

## Voorlichting Rechtspositie Bestuurders Samenwerkingsverbanden

26 juni 2023

Bestuurders van Samenwerkingsverbanden in het PO en VO hebben een arbeidsvoorwaardelijke rechtspositie die afwijkt van het onderwijspersoneel, maar ook van bestuurders van schoolbesturen in dezelfde sectoren. Om bestuurders inzicht te geven in hun rechtspositie, is het onderhavige voorlichtingsdocument opgesteld. Het document gaat in op de toepasselijkheid en de verschillen tussen de CAO Bestuurders Funderend Onderwijs (BFO), de CAO PO en de CAO VO vanuit het perspectief van een bestuurder van een Samenwerkingsverband.

### WELKE CAO IS VAN TOEPASSING?

**Je bent een statutair bestuurder of directeur-bestuurder van een samenwerkingsverband en je wil weten welke CAO voor jou geldt. De volgende stappen maken dat helder.**

#### Stap 1: Incorporatie

Begin met het bestuderen van de eigen arbeidsovereenkomst. Vaak vermeldt deze dat een CAO door de werkgever en werknemer zelf op de arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard. Dat wordt *incorporatie* genoemd. In de arbeidsovereenkomst staat dan dat op de arbeidsovereenkomst de CAO ... van toepassing is. Er wordt dan eigenlijk voor de precieze inhoud van de arbeidsovereenkomst verwezen naar de CAO.

In principe kan ook een CAO die helemaal niet voor onderwijsinstellingen bedoeld is, zoals de CAO Metaalbewerking, op je arbeidsovereenkomst van toepassing worden verklaard. Of je onder de werkingssfeer van de CAO valt (zie hierna) maakt voor *incorporatie* niets uit. Ook kan een CAO slechts deels worden geïncorporeerd of in de arbeidsovereenkomst expliciet van delen van de geïncorporeerde CAO worden afgeweken.

Als je arbeidsovereenkomst vermeldt dat een bepaalde CAO van toepassing is, is dat dus duidelijk. Maar een (andere) CAO kan ook op een andere manier van toepassing zijn...

- Als je lid bent van de Vereniging voor Onderwijsbestuurders (VvOB) of lid van een van de onderwijsvakbonden zoals de AOb, CNV Onderwijs of AVS, ga naar stap 2.
- Als je géén lid bent van de VvOB of een vakbond, ga naar stap 4.

#### Stap 2: Werkingssfeer

Voor de vraag of een CAO van toepassing is, moet naar de werkingssfeer van de CAO worden gekeken: Is de CAO bedoeld om van toepassing te zijn op een bepaalde categorie werknemers?

De **CAO BFO 2022** is van toepassing op de statutair bestuurder van 'de rechtspersoon voor bijzondere dan wel openbare scholen in het PO en VO'. Het is niet duidelijk of een samenwerkingsverband daaronder valt. In de preambule van deze CAO staat dat sociale partners vinden dat 'waar het gaat om honorering van bestuurders van samenwerkingsverbanden' die niet op grond van de criteria voor bestuurders funderend onderwijs ingeschaald kunnen worden. Die zin kan zo worden uitgelegd dat bestuurders van samenwerkingsverbanden wel onder de werkingssfeer vallen, maar voor wat betreft de inschaling zijn uitgezonderd van de in de CAO genoemde criteria. Of deze uitleg ook door de rechter zal worden gevolgd, is vooralsnog onduidelijk. Hierover is, zover bekend, nog geen jurisprudentie.

De **CAO PO 2022** en de **CAO VO 2022** zijn expliciet (ook) van toepassing op personeel werkzaam bij samenwerkingsverbanden PO respectievelijk VO. Bestuurders die een arbeidsovereenkomst hebben met het samenwerkingsverband, vallen onder de werkingssfeer van deze CAO's.

Conclusie: De bestuurder van een samenwerkingsverband lijkt onder de werkingssfeer van zowel de CAO BFO 2022 als de CAO PO of VO te vallen.

NB: Dit geldt nadrukkelijk niet voor een directeur van een samenwerkingsverband die niet tevens statutair bestuurder is van de rechtspersoon samenwerkingsverband. Directeuren kunnen uitsluitend onder de CAO PO of VO vallen. Om onder de CAO BFO te vallen, moet sprake zijn van (naast een arbeidsovereenkomst) een benoeming tot statutair bestuurder van de rechtspersoon samenwerkingsverband.

