

Betreft: mogelijke opties voor personele OTV-invulling .

Voor het traject OnderwijsTijdverlenging is door een aantal schoolbesturen een landelijke subsidie aangevraagd en toegezegd. Het traject van de subsidie bestrijkt een periode van vier jaar. In het traject zijn twee stromingen te onderscheiden:

- **Verlengde Schooldag**

Hierbij wordt tweemaal per week met daarvoor in aanmerking komende leerlingen gewerkt na de gebruikelijke schooltijd tijdens de reguliere schoolweken. Deelnemende werknemers zijn leerkrachten/onderwijsassistenten die al in eigen dienst zijn en nu een uitbreiding van hun werktijd hebben gekregen en een klein aantal (7 stuks) werknemers die daarvoor extern zijn/worden aangetrokken.

- **Zomerschool**

Hierbij worden met de ervoor in aanmerking komende leerlingen tijdens de zomervakantie activiteiten uitgevoerd. De hiervoor te benoemen werknemers worden elke zomer extern aangetrokken en krijgen een tijdelijke aanstelling voor de betreffende zomerperiode.

Vrijwel elk deelnemend schoolbestuur heeft nu en in de komende jaren te maken met een terugloop in leerlingen. Dit houdt in dat het aantal werknemers in de betrokken organisaties ook zal verminderen. Wellicht zal zelfs de noodzaak ontstaan om werknemers in RddF te plaatsen en ontslag aan te zeggen.

Daarnaast moeten voor de activiteiten van onderwijstijdverlenging juist werknemers worden aangetrokken, waardoor, vanwege de duur van het project, benoemingsverplichtingen kunnen ontstaan.

De combinatie van werknemers ontslag aanzeggen aan de ene kant en tegelijkertijd benoemingsverplichtingen aangaan aan de andere kant is een ongelukkige en kan een schoolbestuur als werkgever veel geld kosten. De volgende mogelijkheden zijn onderzocht om te zien hoe het daarbij is gesteld met benoemingsverplichtingen in het kader van het project Onderwijstijdverlenging.

Optie 1

Betrokken werknemers krijgen een tijdelijke aanstelling bij het eigen bestuur. Hierbij gaat het over parttime werknemers die een uitbreiding van hun huidige werktijdfactor krijgen en daarin worden benoemd op projectbasis.

Risico's:

- De genoemde subsidie is in principe geld dat onder de lumpsum valt. Hierop is de CAO-PO van toepassing.
- Volgens de CAO-PO ontstaan er met zo'n benoeming, afhankelijk van de reeds opgebouwde verplichtingen, na maximaal 36 maanden verplichtingen aan de zo benoemde werknemers. Het maakt hiervoor niet uit of de benoeming op projectbasis is of anders.
- Wel maakt de mate van verplichtingen uit, omdat "Artikel 9, sub t" van toepassing is op deze subsidie voor Onderwijstijdverlenging. Er vindt bijvoorbeeld geen formatievergelijking plaats, maar er geldt wel een inspanningsverplichting. Artikel 9, sub t staat beschreven in bijlage 1.
- Indien aan het einde van de nog resterende periode (36 maanden) aan zonder meer benoemde werknemers ontslag wordt aangezegd, zal dat ertoe leiden dat de werkgever in het algemeen zal opdraaien voor kosten indien door ontslagen werknemer een werkloosheidsuitkering wordt aangevraagd, tenzij zij/hij door het bestuur vast wordt benoemd.
- In principe is volgens de CAO-PO aan nu reeds aangestelden in het kader van de subsidieverlening Onderwijstijdverlenging mogelijk al een verplichting. Er is immers nog steeds subsidie, waardoor er geen ontslaggrond is. Wel is "verplichtingarm" ontslag mogelijk, indien het ontslag wordt gegeven vanwege de toepassing van de gehanteerde en beschreven afvloeiingsregeling.

Financien:

- Bij deze optie is geen opslag en/of afdracht aan anderen van toepassing. Het is hiermee de goedkoopste optie.

Een mogelijk gebruik van de constructie "benoemen in eigen dienst" kan de volgende zijn:

Aan in het kader Onderwijstijdverlenging aan te stellen werknemers kan jaarlijks een tijdelijke uitbreiding van hun aanstelling worden gegeven. Deze duur van deze tijdelijke aanstelling moet dan korter zijn de duur van het schooljaar, nl 9 maanden, zodat er een jaarlijkse "knip" van drie maanden is, waardoor er geen opbouw van verplichtingen plaatsvindt.

Met de betrokken werknemer moeten dan de afspraak gemaakt worden dat er geen gebruik gemaakt moet worden van de oplopende verplichtingen, over de duur en hoogte van de aanstelling en over de daadwerkelijke wtf.verrekening.

