

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR VAKTIJDSCHRIFTJOURNALISTEN 1 januari 2001 - 31 december 2002

De ondergetekenden:

De Groep Uitgevers voor Vak en Wetenschap, groepsvereniging binnen het Nederlands Uitgeversverbond, gevestigd te Amsterdam Z.O., Hoogoorddreef 5, 1101 BA, telefoon 020 - 4309150,

en

de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), gevestigd te Amsterdam, 1071 DR, Johannes Vermeerstraat 22, telefoon 020 - 676 6771

verklaren per 1 januari 2001 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan:

INHOUDSOPGAVE

pagina

Inleiding CAO voor Vaktijdschriftjournalisten

5

CAO-artikelen

Artikel	1	- Definities	8
Artikel	2	- Werkingssfeer	9
Artikel	3	- Algemene verplichtingen van de werkgever	9
Artikel	4A	- Werkgelegenheid	10
Artikel	4B	- Arbeidsmarktbeleid	13
Artikel	4C	- Ontwikkeling personeelsbezetting	14
Artikel	5	- Algemene verplichtingen van de vakvereniging	15
Artikel	6	- Verplichtingen van de journalist	16
Artikel	7	- Aanstelling - ontslag – schorsing	18
Artikel	7A	- Maatwerk	20
Artikel	8	- Arbeidsduur en overmatige werktijd	21
Artikel	9	- Salarisbepalingen	22
Artikel	10	- Plaatsing in een hoger ingedeelde functie	24
Artikel	11	- Plaatsing in een lager ingedeelde functie	25
Artikel	12	- Feestdagen	26
Artikel	13	- Afwezigheid met behoud van salaris	26
Artikel	14	- Vakantie	28
Artikel	14A	- Verlof à la Carte	30
Artikel	15	- Vakantietoeslag	30
Artikel	16	- Bijdrage premie ziektekostenverzekering	31
Artikel	17	- Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval	32
Artikel	17A	- Arbeidsongeschiktheidsvoorziening	33
Artikel	18	- Uitkering bij overlijden	34
Artikel	19	- Basis-VUT- en Aanvullingsregeling	34
Artikel	20	- Inzetbaarheid en scholing	35
Artikel	21	- Gelijke behandeling mannen en vrouwen	36
Artikel	21A	- Kinderopvang	36
Artikel	22	- Stagiair(e)s	37
Artikel	23	- Arbeidsreglement	37
Artikel	24	- Minimum pensioenvoorwaarden en minimum prepensioenvoorwaarden	37
Artikel	24A	- (Pre)pensioenopbouw bij ouderschapsverlof	38
Artikel	25	- Vakbondswerk in de onderneming	38
Artikel	26	- Redactiestatuut	40
Artikel	27	- Werkgeversbijdrage	40
Artikel	28	- Dispensatie	40
Artikel	29	- Geschillencommissie	41
Artikel	30	- Tussentijdse wijzigingen	41
Artikel	31	- Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	41

Protocollaire bepalingen 43

Bijlagen

-Arbeidsvoorwaarden

Bijlage I	- Functieniveaugroepen, voorbeeldfuncties en salarisschalen	47
Bijlage II	- Structurele salarisverhogingen in 2001 en 2002	62
Bijlage III-A	- Minimum pensioenvoorwaarden	63
Bijlage III-B	- Minimum prepensioenvoorwaarden	66
Bijlage III-C	- Standaard uitwerking minimum prepensioenvoorwaarden	69
Bijlage IV	- Regeling bescherming zwangere journalistes	75
Bijlage IV-A	- Opleidingsbeleid	76
Bijlage V	- Afvloeiingsregeling	78

-Reglementen

Bijlage VI	- Reglement Stichting VUT Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf per 1 januari 2001	81
Bijlage VII	- Reglement Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	96
Bijlage VIII	- Reglement Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	100
Bijlage IX	- Reglement Geschillencommissie	105
Bijlage X	- Reglement Verlof à la Carte	107
Bijlage XI	- Reglement Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten	109

-Model-regelingen

Bijlage XII	- Modelredactiestatuut	111
Bijlage XIII	- Modelstageovereenkomst	119
Bijlage XIV	- Modelreglement voor een spaarloonregeling	121

-Diversen

Bijlage XV	- <i>Vervallen</i>	126
Bijlage XVI	- Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf	128
Bijlage XVII	- <i>Vervallen</i>	128

Trefwoordenregister 129

Inleiding bij de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten

Tot de belangrijkste wijzigingen in de CAO per 1-1-2001 behoren de volgende onderwerpen:

1.