Ga naar stap 3.

### Stap 3: Gebondenheid

De volgende vraag is of een werkgever de CAO moet toepassen op de werknemers die onder de werkingssfeer vallen.

Dat is in de eerste plaats het geval als zowel de werkgever als de werknemer lid zijn of worden van een vereniging die partij is bij de CAO. Dus:

- a) Als (de Raad van Toezicht van) het samenwerkingsverband lid is of wordt van de VTOI-NVTK en de bestuurder lid is van de Vereniging voor Onderwijsbestuurders, zijn zij door de **CAO BFO 2022** gebonden.
- b) Als het samenwerkingsverband lid is van de PO-raad respectievelijk de VO-raad en de bestuurder lid is van een van de vakbonden die de betreffende CAO hebben afgesloten, zijn zij door de **CAO PO** respectievelijk de **CAO VO** gebonden.

*Gebondenheid* houdt in dat de arbeidsovereenkomst tussen het samenwerkingsverband en de bestuurder wordt aangevuld met de inhoud van de CAO waaraan zij gebonden zijn, maar ook dat de inhoud van de CAO in de plaats komt van onderdelen van de arbeidsovereenkomst die met de CAO in strijd zijn.

Ga naar stap 5.

### Stap 4: Ongebonden werknemer

Wat als wel de werkgever lid is van een vereniging die partij is bij de CAO, maar de werknemer niet? De werkgever moet de CAO dan ook nakomen ten opzichte van die 'ongebonden' werknemer, maar de werknemer kan die verplichting niet afdwingen bij de rechter. Maar je kunt hierin dus verandering brengen door alsnog lid te worden (afhankelijk van welke CAO) van de VvOB respectievelijk een vakbond.

Ga naar stap 5.

### Stap 5: Gevolgen stap 1 t/m 4

Er is dus een belangrijk verschil tussen de betekenis van de CAO in geval van *incorporatie* (stap 1) en in geval van *gebondenheid* (stap 3): Bij *incorporatie* kunnen werkgever en werknemer altijd van de CAO afwijken, en bij *gebondenheid* kan dat alleen als de CAO waaraan *gebondenheid* bestaat die ruimte biedt. Uitgangspunt is dat bij *gebondenheid* niet ten nadele van de werknemer van de

CAO kan worden afgeweken. Of de CAO toestaat dat er in het voordeel van de werknemer wordt afgeweken, hangt af van de vraag of de betreffende CAO-bepaling een standaard- of een minimumkarakter heeft. Dit kan goed worden geïllustreerd aan de hand van de CAO VO. Die bestaat uit twee delen: Deel 1 (over o.a. inschaling en sociale zekerheid) heeft een standaardkarakter. Hiervan mag niet worden afgeweken. Deel 2 (over o.a. taakbeleid, verlof en deskundigheidsbevordering) heeft een minimumkarakter. Hiervan mag in voor werknemers positieve zin worden afgeweken. De CAO PO vermeldt nergens of bepalingen een standaard- of minimumkarakter hebben. Dan moet uitleg van de CAO-bepaling aan de hand van de formulering en de gebruikte woorden ophelderen of van de bepaling al dan niet in voor de werknemer positieve zin mag worden afgeweken. Dat geldt ook voor de CAO BFO. Daarin komen wel een aantal bepalingen voor (bijvoorbeeld over de maximale salariëring) waarvan overduidelijk is dat zij een standaardkarakter hebben.

De volgende situaties kunnen zich voordoen:

- Als er géén CAO van toepassing wordt verklaard in je arbeidsovereenkomst en het samenwerkingsverband géén lid is van de VTOI-NVTK en/of de PO-/VO-raad, is er géén CAO van toepassing op je arbeidsovereenkomst.<sup>1</sup>
- Als er géén CAO van toepassing wordt verklaard in je arbeidsovereenkomst en het samenwerkingsverband wel lid is van de VTOI-NVTK en/of de PO-/VO-raad, maar je bent zelf geen lid van de VvOB of een vakbond, dan is de werkgever verplicht de betreffende CAO('s) toe te passen. Maar helaas kun je dat niet afdwingen.
- Als er een CAO van toepassing wordt verklaard in je arbeidsovereenkomst (*incorporatie*), gelden de bepalingen van die CAO, maar kunnen werkgever en werknemer hiervan afwijken als zij dat overeenkomen.
- Als er *gebondenheid* bestaat aan een CAO, kan alleen worden afgeweken van die CAO als de CAO die ruimte biedt (zie hierboven).
- Als er een CAO van toepassing wordt verklaard in je arbeidsovereenkomst en er *daarnaast gebondenheid* bestaat aan een andere CAO, zijn beide CAO's van toepassing. De CAO waaraan *gebondenheid* bestaat, gaat dan vóór en beperkt de rechten uit de *ge-incorporeerde* CAO, tenzij de CAO waaraan *gebondenheid* bestaat toestaat dat er in het voordeel van de werknemer wordt afgeweken. In deze situatie kan het dus zo zijn dat je zowel recht hebt op bepaalde rechten uit de ene CAO, maar ook aanspraak kan maken op bepalingen uit de andere CAO.

Het meest transparant is natuurlijk als er één CAO van toepassing is. Zo wordt onduidelijkheid en juridisch getouwtrek voorkomen.

## VERGELIJKING VAN DE ARBEIDSVOORWAARDEN IN DE CAO'S

**Welke CAO biedt betere arbeidsvoorwaarden? De CAO BFO, de CAO PO of de CAO VO? Hieronder worden de CAO's op een aantal belangrijke onderdelen vergeleken.**

### Algemeen

Wie de drie CAO's naast elkaar legt, ziet meteen het verschil: De CAO PO (258 pagina's) en de CAO VO (212 pagina's) zijn veel uitgebreider dan de CAO BFO (37 pagina's). Die omvang ontstaat door een uitgebreid en fijnmazig pakket van arbeidsvoorwaarden die op onderdelen in de setting van een samenwerkingsverband moeilijk toepasbaar zijn.

In verhouding tot de beide andere CAO's vormt de CAO BFO een open raamwerk, dat (zoals hieronder zal blijken) meer ruimte laat voor eigen invulling door de werkgever. Het is daarom niet

<sup>1</sup> Een CAO kan ook van toepassing zijn omdat deze door de overheid algemeen verbindend wordt verklaard. Deze mogelijkheid is weggelaten uit dit voorlichtingsdocument, omdat geen van de relevante CAO's momenteel algemeen verbindend zijn, en er ook geen aanvragen voor algemeen verbindend verklaring van de relevante CAO's lopen.

overal aan te geven of de arbeidsvoorwaarden uit de CAO's PO en VO 'beter' of 'slechter' zijn dan onder de CAO BFO: Dat waardeoordeel hangt enerzijds af van de vraag of je behoefte hebt aan gedetailleerde regelingen, maar anderzijds ook van de mogelijkheid om in overleg met het toezichthouden orgaan als werkgever eigen arbeidsvoorwaardenregelingen op te stellen.

### Inschaling

De misschien wel belangrijkste functie van een CAO is dat daarin afspraken worden gemaakt over salarisoniveaus. Wat betreft de inschaling van een bestuurder bevat de CAO BFO concrete criteria (complexiteitspunten) die gerelateerd zijn aan de Wet Normering Topinkomens (WNT). Op basis van die criteria in de CAO BFO heeft een bestuurder recht op inschaling in een schaal met een maximum- en een minimumsalaris. De CAO BFO vermeldt echter (in de preambule) ook expliciet dat bestuurders van samenwerkingsverbanden volgens sociale partners niet op grond van deze criteria ingeschaald kunnen worden. De preambule vermeldt ook dat sociale partners (de VTOI-NVTK en de VvOB) zich zullen inspannen 'voor het op gang krijgen van het overleg met OCW om tot goede criteria te komen voor honorering bestuurders samenwerkingsverbanden.' Vooralnog bestaan die criteria niet.<sup>2</sup>

Er wordt momenteel nagedacht over criteria voor honorering van bestuurders van samenwerkingsverbanden. De bedoeling is dat dit uiterlijk eind 2023 geregeld zal zijn.

