

Principe Akkoord CAO Nederlands Theater 2009 - 2010

De Vereniging van Nederlandse Theatergezelschappen en – producenten (VNT) en FNV Kunsten, Informatie en Media (FNV Kiem) hebben op 15 oktober 2008 een principe akkoord bereikt over een nieuwe CAO Nederlands Theater.

Onderstaand worden de belangrijkste punten uit het bereikte principe akkoord verwoord.

1) Looptijd

De CAO heeft een looptijd van twee jaar, van 1 januari 2009 t/m 31 december 2010.

2) Karakter van de CAO

De CAO heeft het karakter van een minimum CAO. Er mag dus, in een voor de werknemer positieve zin, worden afgeweken van de regelgeving in de CAO.

3) Salarissen

De lonen worden m.i.v. 1 januari 2009 met 3,25% verhoogd en per 1 januari 2010 nogmaals met 3,25%.

De stagevergoeding gaat per 1 januari 2009 naar € 300,-.

In het loongebouw worden de volgende aanpassingen doorgevoerd:

De minimum salarissen worden beschouwd als een bindend minimum voor de betreffende functiegroep;

Aan medewerkers die werkzaam zijn op basis van een tijdelijk contract en die beschikken over aantoonbare relevante werkervaring zal gedurende de eerste vier jaren van de beroepsuitoefening als regel een bijbehorend ervaringsjaar worden toegekend;

De regelnummers in de functiegroepen zijn indicatief. Onder indicatief wordt verstaan ervaring en of gangbare ontwikkelingen in de functie en of opleiding.

Op basis van beoordeling (zie punt 7) wordt bepaald of de medewerker doorgroeit naar het te bereiken maximumsalaris. Bij een beoordeling normaal/voldoende functioneren, geldt als uitgangspunt dat tenminste een stap wordt toegekend die overeenkomt met een regelnummer;

Indien binnen het gezelschap/producent een functionerings-, beoordelingssysteem wordt toegepast, en het functioneren van de medewerker wordt als onvoldoende beoordeeld, is het toegestaan om de jaarlijkse toekenning van een volgende stap in de salarisschaal te onthouden. In overleg wordt een ontwikkelingsplan opgesteld waarin concrete afspraken zijn opgenomen die het functioneren moeten bevorderen;

De opgenomen maximumsalarissen dienen te worden beschouwd als een richtinggevend maximum. Indien hiertoe aanleiding bestaat kan hiervan in een voor de werknemer positieve zin worden afgeweken;

Voor het einde van de looptijd van de CAO inventariseren partijen of de gewijzigde salarissystematiek tot de gewenste resultaten heeft geleid. De uitkomsten van deze inventarisatie worden betrokken bij de CAO onderhandelingen in 2010.

Bij de indeling in functies worden de volgende wijzigingen doorgevoerd:

- productieleider; zal worden ingeschaald in schaal IV met een uitloop naar het maximum van schaal V

- In schaal VI wordt de functie productieleider 1 toegevoegd. Belangrijkste verschillen met de gewone productieleider zijn het hebben van meer verantwoordelijkheid en het geven van leiding.
- In schaal VII wordt de functie uitvoerend producent toegevoegd. De uitvoerend producent vertegenwoordigt de werkgever en/of producent in alle facetten tijdens het productieproces en de speelperiode, inclusief de contracten en budgetbewaking.
- P&O functionaris in schaal V heeft onder voorwaarden uitloop naar maximum schaal VI, in die gevallen dat de advisering ook het strategisch personeelsbeleid betreft.
- Tevens is afgesproken dat tijdens de looptijd van de CAO de functieomschrijvingen in de vakgebieden marketing, publiciteit en educatie nader tegen het licht gehouden zullen worden, omdat deze vakgebieden de afgelopen jaren in belang zijn toegenomen en naar verwachting verder zullen ontwikkelen.
- Het onderscheid tussen acteur II en acteur III wordt opgeheven.
- De functie acteur I wordt ingedeeld in salarisgroep V.
De definitieve omschrijvingen van functies worden in bilateraal overleg vastgesteld.

In de CAO worden indicatoren vermeld die aan de orde kunnen komen bij de gesprekken over de indeling van medewerkers binnen de betreffende functiegroep. Onderdeel daarvan zijn: ervaring, ontwikkeling, bijzondere inzet, extra verantwoordelijkheden, specifieke plaats in of belang voor de organisatie, wel/niet dubbelen, ontwikkeling van talent, verslagen van jaar- en beoordelingsgesprek en/of exitgesprek.