Een looptijd van 24 maanden: van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002

Looptijd

2.

De salarissen en salarisschalen worden structureel verhoogd als volgt:

1 juli 2001 4%

1 juli 2002 3,5%

Salarissen

3.

Schalen C en D krijgen er twee treden bij aan de bovenkant met een * (d.w.z. uitsluitend toe te kennen op basis van excellent functioneren, ter beoordeling van de werkgever). NB. Daarmee heeft Schaal C nu twee hoogste treden met * en Schaal D (die al één trede had met *) nu drie hoogste treden met *).

Aan de onderzijde van de schalen C en D vervalt de laagste schaaltrede (= één trede per schaal).

Salarisschalen

4.

Voor de brutering van de Overhevelingstoeslag in de salarissen per 1 januari 2001 zijn de volgende afspraken gemaakt:

de schaalessalarissen ingevolge de CAO-VAK worden ingevolge de wettelijke richtlijn terzake per 1 januari 2001 verhoogd met 1,9% met een maximum van f 1.745,- op jaarbasis;

voor zover een onderneming een zogeheten 13e maand en/of winstdelingsregeling en/of andere aan het bruto-loon gerelateerde emolumenten kent, kan het bruteringspercentage van 1,9% en het gemaximeerde bedrag van f 1.745,- naar beneden worden bijgesteld. Hierbij is de afspraak gemaakt dat dit inkomensneutraal dient plaats te vinden, waarbij de effecten op de sociale premies buiten beschouwing worden gelaten.

Brutering OHT

5.

De NVJ neemt deel aan de technische paritaire commissie CAO-BTU die gedurende de looptijd van de CAO onderzoekt in hoeverre de Minimum Pensioenvoorwaarden in de CAO's BTU en VAK nog aansluiten op de pensioenpraktijk binnen de boeken- en tijdschriftuitgeverijsector en aanpassing behoeven op grond van de PSW, de nieuwe fiscale wet- en regelgeving en het STAR-pensioenconvenant.

Minimum pensioenvoorwaarden

6.

CAO-partijen hebben afgesproken om ten aanzien van een aantal onderwerpen op initiatief van de werkgever maatwerk in de CAO toe te staan.

Onderwerpen, die zich lenen voor nadere invulling op ondernemingsniveau, zijn: arbeidsduur, bedrijfstijd en werktijden, salarisstructuur, functiewaardering, overwerkregeling in tijd, bovenwettelijke vakantiedagen, arbeidsvoorwaarden à la carte, ziektekostenverzekering, nadere invulling van scholingsafspraken, pensioen en

Maatwerk

prepensioen. Voor de besluitvorming rond maatwerk geldt een procedure met onder meer de vereiste instemming van de OR. Vakorganisaties worden over besluiten ter zake geïnformeerd door de werkgever. Regelingen m.b.t. arbeidsduur en overmatige werktijd worden voorts besproken met de redactie/redactieraad.

