

Onderhandelaarsakkoord CAO sector Gemeenten 2007-2009

1. Inleiding

Op 23 januari 2008 hebben het College voor Arbeidszaken van de VNG enerzijds, en de vakbonden ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF anderzijds, een onderhandelaarsakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. Dit akkoord loopt van 1 juni 2007 tot 1 juni 2009.

Sinds mei 2007 hebben partijen overlegd om te komen tot een CAO voor het gemeentepersoneel. Over vrijwel alle punten waren het CvA en de bonden het in augustus 2007 al eens. Met name op het punt "compensatie bruto-netto FLO" konden partijen het niet eens worden. Daarom hebben partijen in november 2007 onafhankelijk zwaarwegend advies over dit punt ingewonnen. De adviescommissie heeft eind december 2007 geoordeeld dat het voorstel van het CvA zoals verwoordt in het eindbod van september 2007 het meest redelijk is. De vakbonden leggen zich uiteindelijk met tegenzin neer bij dit advies.

Alle financiële middelen die gemeenten ter beschikking hebben voor extra arbeidsvoorwaarden komen tot uitdrukking in dit akkoord. Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders is aangegeven.

Voorzover een wijziging in de CAR-UWO noodzakelijk is, moet deze, zodra partijen over de tekst van de wijziging overeenstemming hebben bereikt, door gemeenten (eventueel met terugwerkende kracht) tot datum van de inwerkingtreding van de afspraak worden vastgesteld.

2. CAO van toepassing op de G4

Het akkoord is bindend voor de G4. De uiteindelijke CAO wordt vertaald in de lokale rechtspositieregeling van de vier grootste steden. Voor zover het akkoord betrekking heeft op ziektekosten (punt 5) geldt dat het niet van toepassing is op Den Haag en Amsterdam. Voor zover het akkoord betrekking heeft op de 40-urige werkweek (punt 6) geldt dat het niet van toepassing is op Amsterdam.

3. Salarisontwikkeling

Partijen zijn de volgende loonstijging overeengekomen:

- o 2,2 % per 1 juni 2007
- o Verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,5 procentpunt in 2007.
- o 2,2 % per 1 juni 2008
- o Verhoging van de eindejaarsuitkering met 1,5 procentpunt in 2008.

Deze salarisverhogingen werken conform de regels van het ABP door naar de postactieven.

De loonstijging die partijen zijn overeengekomen komt daarmee op 6,4% structureel over 24 maanden. Dit betekent een loonstijging van 3,2 % per 12 maanden.

4. Arbeidsmarktpositie hoger opgeleiden

Voor hoger opgeleid personeel wordt de arbeidsmarkt de komende jaren krappere. Uit onderzoek blijkt dat hoger opgeleide gemeenteambtenaren slechter worden betaald dan in de marktsector. Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van dit akkoord een onderzoek uit te voeren naar de positie van hoger opgeleiden in de sector. De mogelijkheid om de hogere schalen te verlengen wordt meegenomen in dit onderzoek.

5. Vergoeding ziektekosten

Per 1 januari 2007 is de premie voor de aanvullende verzekering Classic van IZA NV met 3,8% gestegen. Partijen zijn overeengekomen om de bovenwettelijke werkgeversbijdrage, artikel 7:25 CAR-UWO, in 2007 met hetzelfde percentage te verhogen. In 2007 wordt de bijdrage verhoogd van € 156 tot € 162. Voor medewerkers met een bezoldiging die lager of gelijk is aan het maximum van schaal 6 wordt de bijdrage verhoogd van € 276 naar € 286.

Partijen zijn tevens overeengekomen om de bovenwettelijke werkgeversbijdrage in 2008 te indexeren met de premiestijging van de aanvullende verzekering Classic van IZA NV. Deze verhoging wordt gemaximeerd op 5%.

Ten slotte zijn partijen overeengekomen om, teneinde de uitvoering te vergemakkelijken, het moment van uitbetalen te wijzigen. De uitbetaling van de bovenwettelijke werkgeversbijdrage vindt vanaf 2009 plaats in december.