De CAO's PO en VO bieden in dit opzicht meer houvast. Uitgangspunt is hier dat alle functies worden beschreven en gewaardeerd met FUWA, hetgeen leidt tot een bij de functie behorende salarisschaal. Deze salarisschalen worden eveneens voorgeschreven door de CAO's PO en VO. Uitgaande van deze systematiek is de hoogste schaal waarin een bestuurder kan worden ingeschaald 16 (PO) of 17 (VO), waarbij de bandbreedte van de bijbehorende salarissen overlapt met de lagere schalen van de CAO BFO. Het FUWASYS functiewaarderingssysteem, waarvan FUWA PO en FUWA VO een uitwerking zijn, kan ook gebruikt worden om de functie van een bestuurder te beschrijven en waarden.<sup>3</sup>

De consequentie van *gebondenheid* aan de CAO's PO en VO lijkt wel te zijn dat de inschaling van de bestuurder is gemaximeerd op de hoogste schaal uit de betreffende CAO. In de CAO VO is het artikel over salaris en carrièrepatroon opgenomen in deel 1, het deel van de CAO waarvan niet mag worden afgeweken. Ook de formulering van de CAO PO is vrij strikt op dit punt. Bij *incorporatie* speelt dit niet en kan voor wat betreft het inschalingsniveau een afwijkende afspraak worden gemaakt.

Onderdeel van de afspraken in een CAO is veelal dat de salarissen op gezette tijden verhoogd worden om in de pas te blijven met het prijspeil en met salarisontwikkelingen in andere sectoren.

### Emolumenten

CAO BFO	CAO PO	CAO VO
Vakantietoeslag 8% Eindejaarsuitkering 7,4%	Vakantietoeslag 8% Eindejaarsuitkering 8,33%	Vakantietoeslag 8% Eindejaarsuitkering 8,33%

<sup>2</sup> Anders dan bestuurders van rechtspersonen die scholen in stand houden, vallen bestuurders van samenwerkingsverbanden niet onder de bezoldigingsklassen uit de Regeling normering topinkomens OCW-sectoren. Voor bestuurders van samenwerkingsverbanden geldt dus het (hogere) algemene algemene bezoldigingsmaximum. De inschalingssystematiek uit de CAO BFO sluit aan bij de complexiteitspunten zoals genoemd in de Regeling normering topinkomens OCW-sectoren en kan dus ook niet worden toegepast op samenwerkingsverbanden.

<sup>3</sup> Leeuwendaal, Rapport 'Onderzoek Fuwa-PO en Fuwa-VO', 28 september 2022.

### Duur van de arbeidsovereenkomst

Onder de term 'duur van de arbeidsovereenkomst' vallen de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde c.q. onbepaalde tijd af te sluiten, het zogenaamde tijdelijke respectievelijk vaste contract. Het afsluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is in alle drie de relevante CAO's mogelijk. De verschillen zitten 'm in de mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd af te sluiten.

CAO BFO	CAO PO	CAO VO
<p>Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan maximaal 4 jaar duren. Er kunnen maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten. Wordt de maximale duur of het maximale aantal overschreden, dan ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (artikel 2.1)</p> <p>In de CAO BFO staat dat tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen mogelijk is als dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen (artikel 2.3 lid 2). Met andere woorden: Als dit niet in de arbeidsovereenkomst staat, is tussentijdse opzegging (zowel voor de werkgever als de werknemer) niet mogelijk.</p>	<p>Uitgangspunt is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er kan eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste 12 maanden worden aangegaan. In zeer bijzondere gevallen kan hierna nog een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste 12 maanden worden aangegaan (artikel 3.1)</p> <p>Hiervan zijn arbeidsovereenkomsten voor vervanging uitgezonderd. Voor vervanging kunnen 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan, die inclusief tussenpozen van ten hoogste zes maanden in totaal maximaal 3 jaar mogen duren.</p> <p>Wordt de maximale duur of het maximale aantal overschreden, dan ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.</p> <p>De CAO bepaalt dat tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd mogelijk is.</p>	<p>Uitgangspunt is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er kan eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste 12 maanden worden aangegaan. In bijzondere gevallen kan hierna nog een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste 12 maanden worden aangegaan (artikel 9.2)</p> <p>Er kunnen voor vervanging van een tijdelijk afwezige bestuurder arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor ten hoogste 1 jaar worden aangegaan. De totale duur van vervangingscontracten is ten hoogste 2 jaar en het aantal is gemaximeerd tot 3 arbeidsovereenkomsten.</p> <p>Wordt de maximale duur of het maximale aantal overschreden, dan ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.</p> <p>De CAO bepaalt dat tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd mogelijk is.</p>