- Verlof à la Carte*
- 7.** De experimentele Verlof a la Carte is een definitieve regeling geworden en is verruimd door ook nieuwe opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen en compensatie voor overmatige werktijd te kunnen inzetten. De NVJ zal deelnemen aan de studiec commissie Arbeidsvoorwaarden op Maat. Bevindingen van de studiec commissie ter zake van Verlof à la Carte zullen onderdeel van bespreking zijn bij het volgende CAO-overleg.
- Vakantie-wetgeving*
- 8.** In de CAO wordt vastgelegd dat gedurende een periode tot en met 31 december 2002 geen bovenwettelijke vakantiedagen kunnen worden afgekocht, tenzij op ondernemingsniveau in het kader van maatwerk andersluidende afspraken worden gemaakt.
- Kennismakings-project*
- 9.** Er wordt in 2001 een nieuw Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten (een kennismakingsproject voor maximaal zes maanden voor schoolverlateren) gerealiseerd, maar zonder nieuwe premieheffing, uitsluitend op basis van de beschikbare middelen.
- Kinderopvang*
- 10.** De mogelijkheid tot Buitenschoolse Opvang wordt met ingang van 1 januari 2001 uitgebreid tot kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar. In de bestaande Kinderopvangregeling wordt met ingang van 1 januari 2002 onder een aantal voorwaarden de 50%-kostendeling ingevoerd (d.w.z. 50% van de kinderopvangkosten onder aftrek van de Ouderbijdrage komt voor rekening van de werkgever en 50% voor rekening van de werkgever van de partner van de journalist/ouder). De jaarlijkse werkgeverspremie Kinderopvang wordt met ingang van 2001 verhoogd van 0,5% naar 0,6%.
- Bijdrage ZKV*
- 11.** CAO-partijen hebben afgesproken om de bijdrage van de werkgever in de premie ziektekostenverzekering op nihil te stellen, indien een journalist niet deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering bij de werkgever. Deze bepaling geldt met ingang van 1-1-2002 voor alle huidige en nieuw aan te stellen journalisten, die niet krachtens de Ziekenfondswet verplicht verzekerd zijn, of zoveel eerder als opzegging van de bestaande ziektekostenverzekering mogelijk is.
- Bedrijfstak-bureau*
- 12.** De NVJ is betrokken bij de paritaire (project)groep, die is ingesteld met als opdracht een Bedrijfstakbureau voor de Uitgeverijsector op te richten met eigen statuten en reglement. Als actiepunten voor het Bedrijfstakbureau gelden in eerste instantie de organisatie van het beheer van een aantal Stichtingen en Sociale fondsen, het inrichten van een Website ten behoeve van de bedrijfstak, het opzetten van een Kenniscentrum en de totstandkoming van het Arbo-convenant.

Er zijn afspraken gemaakt over de financiering van de aanloopkosten van het Bedrijfstakbureau, de a.s. toezichthouder op de uitvoering van alle bedrijfstakfondsen, door middel van een tijdelijke verhoging (voor de duur van de CAO) van de Werkgeversbijdrage van 0,06% met 0,03% naar 0,09%.

13.

De premie voor het Werkgeversgarantiefonds (WGF) is voor de kalenderjaren 2001 en 2002 vastgesteld op 0,3%.

Werkgeversgarantiefonds

14.

Indien journalisten die in deeltijd werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, kan geen beroep worden gedaan op het daaromtrent bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur. De werking van deze bepaling is opgeschort gedurende de looptijd van deze CAO.

Wet Aanpassing Arbeidsduur

15.

De NVJ zal aansluiting zoeken bij de totstandkoming van een Arbo-Convenant ter bestrijding van de werkdruk en RSI binnen de BTU-sector en ter bevordering van de reïntegratie bij arbeidsongeschiktheid.

Werkdruk/RSI/ Reïntegratie

16.

De aanbeveling tot vergoeding studiekostenvergoeding in de CAO wordt vervangen door een afspraak over scholingsbeleid per onderneming. Doelstelling is het realiseren op ondernemingsniveau van scholingsplannen en individuele opleidingsplannen met faciliteiten (kostenvergoeding en studietijd).

Scholing, opleidingen

17.

De paritaire studietoetscommissie, als benoemd in de Inleiding bij de CAO 1999-2000 onder 10. en bij Protocolaire Bepaling nr 9 van deze CAO, met als taak om te inventariseren waar in de praktijk problemen bestaan inzake "gebruik, hergebruik en misbruik" van artikelen welke door journalisten in loondienst zijn vervaardigd, werkt nauw samen met de analoge studietoetscommissie die is ingesteld op grond van de CAO's PU en OP. Het resultaat van de studietoetscommissie PU/OP zal worden betrokken bij het verdere onderzoek door de paritaire studietoetscommissie als genoemd in Protocolaire Bepaling nr 9.

Hergebruik werk van journalisten in dienstverband

18.

Afgesproken is een inventarisatie onder de aangesloten ondernemingen van vrouwelijke journalisten in de vaktijdschriftsector, gekoppeld aan functie en beloning in vergelijking tot mannelijke journalisten in de vaktijdschriftsector.