Deze constructie is echter strijdig met de CAO-PO!

Optie 2

Werknemers worden op projectbasis aangesteld in dienst van een afzonderlijke rechtspersoon bij een (stichting van de) gemeente.

Gemeenten hebben mogelijkheden om rechtstreeks werknemers op projectbasis voor een bepaalde periode te benoemen. Werknemers zijn dan direct in dienst van de gemeente, dus “gemeenteambtenaar”.

Risico's:

- De benoemingsverplichting zoals die in het PO geldt, is hierbij niet van toepassing. Wel van toepassing zijn de ambtelijke arbeidsvoorwaardelijke regelingen, vastgelegd in de CAR, Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling.
- Deze regeling geldt voor alle gemeenten in Nederland, uitgezonderd de vier grootste, die een eigen regeling kennen. Inpasmoeilijkheden, zoals bij hantering van de CAO-PO voorkomen, zijn daardoor minimaal.
- Wel moet rekening gehouden worden dat de maximale gecombineerde betrekkingssomvang van een leerkracht niet groter mag zijn dan wtf 1,2.

Financiën:

- De leerkrachten zijn hierbij direct in dienst van de gemeente. Hier moet rekening gehouden worden met een mogelijke toepassing van een btw-tarief. Dit is onderzocht, maar hierop is nog geen uitsluitend antwoord ontvangen.

Optie 3

Werknemers worden aangesteld op projectbasis in dienst van een zelf op te richten afzonderlijke rechtspersoon / stichting.

Door de betrokken organisaties wordt een stichting opgericht met als doel het coördineren van de uitvoering van OnderwijsTijdVerlenging. Deze stichting wordt beheerd en bestuurd door (afgevaardigden van) betrokken organisaties en ingericht met de noodzakelijke onderdelen om als werkgever voor de te benoemen werknemers te kunnen functioneren.

De stichting moet worden opgericht per notariële akte en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Voor de inrichting van zo'n stichting is minimaal het volgende nodig:

- Beheer, bestuur en toezicht
- Arbeidsvoorwaarden werknemers
- Aansluiting belastingdienst (+UWV)
- Aansluiting pensioenfonds ABP of anders (+ eventueel entreegeld 60-plussers)
- Aansluiting Arbodienst
- Aansluiting bij onderwijsbureau voor financiën/personeel
- Afsluiten verzekeringen:
 - Ziektekosten
 - Loondoorbetaling bij verzuim
 - Bestuursaansprakelijkheid van de stichting
 - Rechtsbijstand

Risico's:

- Een stichting zal niet de CAO-PO hoeven te volgen, maar kan met eigen arbeidsvoorwaarden werken. Vooral het regelen van de rechtspositie van het aan te stellen personeel en het uitwerken van de werkgeversrol zijn bij deze optie behoorlijk complex.
- In geval van ontslag van werknemers is het volgende van toepassing: de benoeming van de werknemers loopt van rechtswege af, want het betreft een tijdelijke aanstelling op projectbasis. Indien echter sprake is van een verbinding tussen de stichting en de onderliggende organisaties kunnen verplichtingen echter worden "overgeheveld". Aangezien het doel van de stichting de coördinatie van werkzaamheden voor en binnen de onderliggende schoolbesturen betreft, zal zo'n link tussen stichting en schoolbesturen moeilijk ontkend kunnen worden. In dit geval worden verplichtingen van de stichting overgezet naar de schoolbesturen en geldt het verplichtingenrisico dus evengoed!

Financiën:

- Omdat hier sprake is van een onderwijsinstelling met een uitzendfunctie, geldt hiervoor geen btw-vrijstelling. Daardoor zal btw over de geleverde diensten worden berekend!
- Deze optie is duurder dan in eerste instantie lijkt. Voor de oprichting zijn financiën nodig, maar ook voor de verschillende onderdelen van de inrichting van de stichting.
- Om kosten te besparen kan voor het personele beheer mogelijk gebruik worden gemaakt van mogelijk beschikbare stafleden van de participerende organisaties.

Optie 4

Voor de deelnemers aan het project OTV wordt voor de verloning gebruik gemaakt van een externe partij die de werknemers op de payroll zet.