### Arbeidsduur (fulltime)

CAO BFO	CAO PO	CAO VO
<p>De arbeidsduur is 1.800 uur op jaarbasis (40 uur per week). Overuren kunnen niet worden gecompenseerd (artikel 2.2)</p>	<p>De jaartaak bedraagt 1.659 uur (40 uur per week). Er geldt een overwerkvergoeding (artikel 6.24)</p>	<p>De arbeidsduur is 1.659 uur op jaarbasis. Het aantal arbeidsuren per week is afhankelijk van keuzes op werkgeversniveau (artikel 6.2).</p>

## Vakantie en ander verlof

Op het vlak van vakantieverlof en andere verlofvormen bestaan er grote verschillen tussen enerzijds de CAO BFO en anderzijds de CAO PO en VO. Het grote verschil tussen het open raamwerk van de CAO BFO en het fijnmazig pakket van arbeidsvoorwaarden dat hierboven onder 'Algemeen' al benoemd werd, komt hier tot uitdrukking.

CAO BFO	CAO PO	CAO VO
<p>De CAO BFO bevat géén regeling van vakantieverlof. De CAO vermeldt dat de werkgever en werknemer over de invulling van de vakantiedagen zelf afspraken maken, die vastgelegd worden in de (aanvullende) arbeidsovereenkomst.</p> <p>Als er geen aanvullende afspraken worden gemaakt, moet worden teruggevallen op de wettelijke regeling. Het aantal wettelijke vakantiedagen bedraagt 4 x de overeengekomen arbeidsduur per week.</p> <p>Er gelden ook geen andere verlofregelingen, behalve de wettelijke verlofvormen, geregeld in de Wet arbeid en zorg (zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof betaald ouderschapsverlof en zorgverlof).</p>	<p>Recht op 428 uur vakantieverlof (fulltime), dat (bij voorkeur) tijdens de schoolvakanties wordt verleend.</p> <p>Naast vakantieverlof is er een uitgebreide regeling van vormen van buitengewoon verlof en betaald ouderschapsverlof.</p> <p>Details: Hoofdstuk 8 CAO PO</p>	<p>Het vakantieverlof is afhankelijk van de vraag of de functie is ondergebracht in de functiecategorie 'directie' of 'onderwijsondersteunend personeel'.<sup>4</sup></p> <p>Werknemers in de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel hebben (bij een werkweek van 40 uur) recht op totaal 426 uur vakantieverlof. De werkgever kan bepaalde dagen of periodes aanwijzen waarin de werknemer vakantieverlof moet opnemen. In dat geval wordt de werknemer voor die beperking gecompenseerd volgens een door de werkgever vast te stellen compensatieregeling.</p> <p>Werknemers in de functiecategorie directie genieten gedurende de schoolvakanties vakantie, plus 5 extra, door de werkgever in overleg met de (G)MR vastgestelde, dagen vakantieverlof.</p> <p>Naast vakantieverlof is er een uitgebreide regeling van vormen van buitengewoon verlof en betaald ouderschapsverlof.</p> <p>Details: Hoofdstuk 14 CAO VO</p>

<sup>4</sup> Zie artikel 11.1 lid 3 CAO VO. De CAO geeft geen voorschriften voor deze indeling, zodat het de organisatie vrijstaat om, bij functies waarvan de indeling in één van deze categorieën niet vanzelfsprekend is, hiervoor een eigen keuze te maken (in overleg met de P(G)MR).