Partijen onderkennen dat het huidige loongebouw uit relatief veel salarisstappen (regelnummers) bestaat. Partijen willen gedurende de looptijd van de CAO nagaan of, en zo ja op welke wijze, een snellere groei naar het maximum te bereiken salaris in de functiegroep kan worden gerealiseerd. Er wordt een paritair samengestelde commissie gevormd die de opdracht heeft om m.b.t. dit onderwerp in het najaar van 2009 voorstellen te presenteren. Partijen zullen voor 1 juni 2010 tot een akkoord komen. Het bereikte akkoord maakt deel uit van de eerstvolgende CAO onderhandelingen.

Partijen zijn een aantal wijzigingen overeengekomen m.b.t. de vergoeding van onkosten. Geen materiële verslechtingen. Voor de verblijfskosten geldt de eerder overeengekomen nieuwe regeling zodra de belastingdienst haar fiat daaraan heeft gegeven.

4) Werktijden en vakantie

De arbeids- en rusttijden worden in de CAO opgenomen zoals verwoord in bijlage 1 bij deze overeenkomst.

Voor alle functiegroepen, met uitzondering van acteurs, wordt een jaarurensystematiek ingevoerd. De belangrijkste kenmerken hiervan zijn:

- de gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt 38 uur
- op jaarbasis bedraagt de netto arbeidsduur als regel 1720 uren
- indien sprake is van activiteiten die vooraf niet konden worden gepland (bijvoorbeeld reprises) is het toegestaan om de netto arbeidsduur uit te breiden tot maximaal 1920 uren. In dat geval is sprake van meeruren. Deze meeruren kunnen in geld of in tijd worden gecompenseerd. In overleg zal worden bepaald of compensatie zal plaatsvinden in geld of in tijd. Indien compensatie plaatsvindt in geld wordt het uurloon berekend conform de factor maandloon/165. Indien compensatie plaatsvindt in tijd zal in overleg worden bepaald wanneer deze compensatie kan worden genoten.
- Tenzij er sprake is van calamiteiten kan de medewerker niet worden verplicht om meeruren te werken.

In lijn met de jaarurensystematiek wordt de vakantie benoemd in uren. Het aantal uren is op basis van 30 dagen berekend op 228 uur per jaar

- Het aantal vakantie-uren blijft gehandhaafd op 228 uren. Het is toegestaan om in overleg het aantal vakantie-uren terug te brengen tot het wettelijk minimum aantal vakantie-uren (152). Indien dit wordt overeengekomen wordt het overeengekomen aantal teruggebrachte vakantie-uren uitbetaald tegen het geldende uurloon conform factor maandloon/165.
- Omdat ze niet in lijn zijn met het jaarurensysteem worden de bepalingen m.b.t. ATV uit de CAO geschrapt.
- In de CAO wordt opgenomen dat de werknemer met een contract voor onbepaalde tijd jaarlijks recht heeft op tenminste drie weken aaneengesloten vakantie.
- Op het gebied van buitengewoon verlof is afgesproken de verlofdagen voor studie en examens binnen het loopbaanbeleid te brengen. De verlofdagen bij ziekte van de relatiepartner en/of kinderen worden geïncorporeerd in het kortdurend zorgverlof.
 - Bij overlijden relatiepartner of kind vanaf dag van overlijden t/m dag van uitvaart;
 - overlijden (groot)ouders, broers, zussen en schoonouders: 2 dagen;
 - bevalling van de relatiepartner 5 dagen;
 - huwelijk 2 dagen, ondertrouw 1 dag;
 - 25 en 40 jarig huwelijk 1 dag;
 - verhuizing 1 dag.

M.b.t. de extra vakantie-uren op grond van leeftijd spreken partijen de intentie uit om gedurende de looptijd van de CAO te zoeken naar een adequate regelgeving op het gebied van levensfase bewust personeelsbeleid waarin het artikel over de extra vakantie-uren op grond van leeftijd wordt geïncorporeerd. De dan bestaande rechten worden niet aangetast.