6. 40-urige werkweek

De CAR-UWO (artikel 2:7a) regelt dat de gemeentelijke werkgever de ambtenaar met een aanstelling van 36 uur kan verzoeken zijn arbeidsduur uit te breiden naar maximaal 40 uur. In de huidige regeling is de werkgever verplicht om een plan op te stellen dat ten grondslag ligt aan de uitvoering van de uitbreidingsmogelijkheid naar 40 uur. Dit plan moet worden besproken met de OR.

Partijen zijn overeengekomen om deze verantwoording vooraf, in de vorm van een plan dat wordt besproken met de OR, te vervangen door een melding vooraf aan de OR en een verantwoording achteraf. Gemeenten rapporteren in hun sociaal jaarverslag over het gebruik van artikel 2:7a. Daarnaast wordt gerapporteerd aan de OR en wordt deze rapportage besproken.

In 2006 maakte 29,5 % van alle gemeenten gebruik van artikel 2:7a, waarmee voor 1,4% van het totale personeelsbestand de arbeidsduur werd verlengd. Partijen benadrukken dat de medewerker moet instemmen met de uitbreiding tot 40 uur.

7. Herziening bovenwettelijke sociale zekerheid; reïntegratie staat voorop

Partijen zijn overeengekomen om de bovenwettelijke regeling bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid per 1 juli 2008 te herzien. Partijen vinden het belangrijk dat werkloosheid zoveel mogelijk wordt voorkomen. Daarom zetten partijen in het nieuwe stelsel sterk in op het stimuleren van werkhervatting, zowel voor werklozen als voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Zowel de werkgever als de medewerker moeten inspanningen leveren, die werkhervatting bevorderen. Deze inspanning begint al voordat ontslag verleend is. Om hiervoor voldoende tijd en mogelijkheden te creëren, worden voor bepaalde ontslaggronden de opzegtermijnen verruimd en worden faciliteiten beschikbaar gesteld.

Indien werkhervatting buiten de schuld en ondanks de geleverde inspanningen van de medewerker niet lukt, wordt onder voorwaarden gedurende de werkloosheidsuitkering een aanvulling gegeven. Bij voortdurende werkloosheid kan de medewerker ook na afloop van de werkloosheidsuitkering in aanmerking komen voor een inkomensvoorziening.

Partijen zijn overeengekomen om binnen de nieuwe regeling een overgangsregeling op te nemen voor diegenen die op de invoeringsdatum van de nieuwe regeling 20 dienstjaren of meer hebben in de gemeentelijke sector en die ontslag aangezegd krijgen binnen 10 jaar na invoering van de nieuwe regeling. In het geval de medewerker op grond van de nieuwe regeling recht heeft op een na-wettelijke uitkering, wordt voor wat betreft de duur van deze na-wettelijke uitkering de oude duur van de aansluitende uitkering aangehouden. Hierbij geldt dat deze uitkering eindigt op het moment dat de medewerker de spijleeftijd voor zijn (vroeg)pensioen heeft bereikt. Deze garantie wordt op zodanige manier omgevormd dat gemeenten de uitvoering hiervan zelf ter hand kunnen nemen.

Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten wordt van de werkgever, ook gedurende het derde ziektejaar, een bijzondere reïntegratie-inspanning verwacht. Deze inspanning biedt grotere kansen op verbetering van de arbeidsmarktpositie en inkomenspositie van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte.

Daarnaast zijn partijen overeengekomen om te streven naar een collectief contract met een verzekeraar voor aanvullende verzekeringen ten behoeve van de inkomensvoorziening voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Hierbij wordt een zo beperkt mogelijke intrede-eis bedongen en een zo groot mogelijke korting op de premie. Na twee jaar zal de collectieve raamovereenkomst worden geëvalueerd.

Voor medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, geldt onder voorwaarden een tijdelijke bijzondere inkomensaanvulling.

8. Opleiding en loopbaan

De komende jaren is het extra belangrijk dat gemeenten kunnen beschikken over goed gekwalificeerd personeel. De veranderende taken en werkwijze van gemeenten vragen van organisatie en medewerkers dat zij meebewegen. Bovendien heeft de sector gemeenten belang bij het zolang mogelijk inzetbaar houden van medewerkers. Scholing is een belangrijk instrument om inzetbaarheid te versterken, maar daarnaast zijn ook jaargesprekken, loopbaanbeleid en strategisch opleidings- of ontwikkelbeleid van belang.