M/V

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

<i>Werkgever</i>	a. Werkgever/uitgever: iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon, die met verantwoordelijkheid voor de inhoud in hoofdzaak tijdschriften en eventueel daarvan afgeleide en/of daarmee samenhangende elektronische producten vervaardigt en/of doet vervaardigen, die als vaktijdschriften worden aangemerkt uitsluitend met het doel die inhoud openbaar te maken. Dit geldt ook bij overheveling van producten naar andere concernonderdelen of ondernemingen waarin een concern een meerderheidsbelang heeft.
<i>Vakvereniging</i>	b. Vakvereniging: de NVJ, partij te anderer zijde.
<i>Journalist</i>	c. Journalist: degene die als hoofdberoep journalistieke arbeid verricht in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst.
<i>Journalistieke arbeid</i>	d. Journalistieke arbeid: het inhoudelijk en/of door vormgeving meewerken aan de redactionele samenstelling van een vaktijdschrift.
<i>Maand, periode</i>	e. Maand: een kalendermaand; Periode: een periode van 4 aaneengesloten weken, volgens de periodenkalender
<i>Week</i>	f. Week: een periode van 7 opeenvolgende etmalen, waarvan de eerste aanvangt op maandagochtend 0.00 uur.
<i>Normale arbeidsduur</i>	g. Normale arbeidsduur: de arbeidsduur per vier weken voor journalisten in volledige dienst.
<i>Normale dagelijkse werktijden</i>	h. Voor de journalist geldende normale dagelijkse werktijden: de tijdstippen waarop de journalist zijn werkzaamheden normaliter aanvangt en beëindigt, volgens de voor hem geldende werktijdregeling.
<i>Schaalsalaris</i>	i. Schaalsalaris: het salaris als geregeld in Bijlage I.
<i>Salaris</i>	j. Salaris: het maand-/periodesalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 9.
<i>Uurloon</i>	k. Uurloon: het uurloon is gelijk aan 12 x het maandsalaris c.q. 13 x het periodesalaris gedeeld door 1872 (13x144).

- l.**
Functie: het geheel van werkzaamheden op grond waarvan de journalist in een functieniveaugroep is ingedeeld. *Functie*
- m.**
Ondernemingsraad: een ondernemingsraad bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden. *Ondernemingsraad*
- n.**
Hoofddirecteur: de journalist, die krachtens zijn schriftelijke aanstelling door daartoe statutair bevoegde organen van de uitgeverij verantwoordelijkheid draagt voor de inhoud van het redactionele gedeelte van het vaktijdschrift, hieronder mede begrepen degene die, onder welke benaming ook, krachtens een dergelijke aanstelling voor de redactionele inhoud van een vaktijdschrift verantwoordelijk is en leiding geeft aan de redactie. *Hoofddirecteur*
- o.**
Vaktijdschrift: elk tenminste viermaal per jaar verschijnende periodiek waarvan de redactionele inhoud geheel of in belangrijke mate gericht is op de beoefenaren van een bepaald beroep, bedrijf of ambacht dan wel op degene die in verschillend geaarde bedrijven een vergelijkbare functie vervullen, dan wel op het bedrijfs- of beroepsleven in het algemeen en/of bepaalde aspecten daarvan. *Vaktijdschrift*
Onder bedrijf of beroep worden verstaan alle overheids-, semi-overheids- en particuliere bedrijven, vrije beroepen, diensten en instellingen en persoonlijke functies daarin, in de zin van CBS-beroepstelling of andere adequate en relevante bedrijfs-economische statistieken.

Artikel 2 Werkingssfeer

- 2.1**
Deze CAO is van toepassing op alle journalisten. *Journalisten; uitzonderingen*
Deze CAO beheerst elke arbeidsovereenkomst welke is of wordt aangegaan tussen een werkgever en een journalist, met uitzondering van de directeuren/hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren.
Elk beding tussen een werkgever en een journalist dat in ongunstige zin afwijkt van deze CAO is nietig; in plaats daarvan gelden de bepalingen van deze CAO.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

- 3.1**
De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen. *Nakoming te goeder trouw*

<i>Geen actie t.b.v. wijziging CAO</i>	<p>3.2</p> <p>De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te voeren of te steunen welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
<i>Schriftelijke arbeidsovereenkomst, uitreiking CAO-boekje</i>	<p>3.3</p> <p>De werkgever zal met iedere journalist schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en naar het redactiestatuut.</p> <p>De werkgever zal er voor zorgdragen dat aan iedere journalist een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede een exemplaar van het binnen de uitgeverij geldende redactiestatuut als bedoeld in artikel 26, wordt uitgereikt.</p>
<i>Wijziging in gunstige zin van de CAO afwijkende arbeidsvoorwaarden</i>	<p>3.4</p> <p>Voorzover in de CAO niet expliciet de werking van dit artikellid is uitgesloten, zal de werkgever in zijn onderneming geldende arbeidsvoorwaarden, voorzover zij regeling vinden in deze collectieve arbeidsovereenkomst en gelden voor alle of een of meer categorieën van journalisten en in gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken, niet in ongunstige zin wijzigen dan met instemming van de vakvereniging.</p> <p>Een en ander met dien verstande dat 'bevrozing' niet als wijziging in ongunstige zin wordt beschouwd.</p>
<i>Redelijke opdrachten</i>	<p>3.5</p> <p>De werkgever zal de journalist alleen werkzaamheden opdragen die, gezien zijn functie redelijkerwijs van hem verlangd kunnen worden.</p>