5) Werk voor derden

M.b.t. werk voor derden is een geheel nieuw artikel afgesproken als hieronder verwoord:

1. Onder werk voor derden worden die werkzaamheden verstaan die een werknemer tijdens zijn dienstverband met de werkgever verricht voor anderen dan de eigen werkgever.
2. De werkgever verleent toestemming en medewerking, tenzij aannemelijk kan worden gemaakt dat de werkzaamheden voor derden niet verenigbaar zijn met de werkzaamheden voor de werkgever.
3. Werkgever en werknemer kunnen, in aanvulling op hetgeen in deze cao is bepaald, specifieke afspraken maken met betrekking tot werk voor derden. Dergelijke afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. Aanbevolen wordt om bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst het werken voor derden te bespreken.
4. De werknemer mag zonder vooraf verkregen schriftelijke toestemming van de werkgever geen betaalde of onbetaalde (neven)werkzaamheden binnen eenzelfde of vergelijkbare functie voor derden verrichten.
5. Bij zijn aanvraag geeft de werknemer de noodzakelijke informatie.
6. De werkgever beslist binnen zeven dagen na de indiening van de aanvraag.
7. Werkgever kan aan zijn toestemming beperkingen stellen en voorschriften of voorwaarden verbinden. Van de toestemming kan ook een terugbetalingsregeling deel uitmaken.
8. Een afwijzende beslissing wordt met redenen omkleed.
9. Het bij herhaling zonder toestemming van de werkgever verrichten van werk voor derden, kan voor de werkgever een dringende reden zijn om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen en/of de geleden schade op de werknemer te verhalen.
10. Een werknemer die arbeidsongeschikt raakt als gevolg van werkzaamheden voor derden, waarvoor geen toestemming is verleend, verliest daardoor zijn aanspraak op het bepaalde in artikel ..van deze CAO (*aanvulling loon boven 70% bij ziekte*).
11. Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden volstaan met een meldingsplicht als het werk voor derden betrekking heeft op kortdurende werkzaamheden (maximaal één dag) en het werken voor derden bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst is besproken.

6) Pensioenen

Partijen onderzoeken in het laatste kwartaal van 2008 de behoefte onder werknemers om de mogelijkheden op het gebied van individuele voortzetting van de pensioenopbouw in contractloze perioden en of tijdens onbetaald verlof te verruimen. Indien daarvoor voldoende belangstelling bestaat spannen partijen zich in om hiervoor mogelijkheden te creëren binnen het pensioenfonds.

7) Loopbaanbeleid, scholing, functionerings- en beoordelingsgesprekken en exitgesprekken

In de nieuwe CAO wordt een systematiek van jaarlijkse functionerings- en beoordelingsgesprekken opgenomen. De gemaakte afspraken zijn van toepassing op medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd en voor medewerkers die een contract hebben voor bepaalde tijd met een looptijd van tenminste één jaar. Met medewerkers die een contract hebben voor bepaalde tijd met een looptijd van minimaal vier maanden maar van minder dan één jaar wordt een exitgesprek gevoerd.

Partijen ontwikkelen gezamenlijk HRM faciliteiten en instrumenten met behulp waarvan onder andere de implementatie en uitvoering van de systematiek jaargesprekken, beoordelingsgesprekken en exitgesprekken in de sector kan worden begeleid. Deze aanpak maakt onderdeel uit van het projectplan (zie punt 11).

Partijen willen de mogelijkheden op het gebied van scholing en training vergroten. Hierbij wordt uitgegaan van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers. T.b.v. deze ambitie wordt een aparte CAO Loopbaanfonds Theater overeengekomen voor een periode van 5 jaar. Daartoe wordt ook een fonds opgericht in de vorm van een stichting

De Stichting heeft ten doel het geheel of gedeeltelijk financieren van de kosten verbonden aan:

- a. het volgen van Loopbaanontwikkelingstrajecten, door (voormalig) werknemers;
- b. het bevorderen van deelname aan Loopbaanontwikkelingstrajecten, door werkgevers of (een) bij de CAO betrokken sociale partner(s), ten behoeve van (voormalig) werknemers;
- c. het (laten) opzetten en uitvoeren van Loopbaanontwikkelingstrajecten, die gericht zijn op het bijblijven en verbreden, dan wel verdiepen van kennis en/of vaardigheden van één of meerdere (voormalig) werknemers, die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn/hun huidige functie en/of toekomstige functie in de theatersector, door werkgevers of (een) bij de CAO betrokken sociale partner(s);
- d. een scholingsjaarplan van een werkgever ten behoeve van tenminste 75% van zijn werknemers, op voorwaarde dat het scholingsplan aansluit bij de in het beleidsplan van de werkgever geformuleerde doelstellingen en zich richt op ontbrekende competenties om het beleidsplan succesvol uit te kunnen voeren;
- e. het (laten) opzetten en uitvoeren van informatie- en Loopbaanontwikkelingstrajecten, die gericht zijn op het bijblijven en verbreden, dan wel verdiepen van kennis en/of vaardigheden met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden door (een) bij de CAO betrokken sociale partner(s), ter bevordering van een juiste toepassing van de arbeidsvoorwaarden door werkgevers en (voormalig) werknemers;
- f. het (laten) doen van onderzoek en opzetten en uitvoeren van Loopbaanontwikkelingstrajecten in het kader van levensfase bewust personeelsbeleid, door werkgevers vallende onder de werkingssfeer van de CAO of (een) bij de CAO betrokken sociale partner(s), ten behoeve van werkgevers én (voormalig) werknemers.