De sector gemeenten krijgt de komende jaren te maken met verschillende ingrijpende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Personeel stroomt uit vanwege het bereiken van de pensioenleeftijd wat leidt tot een grote vervangingsvraag. Daarnaast stagneert de instroom van jongeren bij gemeenten. We zien een oplevende economie, die ertoe leidt dat ook andere sectoren een groot beroep zullen doen op de arbeidsmarkt. De verwachting is dat de concurrentie om personeel groot zal zijn in de komende jaren en dat werknemers steeds kritischer zullen aankijken tegen werkgevers. Gelet op de bovenstaande ontwikkelingen is extra aandacht voor het ontwikkelen en opleiden van medewerkers belangrijk. Immers (potentiële) werknemers hechten veel waarde aan opleidings- en ontwikkelmogelijkheden.

In de CAR-UWO is opgenomen dat de werkgever jaarlijks een opleidingsplan vaststelt. De OR heeft instemmingsrecht over dit plan. In het opleidingsplan geeft de werkgever de doelstellingen van het beleid aan, de criteria die gelden voor het toestaan en volgen van een opleiding en de budgettaire voorwaarden om een opleiding te bekostigen. Daarnaast is geregeld dat voor elke ambtenaar tenminste eens per 3 jaar een persoonlijk ontwikkelplan (POP) wordt opgesteld.

Gelet op het belang van opleiden en ontwikkelen zijn partijen overeengekomen een campagne te starten om het opleidings- en ontwikkelbeleid van gemeenten een belangrijke impuls te geven. Het A+O fonds gemeenten zal worden verzocht deze landelijke campagne te ondersteunen. De campagne start met een nulmeting; wat is de huidige situatie in de gemeentelijke sector op het gebied van opleidings- en ontwikkelbeleid. Als belangrijk onderdeel van de campagne zal een benchmark worden ontwikkeld. In de benchmark wordt opgenomen welk opleidings- en ontwikkelbeleid gemeenten hebben en voor welke en hoeveel medewerkers (per opleidingsniveau en leeftijdscategorie) dit wordt ingezet. Wat is de hoogte van het opleidingsbudget en aan wie komt dit ten goede.

Gemeenten kunnen zich met deze benchmark vergelijken met andere gemeenten en er kan een vergelijking worden gemaakt met andere sectoren. Partijen verwachten dat de benchmark positief zal bijdragen aan de activiteiten die worden ontplooid ten aanzien van het opleiden en ontwikkelen van medewerkers in de gemeentelijke sector. Een vergelijkbare aanpak met de benchmark ziekteverzuim is erg succesvol gebleken in de sector.

Daarnaast zijn partijen overeengekomen dat de ambtenaar, indien hij dat wenst, na elke vijf jaar in dienst te zijn geweest recht heeft op een loopbaanadvies. Dit advies wordt uitgebracht door een door de werkgever aan te wijzen interne of externe deskundige.

9. Kunstzinnige vorming

De rechtspositie van docenten kunstzinnige vorming (gemeentelijke kunstencentra en muziekscholen) wijkt op verschillende punten af van de CAR-UWO. Deze afwijkende bepalingen zijn opgenomen in bijlage IV van de CAR-UWO. De bijlage is lang niet meer aangepast zodat deze niet meer actueel is en niet meer goed aansluit bij de bedrijfsvoering in de sector. Kunstencentra en muziekscholen bieden andere producten en diensten aan dan vroeger. Hierdoor worden er ook andere eisen gesteld aan het personeel.

Om de instellingen binnen de sector toekomstbestendig te maken, zijn partijen overeengekomen om de rechtspositionele bepalingen uit bijlage IV voor docenten kunstzinnige vorming voor 1 april 2008 aan te passen. Het doel is te komen tot een apart hoofdstuk in de CAR-UWO.

10. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

In de CAO 2005-2007 is afgesproken dat iedere gemeente per 1 januari 2008 leeftijdsbewust personeelsbeleid moet hebben ontwikkeld, gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers. Partijen zijn overeengekomen om gemeenten middels een LOGA-brief te herinneren aan deze afspraak. In deze brief wordt ook aandacht gevraagd voor de zorg die de huidige Arbo wetgeving

voorschrijft voor medewerkers in zware beroepen.

In beginsel zijn leeftijdsverlofdagen in strijd met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid. Ze zijn alleen gerechtvaardigd als ze passen binnen het bredere leeftijdsbewust personeelsbeleid. Partijen zijn overeengekomen om gemeenten in het voorjaar van 2008 een handreiking te bieden om de leeftijdsverlofdagen, als men dit wenst, te integreren in het lokale personeelsbeleid zodat wordt voldaan aan de wetgeving.

11. Medezeggenschap

Partijen hechten belang aan goede medezeggenschap in de gemeentelijke sector. De belangstelling voor medezeggenschap blijft ondanks allerlei stimulerende activiteiten afnemen.

Partijen zijn daarom overeengekomen dat gemeentelijke werkgevers aan het begin van iedere zittingsperiode een convenant sluiten met de OR waarin onder meer de benodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het (maximale) aantal zittingstermijnen wordt opgenomen. Conform artikel 18 van de WOR wordt de tijd vastgesteld, die OR- en OC-leden redelijkerwijs nodig hebben voor hun medezeggenschapswerk. In het convenant spreken bestuurder en OR af op welke manier de individuele leden in staat worden gesteld deze tijdsbesteding te combineren met hun functie. Mogelijkheden hiertoe zijn onder meer een tijdelijke uitbreiding van de formatie van de organisatorische eenheid waar het OR-lid werkzaam is, of het met gebruikmaking van artikel 2:7a CAR het verruimen van de arbeidsduur van individuele OR-leden tot maximaal 40 uur per week, indien en voor zover de bezetting van de afdeling in relatie tot het werk dat nodig maakt.

Verder zijn LOGA-partijen van mening dat de werkgever een verantwoordelijkheid heeft in het functioneren van de OR en daarom een taak heeft in het stimuleren van deelname aan de medezeggenschap. De medezeggenschap kan worden bevorderd door het waarderen van de competenties die medewerkers door het OR-werk ontwikkelen. De medezeggenschap kan worden bevorderd door het waarderen van de competenties die medewerkers door het OR-werk ontwikkelen en het belonen daarvan in de jaarlijkse beoordelingsgesprekken. Het functioneren in de medezeggenschap op zich kan niet leiden tot een slechte beoordeling. Het CvA zal gemeenten er in een ledenbrief op wijzen dat de werkgever medewerkers in het kader van het ontwikkel- en loopbaanbeleid kan stimuleren om zich ter beschikking te stellen voor OR-werk.

12. Compensatie bruto-netto FLO

Het FLO-overgangsrecht ondervindt gevolgen van onder andere wijzigingen in de pensioenregels en het ziektekostenstelsel. Hierdoor is er een verschil ontstaan in de netto inkomens van mensen die voor 1 januari 2006 met FLO zijn gegaan en mensen die na die datum onder het overgangsrecht FLO vallen voor mensen die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer hadden. De laatst genoemde categorie heeft nu een lager netto inkomen dan de mensen die voor 1 januari 2006 met FLO zijn gegaan.

Partijen zijn overeengekomen om deze inkomensachteruitgang voor medewerkers tot en met schaal 6 gedurende een periode van vijf jaar deels te compenseren. Medewerkers die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer hadden en die in 2006 tot en met 2010 gebruik maken van de mogelijkheid om vanaf de oud FLO-leeftijd te stoppen met werken tegen uitbetaling van 80% van de bezoldiging hebben in die jaren recht op een netto vergoeding van € 500 naar rato van het aantal maanden dat deze medewerker in het betreffende jaar van deze mogelijkheid gebruik gemaakt heeft.