Risico's:

- Bij payroll vervult zo'n partij de rol van werkgever met alle daaraan verbonden verplichtingen. Het schoolbestuur is inhoudelijk werkgever, waarbij ook de leiding en het toezicht blijven. De werknemers die in dienst zijn van het uitleenbureau vallen in principe onder de bepalingen van de CAO ABU (Algemene Bond Uitzendkrachten), dus niet onder de CAO PO. Voor loon en andere salariscomponenten wordt aangesloten bij de CAO van het schoolbestuur.
- Een uitleenbureau kan (tijdelijke) medewerkers op verschillende payroll-manieren verlonen. Omdat doorgaans uitgegaan wordt van de ABU-CAO geldt voor nieuwe aanstellingen een aansluitende flexperiode van maximaal 3 ½ jaar.

Financien:

- **Payroll Stipp basis**, omrekenfactor 1,48
Pensioen wordt opgebouwd bij Stipp(basisverzekering). In deze optie zit de opbouw van vakantiegeld, alle werkgeversverplichtingen (o.a. sociale premies) en pensioenopbouw Stipp basisverzekering vanaf de 1^e werkdag. Deze optie is de goedkoopste, maar sluit het minst aan op de arbeidsvoorwaarden in de CAO-PO.
- **Payroll deta Stipp**, omrekenfactor 1,5
Pensioen wordt opgebouwd bij Stipp (plusverzekering)
In deze optie zit de opbouw van vakantiegeld, alle werkgeversverplichtingen (o.a. sociale premies) en pensioenopbouw Stipp plusverzekering vanaf de 1^e werkdag.
- **Payroll deta ABP**, omrekenfactor 1,58
Pensioen wordt opgebouwd bij ABP.
In deze optie zit de opbouw van vakantiegeld, alle werkgeversverplichtingen (o.a. sociale premies) en pensioenopbouw bij het ABP vanaf de 1^e werkdag.
- In de omrekeningfactoren is geen rekening gehouden met overige arbeidsvoorwaardelijke aspecten zoals eindejaarsuitkering, Dag van de leraar, reiskosten woon-werkverkeer en andere uit de CAO-PO voortvloeiende kosten.
- Bij de genoemde opties wordt ervan uitgegaan:
 - dat het uitleenbureau 8% van het brutoloon reserveert voor vakantiegeld
 - dat de verlofregeling uit de CAO-PO van toepassing is
 - dat het ziekterisico voor rekening van het schoolbestuur is
 - dat benoeming plaatsvindt op basis van fte-omvang, waardoor er geen urenbriefjes nodig zijn.
- Het uitleenbureau brengt het maandloon van de payroll-medewerker in rekening dat gebaseerd is op zijn/haar fte-omvang. Voor de inschaling gaat men uit van de schaal en de

trede zoals die door het schoolbestuur wordt aangeleverd. Door het bruto-maandloon te vermenigvuldigen met één van bovenstaande omrekenfactoren komt het maandtarief in beeld. Let er wel op dat daarover nog een btw-tarief van 19% moet worden toegepast!

Geen van de onderzochte opties is én eenvoudig én risicovrij én goedkoop.

De opties verschillen onderling aanzienlijk in risico en kosten. Waarschijnlijk kan met een combinatie van opties een betere afstemming worden gevonden tussen beheersbare risico's en aanvaardbare kosten. Zo kan er een afweging gemaakt worden voor verschillende opties tussen personeel dat al in dienst is en personeel dat extern speciaal voor OTV wordt geworven. Zo ook voor personeel dat aangesteld wordt in het kader van de Verlengde Schooldag en de Zomerschool. Ook van belang is het aantal leerkrachten dat gebruik van een bepaalde optie gaat maken. Daarbij kan wel eens blijken dat de dure mogelijkheid maar voor een kleine groep hoeft toegepast te worden, waardoor de uiteindelijke kosten toch meevallen.

Terneuzen,

31 mei 2010

directeur OnderwijsCampus

Eric F.J.Reekers

Bijlage 1

Inspanningsverplichtingen Artikel 9, sub t

Hieronder volgen de eisen die het Participatiefonds in dit kader aan een ontslag op grond van artikel 9 sub t, stelt:

Categorie IV-A hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een vast dienstverband)

1. extern een passende functie zoeken (indien aangesloten, gebruik maken van een mobiliteitscentrum/arbeidspool, zoeken bij een ander bevoegd gezag, of buiten het onderwijs); en
2. (vervallen)
3. voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd (dit is inmiddels vervallen) ; of
4. aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 tot en met 3 van deze categorie).

Categorie IV-B hulp bij behoud van werk, extern (bij ontslag uit een tijdelijk dienstverband)

1. (vervallen)
2. voormelding bij het Participatiefonds. De voormelding vindt uitsluitend plaats middels het formulier 'Voormelding dreigend ontslag' dat bij het Participatiefonds wordt aangevraagd (dit is inmiddels vervallen); of
3. aanbieden van outplacement (outplacement vervangt de inspanningen 1 en 2 van deze categorie).