<b>Duurzame inzetbaarheid</b>		
<b>CAO BFO</b>	<b>CAO PO</b>	<b>CAO VO</b>
<p>De CAO BFO kent geen duurzame inzetbaarheidsparagraaf</p>	<p>Basisbudget: jaarlijks 40 uur van de werktijd te besteden aan duurzame inzetbaarheid (peerreview, studieverlof, coaching, oriëntatie op mobiliteit, niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden of – in overleg met de werkgever - andere doelen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid).</p> <p>Bijzonder budget: Werknemers van 57 jaar en ouder hebben naast het basisbudget recht op 130 uur extra. Zij mogen basisbudget en bijzonder budget ook inzetten voor verlof. Voor het bijzonder budget geldt dat zij dan een eigen bijdrage betalen.</p> <p>Voor oudere werknemers bestaat een spaarmogelijkheid van de duurzame inzetbaarheidsuren.</p> <p>Details: Hoofdstuk 8A CAO PO</p>	<p>Basisbudget: jaarlijks 90 uur van de werktijd te besteden aan werkdrukvermindering.</p> <p>Bijzonder budget: Werknemers van 57 jaar en ouder hebben naast het basisbudget recht op 120 uur extra. Zij mogen basisbudget en bijzonder budget ook inzetten voor verlof. Voor het bijzonder budget geldt dat zij dan een eigen bijdrage betalen.</p> <p>Voor oudere werknemers bestaat een spaarmogelijkheid van de duurzame inzetbaarheidsuren.</p> <p>Details: Hoofdstuk 7 CAO VO</p>

### Bovenwettelijke uitkering

Een bestuurder die bij einde dienstverband recht heeft op een WW-uitkering, kan op basis van de CAO ook aanspraak maken op een bovenwettelijke uitkering. Alle drie de vergeleken CAO's kennen een bovenwettelijke uitkeringsregeling. De bovenwettelijke uitkering bestaat uit verschillende componenten: De eerste is de *aanvullende* uitkering, deze vult de WW (die gemaximeerd is op wettelijke maximumdagloon) tot 75% respectievelijk 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. De tweede is de *reparatie*-uitkering, die de WW-duur repareert naar de oude duur, als deze duur korter is dan zou hebben gegolden op grond van de WW zoals die luidde op 31 december 2015. De derde is de *aansluitende* uitkering, die in bepaalde gevallen voorziet in een uitkering nadat de WW- en de reparatie uitkering zijn afgelopen. De CAO PO en VO voorzien ook nog in een *extra aansluitende* uitkering en in een *loonsuppletie*-uitkering, die het salaris uit een nieuwe baan met een lager salaris aanvult.

CAO BFO	CAO PO	CAO VO
<p>Aanvullende uitkering: Eerste 6 maanden 75%; Daarna maximaal 18 maanden 70% ongemaximeerd</p>	<p>Aanvullende uitkering: Eerste 6 maanden 75%; Daarna maximaal 18 maanden 70% ongemaximeerd</p>	<p>Aanvullende uitkering: Eerste 6 maanden 75%; Daarna maximaal 18 maanden 70% ongemaximeerd</p>
<p>Reparatie uitkering: 70% gemaximeerd op max schaal 14 VO</p>	<p>Reparatie uitkering: 70% ongemaximeerd</p>	<p>Reparatie uitkering: 70% gemaximeerd op max schaal 12</p>
<p>Aansluitende uitkering: Ten tijde van urenverlies <math>\geq</math> 60 jaar: 70% van 185% van het minimumloon</p>	<p>Aansluitende uitkering: Recht en duur afhankelijk van voorwaarden, 70% gemaximeerde berekeningsgrondslag</p>	<p>Aansluitende uitkering: Recht en duur afhankelijk van voorwaarden, 70% gemaximeerd op max schaal 11</p>
<p>Details: Artikel 5 CAO BFO</p>	<p>Extra aansluitende uitkering: Ten tijde van urenverlies diensttijd <math>\geq</math> 12 jaar en <math>\leq</math> 8 jaar verwijderd van AOW-leeftijd: 70% van 185% van het minimumloon</p>	<p>Extra aansluitende uitkering: Ten tijde van urenverlies diensttijd <math>\geq</math> 15 jaar en <math>\leq</math> 10 jaar verwijderd van AOW-leeftijd: 70% van 185% van het minimumloon</p>
	<p>Loonsuppletie</p>	<p>Loonsuppletie</p>
	<p>Details: WOPO-regeling</p>	<p>Details: WOVO-regeling</p>

Disclaimer: Dit voorlichtingsdocument is met zorg samengesteld. De aangeboden informatie is een beknopte samenvatting van vaak complexe wet- en regelgeving. De informatie is daardoor onvolledig en niet bedoeld als juridisch advies in specifieke situaties. Wij zijn niet aansprakelijk voor schade die het (directe of indirecte) gevolg is van het gebruik van de informatie die in dit voorlichtingsdocument wordt aangeboden.