Iemand die vanaf 1 juli 2006 in het kader van FLO overgangsrecht van voornoemde mogelijkheid gebruik heeft gemaakt, heeft dus in 2006 recht op een vergoeding van € 250, en in 2007 tot en met 2010 jaarlijks recht op een netto vergoeding van € 500. Iemand die vanaf 1 juli 2007 in het kader van FLO overgangsrecht van voornoemde mogelijkheid gebruik heeft gemaakt, heeft in 2007 recht op een vergoeding van € 250 en in 2008 tot en met 2010 jaarlijks recht op een netto vergoeding van € 500. Iemand die vanaf 1 april 2008 in het kader van FLO overgangsrecht van voornoemde mogelijkheid gebruik maakt, heeft in 2008 recht op een netto vergoeding van 9/12 maal € 500 en in 2009 en 2010 jaarlijks recht op een netto vergoeding van € 500.

In gemeenten waar al (gedeeltelijke) vergoeding heeft plaatsgevonden of waar om andere redenen geen sprake was van de bovengenoemde inkomensachteruitgang wordt de compensatie die op basis

van dit akkoord wordt verleend alleen uitbetaald voor dat gedeelte dat hoger is dan wat de gemeente al aan de betrokken medewerker heeft uitbetaald.

13. Aanwezigheidsdiensten ambulance

Een uitspraak van het Gerechtshof te Arnhem is aanleiding voor een evaluatie van de rechtspositie van ambulancepersoneel met aanwezigheidsdiensten. Partijen zijn overeengekomen om de rechtspositie ambulancepersoneel (Hoofdstuk 19a van de CAR-UWO) indien nodig technisch aan te passen.

14. Hardheidsclausule loondoorbetaling bij ziekte

LOGA-partijen zijn de volgende hardheidsclausule voor medewerkers met een terminale ziekte overeengekomen: het college zal rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of een korting op de bezoldiging wenselijk is.

15. Vereenvoudiging regelgeving

Bonus bij loondoorbetaling bij ziekte

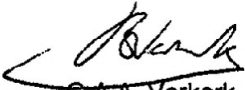
In artikel 7:3, achtste lid, van de CAR-UWO is opgenomen dat de medewerker recht heeft op een bonus van 5% van het maandloon als hij voor ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur werkzaamheden verricht of scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie. Om de uitvoeringslast voor gemeenten te verminderen zijn partijen overeengekomen om deze bonus enkel in het tweede ziektejaar toe te passen. Voor het eerste ziektejaar vervalt de bovengenoemde bonus.

Levensloopregeling

Omwillen van het vergemakkelijken van de uitvoering zijn partijen overeengekomen de levensloopbijdrage vanaf 2008 uit te keren in december.

Aldus overeengekomen te Den Haag, 23 januari 2008

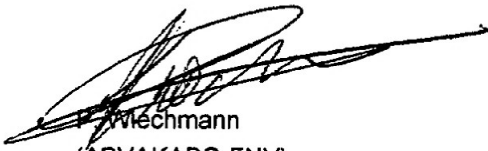
Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG



G.A.A. Verkerk

Voorzitter

Namens de vakbonden



P. Wiechmann
(ABVAKABO FNV)



J. Schot
(CNV Publieke Zaak)



P.M. van den Berghe
(CMHF)

Bijlage Herziening bovenwettelijke sociale zekerheid; re-integratie staat voorop

Partijen hebben overeenstemming bereikt over de herziening van de bovenwettelijke sociale zekerheid bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Met de nieuwe regeling willen partijen werkloosheid zoveel mogelijk voorkomen. In plaats daarvan worden medewerkers die binnen de gemeentelijke organisatie niet (meer) op hun plaats zijn, ondersteund bij het vinden van een nieuwe werkkring. De gemeente en de medewerker spannen zich samen in voor de overstap van werk naar werk. De inspanningen beginnen al voordat de medewerker uit dienst treedt. Om daarvoor voldoende tijd te creëren worden (nieuwe) opzegtermijnen geïntroduceerd. De opzegtermijn wordt aangemerkt als re-integratiefase. Tijdens deze re-integratiefase vinden re-integratie-activiteiten plaats. Als de medewerker tijdens de re-integratiefase geen nieuw werk vindt en hij heeft na ontslag recht op een WW-uitkering dan kan hij in aanmerking komen voor aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Indien binnen de gemeente ruimere afspraken gelden dan prevaleren deze ruimere afspraken. Het is eveneens mogelijk dat lokaal in de toekomst verdergaande afspraken worden gemaakt.