Artikel 4A Werkgelegenheid

<i>Bedrijfstak-overleg</i>	<p>4A.1</p> <p>Regelmatig, doch tenminste eenmaal per jaar, zal er tussen partijen beraad plaatshebben over de economische situatie en de economische vooruitzichten van de bedrijfstak ten aanzien van in het bijzonder de werkgelegenheid. Dit beraad heeft ten doel relevante informatie te verkrijgen teneinde de ontwikkelingen van de werkgelegenheid continu en systematisch te volgen.</p>
<i>Fusie</i>	<p>4A.2</p> <p>Ingeval van fusie is de werkgever gehouden de bepalingen van hoofdstuk II van het SER-besluit fusiegedrageregels na te leven.</p>
<i>Aanbeveling tot vroegtijdige informatie verstrekking bij veranderingsprocessen</i>	<p>4A.3</p> <p>Partijen erkennen dat aan veel veranderingen in de organisatie sociale aspecten verbonden zijn. Op grond hiervan zijn zij van oordeel dat bij de aanpak van dit soort veranderingsprocessen de vakvereniging en de ondernemingsraad hun invloed moeten kunnen uitoefenen. Partijen zijn het er over eens dat veranderingsprocessen begeleiding vereisen. In verband hiermee wordt tijdig, in een stadium waarin besluitvorming nog kan worden beïnvloed, aan de vakvereniging en de ondernemingsraad informatie verschafte bij belangrijke, de werkgelegenheid binnen de in Nederland</p>

gevestigde onderneming nadelig beïnvloedende beleidsvoornemens ten gevolge van:

- fusies, waarbij de SER-fusie gedragsregels niet van toepassing zijn;
- invoering van nieuwe systemen van elektronische gegevensverwerking c.q. invoering ingrijpende wijzigingen hierin;
- algemene de werkgelegenheid bedreigende marktontwikkelingen;
- afstoting van belangrijke delen van activiteiten en (partiële) liquidaties, van belangrijke onderdelen van de onderneming;
- opheffing of samensmelting van vakbladen mits er duidelijke consequenties zijn voor de werkgelegenheid (zie ook lid 4 hieronder) en/of er sprake is van wezenlijke invloed op de werksituatie van vaktijdschriftjournalisten.

De ondernemingsleiding draagt er zorg voor dat de informatie in beknopte en overzichtelijke vorm, ter beschikking wordt gesteld van de betrokken journalisten en de ondernemingsraad.

De informatieverstrekking strekt zich uit tot:

- a. de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard ervan, omvang en plaats.
 - b. de belangrijkste sociale aspecten, in kwantitatieve en kwalitatieve zin, van de betreffende beleidsvoornemens, zoals:
 - werkgelegenheid;
 - rechtspositie;
 - inhoud en niveau van de functies, in het kader van de gegeven bestaande, dan wel te wijzigen organisatiestructuur;
 - de arbeidsomstandigheden, zoals werkomgeving, gezondheid en veiligheid;
 - opleidingen.
 - c. te treffen maatregelen met betrekking tot omscholing en bijscholing in verband met de invoering van nieuwe systemen van elektronische gegevensverwerking c.q. de invoering van ingrijpende veranderingen hierin.
- Naast het overleg met de ondernemingsraad zal de werkgever desgevraagd de verstrekte informatie eveneens bespreken met de vakvereniging, waarvan hem (de werkgever) bekend is dat zij leden onder zijn werknemers telt, zonder dat dit ertoe leidt dat de effectuering van het besluit van de werkgevers na afronding van het overleg met de ondernemingsraad wordt vertraagd.

4A.4

Indien een voorgenomen besluit als bedoeld in lid 3 leidt tot ontslag en/of overplaatsing van journalisten, is de werkgever verplicht de vakvereniging zo spoedig mogelijk te informeren.