Ook werknemers die op basis van contracten voor bepaalde tijd werken kunnen een beroep doen op het fonds, onder voorwaarden ook tussen twee contracten.

Partijen streven er naar om deze CAO m.i.v. 1 september 2009 algemeen verbindend te verklaren.

De doelstellingen van het fonds worden gefaseerd uitgevoerd waarbij in eerste instantie prioriteit wordt gegeven aan het verstrekken van een bijdrage aan werknemers en aan ontwikkelingsplannen die n.a.v. jaargesprekken worden overeengekomen.

Met ingang van 1 januari 2009 bedraagt de af te dragen premie 0,75% over het pensioenscheppend maandinkomen. Deze premie komt voor rekening van werkgevers.

Voor 1 juli 2009 vindt een eerste snelle tussenevaluatie plaats. Sociale partners spreken de intentie uit om, indien dit op grond van de tussenevaluatie is gewenst, tot tussentijdse wijziging te komen van de nu overeengekomen CAO Loopbaanfonds Theater.

8) Meerkeuzesysteem

In de CAO wordt een beperkt meerkeuze systeem opgenomen. Het meerkeuzesysteem heeft betrekking op het inkopen van aanvullend pensioen, het kopen en verkopen van vakantiedagen en het gebruik maken van fiscale faciliteiten waaronder het fietsenplan en de vakbondscontributie.

9) Arbeidsongeschiktheid

T.a.v. de loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is overeengekomen dat de eerste 6 maanden 100% van het loon wordt doorbetaald, vervolgens 6 maanden 90%, daarna 6 maanden 80% en tot slot 6 maanden 70%.

In de 'VNT schil' wordt bepaald dat daarop een aanvulling gegeven kan worden tot 100% van het loon als de arbeidsongeschikte werknemer voldoet aan een aantal voorwaarden.

Als regels zich er niet tegen verzetten wordt deze aanvullingsmogelijkheid ook meegenomen in de Algemeen Verbindend Verklaring (zie punt 10), zodat het voor iedereen kan gelden.

De aanvullingsregeling op de WGA (Art 17 lid 4) komt te vervallen.

10) Algemeen verbindend verklaring, werkingssfeer, informatie en naleving

Partijen streven er naar om tot een algemeen verbindend verklaring te komen van de nieuwe CAO Nederlands Theater voor de gehele sector theater.

Deze AVV zal gefaseerd plaatsvinden. In eerste instantie, per 1 januari 2009, zal een verzoek voor AVV worden gedaan voor gezelschappen en producenten die uitsluitend of hoofdzakelijk (gemeten naar tenminste 50% van de verzamelloosom) toneel produceren en/of uitvoeren.

Informatie over de algemeen verbindend verklaring is onderdeel van het projectplan dat CAO partijen zijn overeengekomen (zie punt 11).

Er wordt een gezamenlijke informatiecampagne georganiseerd over de invoering van de nieuwe CAO Nederlands Theater. Daarvoor is een communicatieplan overeengekomen. De belangrijkste doelstellingen van het communicatieplan hebben betrekking op het:

- creëren van bewustwording en draagvlak bij de doelgroepen;
- verbetering van de bekendheid met en het imago van de CAO;
- stimuleren van een goede en brede implementatie en naleving;
- professionalisering van de theatersector als geheel;
- stimuleren cultureel ondernemerschap door theatergezelschappen en –producenten;
- professionalisering van de bedrijfsvoering door theatergezelschappen en –producenten;
- professionalisering van het personeelsbeleid in de theatersector en gevolg geven aan de aanbevelingen van Life on Stage;
- verbetering van het imago van de VNT en FNV KIEM.

Het communicatieplan wordt in bilateraal overleg verder uitgewerkt en uitgevoerd.

11) Projectplan

Partijen zijn een aanzet voor een projectplan overeengekomen onder de titel "naar een moderne CAO Theater" In dit projectplan worden de diverse activiteiten m.b.t. de implementatie van de nieuwe CAO op elkaar afgestemd. De belangrijkste activiteiten hebben betrekking op:

- inrichting, beheer en redactie van een online platform voor kennisontwikkeling en kennisdeling;
- organisatie en coördinatie van bijeenkomsten op locatie;
- uitvoering en coördinatie van communicatie;

- organisatie en coördinatie van sectorale HRM ondersteuning;
- monitoring van implementatie, toepassing en handhaving van de CAO.