Ontslag bij reorganisatie en ongeschiktheid/onbekwaamheid

De rechten en plichten bij ontslag op grond van reorganisatie en ongeschiktheid/onbekwaamheid bestaan in hoofdlijn uit de volgende onderdelen.

- Opzegtermijn/re-integratiefase
- Aanvullende uitkering tijdens de WW-uitkering
- Na-wettelijke uitkering na afloop van de WW-uitkering.

Re-integratiefase

Het doel van de re-integratiefase is het voorkomen van werkloosheid door in te zetten op begeleiding van werk naar werk.

De re-integratiefase start met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:4 (reorganisatie) of 8:6 (ongeschiktheid/onbekwaamheid). Het ontslagbesluit benoemt de ingangsdatum van de re-integratiefase. In het ontslagbesluit wordt ook de ontslagdatum genoemd. De ontslagdatum hangt af van de duur van de re-integratiefase.

De duur van deze re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband met de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt. De duur van dit dienstverband wordt berekend tot de datum waarop het ontslagbesluit genomen wordt.

Bij een dienstverband van:	geldt een re-integratiefase van:
2 tot 10 jaar	4 maanden;
10 tot 15 jaar	8 maanden;
Meer dan 15 jaar	12 maanden.

Tijdens de re-integratiefase geldt de normale rechtspositieregeling. Dit betekent dat wanneer de medewerker ziek wordt, hoofdstuk 7 van de CAR van toepassing is. De ontslagdatum en de ontslaggrond blijven ongewijzigd.

Invulling re-integratiefase

Het doel van de re-integratiefase is het voorkomen van een uitkeringssituatie wegens werkloosheid. Tijdens de re-integratiefase wordt daarom gestructureerd toegewerkt naar een andere baan, binnen dan wel buiten de gemeente. Hiervoor stelt de gemeente met de medewerker een plan van aanpak op, waarin de rechten en plichten van de gemeente en de medewerker worden vastgelegd. In dit plan worden de activiteiten, de doelen en de termijnen, waarbinnen deze doelen gehaald moeten worden, opgenomen. De kosten (voor bijvoorbeeld een opleiding) komen, mits redelijk en billijk, volledig, met een maximum van € 7.500,-, voor rekening van de gemeente. De afspraken over de (eventuele meer)kosten en de afspraken over bijvoorbeeld de toekenning van verlof worden vastgelegd in het plan van aanpak.

Verlenging re-integratiefase

De re-integratiefase kan op verzoek van de medewerker worden verlengd door onbetaald verlof. Tijdens de periode van onbetaald verlof kan de medewerker zijn levenslooptegoed aanspreken. De gemeente kan nadere voorwaarden stellen aan het toekennen van de verlenging. Het doel van de verlenging is de medewerker nog een kans te geven om van werk naar werk over te stappen. De praktijk wijst namelijk uit dat de kans op werkhervatting vanuit een dienstverband groter is dan de kans op werkhervatting vanuit een werkloze situatie. De verlenging geldt voor maximaal 12 maanden. Over de eventuele voortzetting van de afspraken uit het plan van aanpak maken de gemeente en de medewerker afspraken.

Tussentijdse beëindiging re-integratiefase

De re-integratiefase eindigt als de ambtenaar gedurende de re-integratiefase een andere functie aanvaardt. Het ontslag wegens reorganisatie of ongeschiktheid/onbekwaamheid gaat eerder in.

Sancties

Uitvoering van het plan van aanpak is niet vrijblijvend. In de CAR-UWO worden sancties opgenomen voor het geval de gemeente of de ambtenaar de verplichtingen uit het plan van aanpak niet of onvoldoende nakomt.