Deze verplichting geldt niet indien het voorgenomen besluit als bedoeld in lid 3 leidt tot ontslag en/of overplaatsing van 5 journalisten of minder, tenzij dit tenminste 50% van een redactie betreft.

De werkgever zal vervolgens het voorgenomen besluit en de daaruit voor de journalisten voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakvereniging en de ondernemingsraad. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad zal de werkgever dit bespreken met de journalisten.

Verplichting tot vroegtijdige informatieverstrekking

<i>Geheimhouding</i>	<p>4A.5</p> <p>Door de werkgever dan wel door een der partijen in het kader van dit artikel beschikbaar gestelde informatie zal - indien de inbrenger daarom verzoekt - onder geheimhouding worden behandeld.</p> <p>In dat geval zal tijdens en na het gesprek over de ingebrachte informatie publicatie naar buiten slechts geschieden met instemming van de betrokken gesprekspartners.</p>
<i>Bevoegdheid werkgever</i>	<p>4A.6</p> <p>De uiteindelijke verantwoordelijkheid en daaruit voortvloeiende bevoegdheid van de werkgever voor het nemen van beslissingen blijven onaangetast.</p>
<i>Maatregelen/voorzieningen:</i>	<p>4A.7</p> <p>a. Indien een voorgenoemd besluit als bedoeld in lid 3, leidt tot ontslag, herplaatsing of overplaatsing van een journalist, zal de werkgever terzake een aantal maatregelen en voorzieningen treffen.</p>
<i>- bij overplaatsing</i>	<p>b. De maatregelen en voorzieningen terzake van overplaatsing binnen een uitgeverijbedrijf of binnen een tot een concern behorende groep uitgeverijbedrijven dienen tenminste het volgende te omvatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - geen nadelig salarisverschil, met inachtneming van het bepaalde in lid 9 van dit artikel, - geen proeftijd, - behoud van anciënniteit voor pensioen (mits binnen dezelfde pensioenregeling), jubileum, opzegtermijn etc., - tegemoetkoming in eventuele verhuiskosten, - voor zover mogelijk voortzetting van eventuele ziektekostenverzekering pensioen-verzekering, studiekostenregeling etc., - een regeling met betrekking tot eventueel benodigde om-, her-, en bijscholing, - regelingen ten aanzien van eventuele geldleningen, hypotheek, spaartegoeden, fondsen, gratificaties.
<i>- bij ontslag</i>	<p>c. De maatregelen en voorzieningen terzake van ontslag dienen tenminste het volgende te omvatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een afvloeiingsregeling conform het gestelde in bijlage V van de CAO, - verlof voor sollicitatie - vergoeding van reiskosten, gemaakt in verband met sollicitatiebezoeken, indien en voorzover deze niet uit andere hoofde worden vergoed, - regeling voor beëindiging leningen en beëindiging studiekostenvergoeding, - opheffing concurrentiebeding, - naleving van de Wet Melding Collectief Ontslag, - de journalisten wijzen op de verplichting zich als werkzoekende in te schrijven bij het RBA.
<i>Sociaal Plan</i>	<p>4A.8</p> <p>De in lid 7 genoemde maatregelen en voorzieningen worden, indien voldaan wordt aan het gestelde in lid 4, vastgesteld in een Sociaal Plan nadat hierover inhoudelijk overleg met de vakorganisatie heeft plaatsgevonden.</p>

4A.9

Journalisten die als gevolg van besluiten zoals bedoeld in dit artikel, in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende betalingsperiode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

- De journalist wordt ingeschaald in de nieuw voor hem geldende salarisschaal.
- Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, wordt het meerdere omgezet in een tijdelijke persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in een periode van 10 jaar in gelijke delen. De tijdelijke persoonlijke toeslag, zoals hierboven bedoeld, wordt meegeteld bij de bepalingen van de pensioengrondslag, de vakantietoeslag, de VUT-premiegrondslag en de gratificatie of dergelijke.
- Indien de journalist later geplaatst wordt in een functie op het niveau dat hij voordien uitoefende, vervalt de persoonlijke toeslag.
- Indien de journalist later geplaatst wordt in een functie op het niveau gelegen tussen het niveau van de functie die hij oorspronkelijk uitoefende en het niveau van de functie waarin hij werd geplaatst, wordt de tijdelijke persoonlijke toeslag herzien.
- Indien de herplaatsing wordt gerealiseerd buiten de eigen onderneming, maar binnen een tot dezelfde concerngroep behorend uitgeverijbedrijf, wordt bovengenoemde tijdelijke persoonlijke toeslag door de ex-werkgever afgekocht door een bedrag ineens uit te keren (contante waarde met 4% rente cumulatief). Deze afkoop vindt niet plaats indien de nieuwe werkgever bereid is de tijdelijke persoonlijke toeslag af te bouwen in 10 jaar in gelijke delen.
- Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet (verder) afgebouwd.
Het bepaalde in artikel 3 lid 4 is niet van toepassing.

