.

Cao-partijen spreken af dat als de werknemer moet reizen van de ene werklocatie naar de andere en het werk aansluitend is, in dat geval reistijd als werktijd wordt aangemerkt. Reistijd kan niet samenvallen met pauzetijd, daar een pauze geen werktijd is in de zin van de Arbeidstijdenwet. Verder wordt een protocolbepaling gemaakt in de cao Kunsteducatie om het vraagstuk van dienstreizen te bespreken tijdens de looptijd van de nieuwe cao.

## **22. Mobiliteitstoeslag en arbeidsmarkttoeslag**

Cao-partijen spreken af om -gelet op het minimumkarakter van de cao- in de cao geen bepalingen op te nemen over een mobiliteitstoeslag of een arbeidsmarkttoeslag.

## **23. Werkkostenregeling**

Cao-partijen spreken af om gelet op het minimumkarakter van de cao in de cao geen bepaling inzake de werkkostenregeling op te nemen.

## **24. Persoonlijk keuzebudget (artikel 7.9 cao X)**

Cao-partijen spreken af in een protocolbepaling in de Cao Kunsteducatie de ontwikkeling van een PKB-regeling op te nemen en daarnaast nu vast in de cao de mogelijkheid te geven om op instellingsniveau in overleg met de OR een PKB in te voeren. Belangrijkste bronnen hierbij zijn: de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en de bovenwettelijke vakantiedagen.

## **25. Jaaruresystematiek**

In de tussen-cao Kunsteducatie wordt een jaaruresystematiek opgenomen waarbij uitgegaan wordt van 1872 te werken uren op jaarbasis. Hierbij wordt aangesloten bij de systematiek uit de Cao Kunsteducatie.

### **A. Het moment van vaststellen van het definitieve rooster**

Het definitieve rooster wordt 7 dagen van tevoren bekend gemaakt.

### **B. Aantal maximale uren per dag en week**

De werktijden voor de werknemer van 18 jaar en ouder bedragen:

- Maximaal 9 uur per dag;
- Maximaal 45 uur per week;
- Maximaal gemiddeld 40 uur per week in een tijdvak van 13 weken.

### **C. Feestdagen**

De vijf dagen feestdagenverlof worden conform de huidige regeling in de Cao KE naar rato van de bruto te werken jaaruren afgetrokken. Parttimers hebben recht op feestdagenverlof naar rato.

## **26. Werkdruk en roostering en 10%-regeling**

Binnen de looptijd van deze cao zullen cao-partijen modellen en een tool ontwikkelen om de werkgever en werknemer te faciliteren bij het vaststellen van werkzaamheden en benodigde uren. Goede voorbeelden en modellen van roostering zullen worden gedeeld.

De werkgever kan in overeenstemming met de werknemer een percentage van 10% aan arbeidsuren (min óf plus) vaststellen welke kan worden meegenomen naar een volgend jaar na akkoord van de werknemer.

Wanneer in overeenstemming en na akkoord van zowel werknemer als werkgever er afspraken gemaakt worden die ten goede komen aan innovatie en investering in werkgelegenheid in de toekomst, mag tot 25% van het dienstverband als plusuren meegenomen worden naar een volgend jaar.

## **27. Feestdagen (artikel 6.7 cao X)**

Voorstel over feestdagen hoort bij de jaarurensystematiek en is daarom toegevoegd aan punt 25.

### **28. Bijzonder verlof (artikel 9.9 cao X) Deze afspraak maakt onderdeel uit van een side-letter**

Cao-partijen spreken het volgende af:

- Voor zorg- en calamiteitenverlof is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing;
- Voor bevalling, adoptie- en geboorteverlof zijn eveneens de wettelijke regelingen van toepassing;
- Andere heuglijke gebeurtenissen conform de voetnoot bij artikel 36 Cao OB;
- Bij overlijden van de partner of een eigen kind, stief- of pleegkind: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- Bij overlijden van ouder of schoonouder, stief- of pleegouder: 2 werkdagen; indien de werknemer belast is met de regeling van de uitvaart: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- Bij overlijden van (schoon)grootouder, broer of zwager, zuster of schoonzuster, schoonzoon of -dochter, kleinkind of huisgenoot: 2 werkdagen.

### **29. Verlof voor mantelzorg (artikel 9.10 cao X)**

Cao-partijen vinden het wenselijk dat er een artikel in de tussen- cao Kunsteducatie wordt opgenomen over verlof bij mantelzorg naar voorbeeld van de Cao Gehandicaptenzorg.

### **30. Staffel loondoorbetaling bij ziekte (artikel 10.1 cao X) Deze afspraak maakt onderdeel uit van een side-letter**

Werkgevers willen de staffel voor loondoorbetaling bij ziekte uit de Cao OB hanteren in de cao X: gedurende de eerste 6 maanden het laatstgenoten salaris, vervolgens gedurende de tweede 6 maanden van het eerste ziektejaar 90%, gedurende de eerste 6 maanden van het tweede ziektejaar 80% en gedurende de tweede 6 maanden van het tweede ziektejaar 70% van het laatstgenoten salaris. Aanvullend wordt vanaf 6 maanden ziekte 5% extra salaris betaald als werkzaamheden worden verricht in het kader van re-integratie op grond van afspraken in het re-integratieplan. De voorgestane staffel geldt voor nieuwe ziektegevallen na invoering van de cao X.

Het loon van werknemers die een IVA-uitkering ontvangen wordt aangevuld tot maximaal 100% tot en met 104 weken arbeidsongeschiktheid.