Aanvullende uitkering

De medewerker wordt ontslagen op grond van artikel 8:4 of 8:6 op de vastgestelde ontslagdatum als de re-integratie-inspanningen niet hebben geleid tot een nieuwe baan voor de ontslagdatum. De medewerker kan dan in aanmerking komen voor een WW-uitkering. Bij recht op een WW-uitkering, komt de ex-medewerker in aanmerking voor een aanvullende uitkering.

Hoogte aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering kent twee fases. De hoogte van deze aanvulling is een bepaald percentage van de laatste bezoldiging van de ambtenaar.

Gedurende de eerste fase is dit percentage is 10% voor mensen met een bezoldiging per maand tot € 4.375, 20% voor mensen met een bezoldiging per maand vanaf € 4.375 tot € 5.250 en 30% voor mensen met een bezoldiging per maand vanaf € 5.250. Bij werkloosheid voor minder dan 36 uur wordt de hoogte van de aanvullende uitkering berekend naar rato van de mate van werkloosheid. De hogere percentages compenseren het inkomensverlies voor de mensen die meer verdienen dan het wettelijk gemaximeerde dagloon.

Gedurende de tweede fase is dit percentage 10% voor de mensen met een bezoldiging per maand vanaf € 4.375 tot € 5.250, 20% voor de mensen met een bezoldiging per maand vanaf € 5.250 tot € 6.560 en 30% voor mensen met een bezoldiging per maand vanaf € 6.560.

Duur aanvullende uitkering

De eerste fase duurt 12 maanden.

De tweede fase volgt hierop en duurt tot het einde van de WW-uitkering.

Einde aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken of zoveel eerder als de werkloosheidsuitkering eindigt.

Sanctiebeleid

In de CAR-UWO worden sancties opgenomen in het geval het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) besluit tot een sanctie op de werkloosheidsuitkering.

Na-wettelijke uitkering

De ex-medewerker die na afloop van de WW-uitkering nog werkloos is, kan in aanmerking komen voor een na-wettelijke uitkering. Voorwaarde is dat hij ook recht heeft gehad op een aanvullende uitkering. Bij ontslag wegens ongeschiktheid/onbekwaamheid bestaat alleen recht op de na-wettelijke uitkering bij omstandigheden gelegen binnen de werksfeer

Hoogte na-wettelijke uitkering

De hoogte van de na-wettelijke uitkering is gelijk aan de hoogte van de WW-uitkering. Bij werkloosheid voor minder dan 36 uur bestaat aanspraak op een bedrag naar rato van de mate van werkloosheid. Het inkomen mag, samen met het inkomen van de ex-medewerker uit of in verband met arbeid, niet hoger zijn dan 90% van de oude bezoldiging.

Duur na-wettelijke uitkering

De duur van de na-wettelijke uitkering is afhankelijk van het dienstverband in de gemeentelijke sector. De duur van de na-wettelijke uitkering is één maand voor ieder vol dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is 1,4 voor de dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar, 2 voor de dienstjaren tot de leeftijd van 50 en 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Einde na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken of zoveel eerder als de werkloosheid eindigt. De na-wettelijke uitkering eindigt in ieder geval op het moment dat de ex-medewerker de spilleeftijd (62 jaar en 9 maanden) voor zijn ABP-(vroeg)pensioen bereikt.

Afkoop

Op verzoek van de ambtenaar kan de gemeente overgaan tot het afkopen van het recht op na-wettelijke uitkering.

Overgangsrecht

Er komt binnen de nieuwe regeling een overgangsregeling voor de medewerkers die op de invoeringsdatum van deze nieuwe regeling 20 dienstjaren of meer hebben in de gemeentelijke sector en die ontslag aangezegd krijgen binnen 10 jaar na invoering van deze nieuwe regeling. Deze overgangsregeling houdt het volgende in. Als de medewerker op grond van de nieuwe regeling recht heeft op een na-wettelijke uitkering, heeft hij voor wat betreft de duur van de na-wettelijke regeling recht op de oude duur van de aansluitende uitkering. Hierbij geldt dat de uitkering in ieder geval eindigt op het moment dat de ex-medewerker de spilleeftijd (62 en 9 maanden) voor zijn ABP-(vroeg)pensioen heeft bereikt. Deze garantie wordt op zodanige manier omgevormd dat gemeenten de uitvoering hiervan zelf ter hand kunnen nemen.