Inschaling bij lager ingedeelde functies; tijdelijke persoonlijke toeslagen

Artikel 4B Arbeidsmarktbeleid

4B.1

Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming komen in de eerste plaats journalisten in dienst van de onderneming in aanmerking voor een aanstelling ter vervulling van die vacatures mits deze journalisten voldoen aan de functie-eisen die gesteld worden voor de vervulling van de betreffende vacatures.

Voorrang bij gelijke geschiktheid

4B.2

Het ontstaan van een vacature zal op een adequate manier in de onderneming bekend worden gemaakt aan de journalisten. Gedacht wordt daarbij aan de publicatieborden of bekendmaking aan die journalisten waarvan redelijkerwijs bekend zou zijn dat dezen belangstelling voor de vacante functie hebben.

Bekendmaking vacatures

4B.3

De werkgever zal bij werving en selectie zoveel mogelijk de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid d.d. 1 maart 1991 in acht nemen. Hieraan liggen twee principes ten grondslag. In de eerste plaats dient als criterium voor de selectie te worden uitgegaan van de geschiktheid van de sollicitant voor de betreffende functie. Ten tweede dient de selectieprocedure in zijn geheel en in onderdelen een zo goed

Werving en selectie

mogelijke rechtsbescherming van de sollicitant te verzekeren.

Deze procedure is gebaseerd op het recht van de sollicitant op een eerlijke kans op informatie, privacy, vertrouwelijke behandeling van persoonlijke gegevens en een instrumenteel doelmatige procedure.

De tekst van de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid is op aanvraag verkrijgbaar bij de secretariaten van CAO-partijen.

Gehandicapten

4B.4

De werkgever zal, voorzover dat redelijkerwijs in het vermogen ligt, voor gehandicapten gelijke kansen scheppen met betrekking tot deelname aan het arbeidsproces en voorzieningen treffen gericht op behoud, herstel en bevordering van de arbeidsgeschiktheid. De werkgever zal hierbij zoveel mogelijk de aanbevelingen genoemd in protocollaire bepaling nr. 4 in acht nemen. Ieder jaar zal aan de ondernemingsraad desgevraagd informatie worden verstrekt over het gevoerde beleid in deze.

Deeltijdarbeid

4B.5

- a. De werkgever zal, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - dat wil zeggen binnen de grenzen van organisatorische doelmatigheid, bedrijfseconomische criteria en arbeidsmarkt-technische mogelijkheden - desgewenst na overleg met de hoofdredacteur, functies die zich daarvoor lenen, laten vervullen door meer dan één persoon, dan wel bepaalde functies verdelen in twee of meer nieuwe functies, met dien verstande dat de arbeidsduur per deeltijdfunctie tenminste 1/3 van de normale arbeidsduur met zich meebrengt.
- b. De werkgever zal er naar streven bij de werving van nieuw personeel, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, de mogelijkheid van deeltijdarbeid kenbaar te maken.
- c. De werkgever zal jaarlijks de ondernemingsraad desgevraagd informatie geven inzake de ontwikkeling van deeltijdarbeid in het bedrijf.
- d. Indien journalisten die in deeltijd werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, kan geen beroep worden gedaan op het daaromtrent bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
NB. De werking van deze bepaling is opgeschort gedurende de looptijd van deze CAO.

Artikel 4C Ontwikkeling personeelsbezetting

4C.1

De werkgever zal de ondernemingsraad desgevraagd periodiek inzicht verstrekken in de ontwikkeling van de personeelsbezetting binnen de onderneming. Daarbij zullen tenminste de onderstaande gegevens worden verstrekt.