Voor medio november 2008 wordt in bilateraal overleg het projectplan verder uitgewerkt.

12) Sociale Commissie Theater

Partijen zijn overeengekomen om een Sociale Commissie Theater in te stellen.

De taak van de Commissie bestaat uit:

a. *Dispensatie*

Het op verzoek van een werkgever of werknemer verlenen van dispensatie van het in deze CAO en/of in de CAO Loopbaanfonds Theater bepaalde;

b. *Beslissing*

Het geven van een beslissing over alle zaken die haar met betrekking tot deze CAO en/of de CAO Loopbaanfonds Theater ter behandeling zijn of zullen worden opgedragen;

c. *Advies*

Het desgewenst geven van advies omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO en de CAO Loopbaanfonds Theater aan Sociale partners, alsmede aan iedere werkgever of werknemer als bedoeld in artikel .. van deze CAO;

d. *Bindend advies*

Het bij wijze van bindend advies behandelen van geschillen omtrent de uitleg en/of toepassing van deze CAO (bijvoorbeeld bij rolweigeren) en/of de CAO Loopbaanfonds Theater, indien beide partijen betrokken bij het geschil daarom schriftelijk verzoeken. Indien aan de Commissie een verzoek tot een bindend advies wordt voorgelegd, zal de Commissie voor aanvang van de behandeling van het geschil beslissen of de Commissie tijdelijk wordt uitgebreid met een onafhankelijk voorzitter, aan te wijzen door de leden van de Commissie.

13) Nieuwe tekst CAO theater 2009 - 2010

De gemaakte afspraken worden, inclusief de overeengekomen wijzigingen in de CAO Nederlands Theater 2008, vastgelegd in een voorstel voor een definitieve tekst CAO Theater 2009-2010.

Definitieve vaststelling van de tekst vindt plaats in bilateraal overleg tussen CAO partijen.

Belangrijkste wijzigingen zijn:

- a. De werkgever zal de werknemer in de regel tenminste 6 weken voor de start van de werkzaamheden een schriftelijke arbeidsovereenkomst voorleggen.
- b. Uitleenovereenkomst (artikel 24) wordt in technisch overleg aangevuld met onder meer afspraken over risicoverdeling en aansprakelijkheid.
- c. De werknemer werkt om niet mee aan de ten behoeve van werkgever te maken publiciteit in de breedste zin des woord (zoals bijvoorbeeld interviews in kranten en tijdschriften, radio- of televisieprogramma's, debatten, het chatten via internet, bijdragen aan programmaboekjes, affiches etc.), mits aan de werknemer geen eisen worden gesteld, die in strijd zijn met de redelijkheid. Werknemer kan incidenteel en op basis van zwaarwegende redenen medewerking aan publiciteit weigeren.
- d. Het maximum in het aantal dagcontracten verdwijnt.
- e. De uitzondering voor het artistieke personeel t.a.v. de opzegtermijn wordt niet langer gehandhaafd.
- f. De verhuiskostenvergoeding wordt in overeenstemming gebracht met de fiscale wetgeving.

14) Openbreekclausule

Partijen spreken de intentie uit om, in het geval gedurende de looptijd van de CAO sprake is van onvoorziene omstandigheden en/of externe ontwikkelingen die leiden tot een evident andere situatie, met elkaar in overleg te treden en zo nodig tot aanpassing van de CAO te komen.

15) Protocol

Partijen beschouwen de gemaakte afspraken als een belangrijke stap in het proces van professionalisering en vernieuwing van arbeidsvoorwaarden en –verhoudingen.

Partijen onderkennen dat op het gebied van deregulering en decentralisatie verdergaande afspraken gemaakt kunnen worden. Daarbij moet gedacht worden aan regelingen op het gebied

van stagiaires, vaststellen dienstrooster, regietoeslag, waarneming hogere functie, voorwaarden oproepovereenkomsten en onderdelen op het gebied van arbeid- en rusttijden. Partijen hebben de intentie om hierover bij de volgende CAO onderhandelingen concrete afspraken te maken. Ter voorbereiding zullen door een paritair samengestelde commissie voorstellen uitgewerkt worden die onderdeel uitmaken van de eerstvolgende CAO onderhandelingen.

Amsterdam, .. oktober 2008

FNV KIEM

VNT