Ontslag op grond van artikel 8:8 (overige ontslaggronden)

De gemeente treft een maatwerkregeling bij ontslag op grond van 8:8 (overige ontslaggronden). Hierbij kunnen de rechten die gelden bij ontslag bij reorganisatie en ongeschiktheid/onbekwaamheid betrokken worden.

Ontslag op grond van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers die niet herplaatst kunnen worden binnen de gemeente en die wegens arbeidsongeschiktheid ontslagen worden, wordt een derde ziektejaar ingevoerd. Tijdens dit derde ziektejaar gelden dezelfde rechten en plichten als tijdens de eerste 24 maanden van ziekte.

Invulling eerste drie ziektejaren

Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten wordt van de gemeente, ook gedurende het derde ziektejaar, een bijzondere reïntegratie-inspanning verwacht. Deze inspanning biedt grotere kansen op verbetering van de arbeidsmarktpositie en de inkomenspositie van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte.

Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

Gedurende het derde ziektejaar moet de gemeente voor de medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, zoeken naar een functie waarmee hij zijn volledige restverdiencapaciteit kan vervullen. Als deze functie binnen de gemeente gevonden is, mag de medewerker definitief in deze functie herplaatst worden. Bij een functie buiten de gemeente mag ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:5. Dit ontslag mag plaatsvinden in het derde ziektejaar.

Arbeidsongeschikt tussen 35% en 80%

Ook voor de medewerker die tussen 35 en 80% arbeidsongeschikt is, geldt tijdens het derde ziektejaar een bijzondere inspanningsverplichting. De gemeente moet in deze periode zoeken naar een functie waarmee de medewerker ten minste 50% van de restverdiencapaciteit invult. Als deze functie binnen de gemeente gevonden is, mag de medewerker definitief in deze functie herplaatst

worden. Bij een functie buiten de gemeente mag ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:5. Dit ontslag mag plaatsvinden in het derde ziektejaar.

Sancties

In de CAR-UWO worden sancties opgenomen voor het geval de gemeente of de medewerker de verplichtingen tijdens het derde ziektejaar niet of onvoldoende nakomen.

Inkomenspositie

De medewerker heeft de volgende inkomenspositie als aan de voorwaarden voor ontslag is voldaan.

Bijzondere uitkering voor arbeidsongeschikten < 35%

De medewerker die:

- definitief herplaatst is op grond van artikel 7:16 of ontslagen is op grond van artikel 8:5,
- voor minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaard is, en
- een functie heeft aanvaard waarmee zijn volledige restverdiencapaciteit is ingevuld, heeft recht op een bijzondere uitkering.

De hoogte van deze bijzondere uitkering is 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en zijn laatstgenoten bezoldiging. Een eventuele uitkering op grond van de werkloosheidswet wordt hierop in mindering gebracht. De duur van de bijzondere uitkering is bij ongewijzigde omstandigheden 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe functie.

Inkomenspositie voor arbeidsongeschikten 35%-80%

De medewerker die:

- definitief herplaatst is op grond van artikel 7:16 of ontslagen is op grond van artikel 8:5,
- voor meer dan 35% maar voor minder dan 80% arbeidsongeschikt is, en
- een functie heeft aanvaard waarmee hij ten minste 50% van de restverdiencapaciteit invult, ontvangt allereerst de loongerelateerde uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Daarna ontvangt hij de loonaanvulling op grond van de Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). Daarnaast bestaat, indien en voor zolang de ambtenaar ABP-deelnemer is, recht op een uitkering op grond van het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen.

Verzekering tegen de inkomensgevolgen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Partijen zijn overeengekomen om voor een periode van twee jaar te streven naar een collectief contract met een verzekeraar voor aanvullende verzekeringen ten behoeve van de inkomensvoorziening voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Hierbij wordt een zo beperkt mogelijke intree-eis bedongen en een zo groot mogelijke korting op de premie. Na deze periode van twee jaar zal de collectieve raamovereenkomst worden geëvalueerd.