

ONDERHANDELINGSRESULTAAT ten behoeve van CAO
ONDERWIJSADVIESBUREAUS

Ondergetekenden, partijen bij de CAO Onderwijsadviesbureaus, te weten:

De Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus bestaande uit:
BCO Onderwijsadvies B.V., Stichting HCO, Koepelstichting Bazalt Groep, Stichting
OnderwijsAdvies, Stichting RPCZ, Stichting Bazalt en de Gouwe Academie B.V. hierna
te noemen werkgevers,

als groep werkgevers enerzijds en

De Algemene Onderwijsbond (AOB), CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief,
de Federatie van Onderwijsvakorganisaties FvOv en FNV Overheid,

in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid, als
werknemersorganisaties anderzijds,

hierna te noemen “CAO-partijen” hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over de
inhoud van de CAO Onderwijsadviesbureaus waarbij een looptijd wordt overeen gekomen
voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

De CAO Onderwijsadviesbureaus 2019 – 02 2020 had een formele looptijd tot en met 31
januari 2020. Ingevolge artikel 2, tweede lid van de CAO werd deze CAO geacht stilzwijgend
te zijn verlengd tot de totstandkoming van een nieuwe cao.

Woord vooraf

Aanvankelijk was het onduidelijk hoe lang de pandemie zou gaan duren. Om die reden is de
start van de CAO-onderhandelingen dan ook in de tijd verschoven.

Partijen hebben uitvoerig gesproken over de gevolgen van de pandemie voor de
ondernemingen. Inmiddels is evident dat de pandemie heeft geleid tot vergaande en nadelige
gevolgen voor de bedrijfsvoering van de ondernemingen en tot fors lagere bedrijfsresultaten.
Werkgevers beseffen dat er ook op de werknemers een zware wissel wordt getrokken, onder
meer in de uitoefening van hun functie en werkzaamheden.

Partijen spreken de hoop en verwachting uit dat de pandemie binnen afzienbare tijd
beheersbaar wordt en dat de werkzaamheden uiterlijk in september 2021 weer in gezonde
omvang kunnen worden hervat. Partijen zien de toekomst van de sector nog steeds met
vertrouwen tegemoet.

Vanuit dit perspectief wordt er aan gehecht de salarisschalen in ieder geval met een in de
gegeven omstandigheden passende salarismaatregel structureel te verhogen.

Uitgangspunt van de CAO Onderwijsadviesbureaus 2021 is dat het karakter van de raam-cao
wordt gehandhaafd.

Afspraken voor de CAO Onderwijsadviesbureaus zijn:

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

2. Beloning

• Salarisontwikkeling (structureel)

Per 1 januari 2021 worden de salarisschalen en als gevolg daarvan de individuele salarissen met 2% verhoogd.

NB 1% wordt bekostigd uit de verlaging van de jaarlijkse bijdrage ten behoeve van de individuele levensfasevoorziening per werknemer zie toelichting onder 3.

3. Levensfasevoorziening artikel 44 respectievelijk 48 CAO

De jaarlijkse bijdrage ten behoeve van de individuele levensfasevoorziening bedraagt per 1 januari 2021 per werknemer 1% van het bruto jaarinkomen inclusief vakantietoeslag.

Met ingang van 1 januari 2021 wordt de jaarlijkse bijdrage ten behoeve van de individuele levensfasevoorziening per werknemer dus verlaagd van 2% naar 1%. Per gelijke datum zijn de salarisschalen structureel verhoogd. In de praktijk maakten veel werknemers gebruik van de mogelijkheid de individuele levensfasevoorziening uit te laten betalen. Door 1% in te zetten voor een structurele salarisverhoging is er sprake van een salarisverhoging die onder meer pensioengevend is maar ook in andere looncomponenten doorwerkt.

4. Jaargesprek en beoordeling

Op ondernemingsniveau wordt in overleg met de ondernemingsraad een beoordelingsregeling opgenomen, met inachtneming van de WOR. Zolang op ondernemingsniveau geen (nieuwe) decentrale regeling wordt overeengekomen, blijft de huidige, op het moment van inwerkingtreden van deze cao, geldende regeling van toepassing.

5. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – ketenregeling

Conform artikel 668a Burgerlijk Wetboek (BW) wordt de termijn van maximaal 24 maanden aangepast aan de in de wet genoemde termijn van maximaal 36 maanden.

Intentie van werkgevers is om medewerkers bij goed functioneren en indien en voorzover bedrijfseconomisch verantwoord na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Er kan echter sprake zijn van redenen of omstandigheden om toch nog opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te bieden. Bijvoorbeeld in verband met onzekerheid over voldoende financiële budgetten op langere termijn, bedrijfseconomische omstandigheden etc. Aansluiting bij de wettelijke context als beschreven in artikel 668a BW is in dit verband van belang.

- Indien en voorzover er sprake is van drie opvolgende arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden ten aanzien waarvan door werkgever wordt besloten deze niet op te laten volgen door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, heeft werknemer naast de reguliere transitievergoeding recht op vrijstelling van werkzaamheden voor een periode inherent aan het aantal uren gerelateerd aan de omvang van het dienstverband gedurende een maand of een bruto beëindigingsvergoeding van een maandsalaris.
- Indien de werknemer de transitievergoeding en/of beëindigingsvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwendt voor loopbaanadvies, scholing en dergelijke gericht op (het vergoten van de kans tot) het verkrijgen van een volgende baan bij een andere werkgever, kan hij middels overlegging van facturen bij de werkgever de bedragen inclusief BTW in

minderling laten brengen op de uitbetaling van de transitie- en of beëindigingsvergoeding. De werkgever zal zorgdragen voor de betaling van de facturen. Het indienen van de facturen geschiedt voor de datum beëindiging dienstverband, zodat deze kunnen worden meegenomen bij het opmaken van de eindafrekening.

- Werkgever betaalt uiteindelijk het netto equivalent van de aan werknemer (eventueel na aftrek van de bedragen inherent aan de betaalde facturen) toekomende bruto transitie- en/of beëindigingsvergoeding aan werknemer.

6. Technisch noodzakelijke aanpassingen als gevolg van bijvoorbeeld wijzigingen in wet- en regelgeving, wijzigingen van redactionele aard etc, waaronder in ieder geval:

- **Aanpassing in artikel 40 Arbeidsongeschiktheid**

Ingevolge artikel 40, lid 4.1 sluit werkgever voor werknemers een collectieve Arbeidsongeschiktheidsverzekering af. Bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% biedt het IP aanvullingsplan een aanvulling van 80% van inkomensverlies gedurende een periode van maximaal 10 jaar. Artikel 40, het derde lid is hiermee overbodig en komt te vervallen.

Tot slot worden de hierboven verwoorde afspraken tekstueel in de cao tekst verwerkt.

7. Procesafpraak

Werknemersorganisaties leggen dit onderhandelingsresultaat aan hun leden voor. Voor 1 april a.s. vernemen werkgevers of er sprake is van een onderhandelingsakkoord.

Aldus tot stand gekomen d.d. 3 maart 2021 namens de werkgevers deelnemend aan de Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus:

BCO Onderwijsadvies B.V., Stichting HCO, Koepelstichting Bazalt Groep, Stichting OnderwijsAdvies, Stichting RPCZ, Stichting Bazalt en de Gouwe Academie B.V.

en werknemersorganisaties:

De Algemene Onderwijsbond (AOB), CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief, de Federatie van Onderwijsvakorganisaties FvOv en FNV Overheid.