### **31. Budget/afspraken opleiding en duurzame inzetbaarheid/levensfasebudget Deze afspraak maakt onderdeel uit van een side-letter**

Cao-partijen spreken af middels een protocolbepaling dat de stimulering van duurzame inzetbaarheid wordt ingevuld. Daarnaast wordt geregeld dat iedere organisatie met instemming van de medezeggenschap een scholings- en loopbaanbeleid vaststelt, conform het huidige art. 46 Cao OB. De huidige regeling binnen KE omtrent opbouw en behoud van scholingsbudget blijft ongewijzigd van kracht.

### **32. Relatiebeding**

Cao-partijen spreken af het relatiebeding uit de Cao KE te schrappen. Het beding blijft wel gelden voor zittend personeel. Werkgevers zijn bereid in overleg de hoogte van de boete naar beneden bij te stellen.

### **33. Wanneer is er een ondernemingsraad? (Artikel 14.1 cao X)**

Cao-partijen spreken af de verplichting van de werkgever om een ondernemingsraad in te stellen als er in de regel meer dan 35 werknemers werkzaam zijn.

#### **34. Wat zijn de rechten van de personeelsvertegenwoordiging? (Artikel 14.4 cao X)**

Cao-partijen spreken af de verplichting van de werkgever om een personeelsvertegenwoordiging in te stellen als er in de regel ten minste 10 maar minder dan 35 werknemers werkzaam zijn. De bepaling uit de Cao KE wordt overgenomen.

#### **35. Artikel 14.5 cao X voor wat betreft de genoemde dagen/uren verlof in de huidige cao's Deze afspraak maakt onderdeel uit van een side-letter**

Cao-partijen spreken af om in cao X een regeling op te nemen waarbij kaderleden op jaarbasis recht hebben op 15 dagen voor deelname aan vakbondsactiviteiten. Daarnaast hebben kaderleden recht op 2 dagen in het geval er sprake is van activiteiten in het kader van co-creatie van cao-regelingen.

#### **36. Wel/niet aftrekken van transitievergoeding werk-naar-werk acties etc.**

In de tussen-cao Kunsteducatie wordt geen centrale afspraak gemaakt over de mogelijkheid om kosten voor scholing en van werk-naar-werk trajecten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Dit laat onverlet dat hierover op lokaal en individueel niveau afspraken kunnen worden gemaakt. Opleidingskosten die vóór de ingangsdatum van de tussen-cao Kunsteducatie zijn gemaakt blijven voor de huidige compensatiemogelijkheid in de Cao Kunsteducatie in aanmerking komen, uiteraard met inachtneming van de wettelijke mogelijkheden.

#### **37. Standaard sociaal plan (huidige regeling handhaven)**

Cao-partijen spreken af een standaard sociaal plan in tussen-cao Kunsteducatie op te nemen, de regeling sociaal plan uit de huidige Cao KE wordt als uitgangspunt genomen. Op lokaal niveau kan worden afgeweken, mits dat in overleg met de vakbonden gebeurt.

#### **38. RI&E's : Op termijn samenvoegen Onderdeel side-letter**

Cao-partijen spreken af de beide bestaande (en erkende) branche-RI&E 's op termijn samen te voegen. Tot dat moment van samenvoeging blijven de afzonderlijke RI&E-instrumenten naast elkaar bestaan.

#### **38. Vrijwilligers: opnemen artikel uit huidige Cao Bibliotheken Onderdeel side-letter**

Werkgevers zijn er voorstander van de bepaling uit de Cao OB over vrijwilligers ongewijzigd over te nemen in cao X, waarin o.a. wordt afgesproken dat de inzet van vrijwilligers niet ten koste gaat van de betaalde formatie van de professionele organisatie. Hierbij wordt benadrukt dat artikel 25 Wet OR over het adviesrecht van de OR hierbij nadrukkelijk in acht moet worden genomen.

#### **39. Afspraken omtrent zzp'ers**

Cao-partijen volgen nauwlettend de ontwikkelingen op het gebied van regelgeving voor zzp'ers in het kader van de Arbeidsmarktagenda Cultuur en in de wetgeving, committeren zich aan de Fair Practice Code 'in ontwikkeling' en gaan over dit onderwerp regelmatig in gesprek.

#### **41. Premieafdracht OAK en sociaal fonds Onderdeel side-letter. Afspraken t.a.v. premieheffing OAK handhaven**

Werkgevers zijn er voorstander van vooralsnog beide A&O-fondsen in stand te houden evenals de beide regelingen rond de premieafdracht. Procesafpraak is om gedurende de

looptijd van de cao na te gaan of het wenselijk en mogelijk is om OAK en BibliotheekWerk samen te voegen.

#### **42. Pensioen Onderdeel side-letter**

De huidige pensioenregelingen worden vooralsnog gecontinueerd. De werkgroep die zich buigt over een mogelijke toekomstige gezamenlijke pensioenregeling zal daarbij uiteraard ook de ontwikkelingen rond het pensioenakkoord nauwlettend volgen. Partijen volgen tevens nauwlettend wat er in het kader van het pensioenakkoord voor zzp'ers wordt ontwikkeld en betrekken dit zo nodig in het overleg van de werkgroep.

#### **43. Functiewaarderingssysteem en salarisregelingen Onderdeel side-letter**

Cao-partijen spreken af dat gedurende de looptijd van cao X de invoering van een nieuw functiewaarderingssysteem in samenhang met de herziening van de loongebouwen wordt voorbereid. Streven is om in de volgende cao een nieuw functiewaarderingssysteem in te voeren en een gezamenlijk loongebouw.

#### **44. Werkgeversbijdrage Stichting OAK**

De jaarlijkse premie aan Stichting OAK ten behoeve van de activiteiten van de stichting zal gedurende de looptijd van de cao (van 1 juli 2019 tot 1 juli 2021) wederom 0,65% van de bruto loonsom bedragen. Het OAK zal de bedragen innen.

-