	Aantal personen
1. Personeelsbestand aan het begin van de periode	_____
2. Uitdiensttreding	_____
2.1 Onvermijdbaar verloop (VUT, pensioen, overlijden e.d.)	_____
2.2 Op initiatief van de werknemer: (op eigen verzoek e.d.)	_____
2.3 Op initiatief van de werkgever (ontslag door de werkgever via RBA, kantonrechter, op staande voet, proeftijd)	_____
3. Indiensttreding	_____

4.	Personeelsbestand aan het eind van de periode	_____
5.1	Ziekteverzuim	_____ %
5.2	Instroom in de WAO	_____ %
5.3	Uitbetaald overwerk in de periode	f/€ _____
5.4	Omzet in de periode	f/€ _____

Een periode beslaat ten hoogste een kalenderjaar.

4C.2

Indien de werkgever voornemens is een besluit te nemen tot:

- een belangrijke inkrimping/uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden in de onderneming,
- beëindiging van de werkzaamheden in een belangrijk onderdeel van de onderneming,
- een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming,
- het doen van een belangrijke investering ten behoeve van de onderneming zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet OR:

zullen aan de ondernemingsraad zo goed mogelijk de werkgelegenheidseffecten hiervan door de werkgever worden aangegeven, door adequate informatie te verstrekken over het personeelsbestand voor effectuering van het besluit, en het personeelsbestand na effectuering van het besluit.

Indien de werkgever voornemens is een besluit te nemen tot een belangrijke wijziging van het redactionele beleid, zullen overeenkomstig het geldende redactiestatuut de hoofdredactie en/of de redactie bij deze beslissing worden betrokken.

Informatie door de werkgever over werkgelegenheidseffecten

4C.3

Indien een werknemersorganisatie, die leden heeft onder de in de onderneming werkzame werknemers, daartoe de wens te kennen geeft, zal de werkgever deze organisatie informeren over de ontwikkeling van de personeelsformatie aan de hand van het in lid 1 genoemde rapportagemodel.

Informatie aan werknemersorganisaties

4C.4

Ten minste eenmaal per jaar zullen de werkgeversorganisaties in het overleg, als bedoeld in artikel 4 onderdeel A lid 1 van deze CAO, verslag uitbrengen over de ontwikkeling van de werkgelegenheid, met gebruikmaking van het in lid 1 genoemde rapportagemodel (onderdelen 1 t/m 4) voor de bedrijfstak.

Bedrijfstak-overleg

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de vakvereniging

5.1

De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.

Nakoming te goeder trouw

5.2

De vakvereniging verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze overeenkomst.

Geen actie t.b.v. wijziging CAO

Instaan voor bevordering nakoming CAO

5.3
De vakvereniging staat er tegenover de werkgever voor in, dat hij met alle hem ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door zijn leden zal bevorderen.

Artikel 6 Verplichtingen van de journalist

Nakoming te goeder trouw

6.1
De journalist is verplicht na ondertekening van de arbeidsovereenkomst alle voor hem uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.

Uitvoering werkzaamheden

6.2
De journalist is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden voorzover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van tijd en plaats, waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen.

Andere werkzaamheden

6.3
De journalist is gehouden om - indien de werkgever dit nodig acht - tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voorzover dit redelijkerwijs van hem verwacht mag worden, doch maximaal gedurende zes weken aaneengesloten.

Overwerk

6.4
Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt is de journalist, jonger dan 55 jaar, gehouden overmatig werk te verrichten voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt. De werkgever is verplicht een en ander tijdig mee te delen.

Nevenwerkzaamheden: voorwaarden

6.5

- a. De journalist mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever en de hoofdredacteur geen journalistieke arbeid verrichten voor andere publiciteitsorganen, zoals dagbladen, nieuwsbladen, periodieken, persbureaus, radio en televisie-instellingen, etc.
- b. De in sub a. bedoelde toestemming kan in elk geval worden geweigerd indien door zulk een medewerking de belangen van het eigen tijdschrift zouden worden geschaad, hetzij doordat die medewerking zou plaats hebben aan een publiciteitsorgaan dat als concurrerend is te beschouwen, hetzij doordat de journalist daardoor zou worden belet de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze CAO tegenover zijn tijdschrift voortvloeiende verplichtingen ten volle na te komen, hetzij dat de richting van het betrokken publiciteitsorgaan in strijd is met de aard van het werk van de betrokken journalist, hetzij doordat de medewerking slechts mogelijk zou worden gemaakt door, of in verband met, de vervulling van opdrachten voor het eigen tijdschrift, die een exclusief karakter hebben of waaraan bijzondere kosten zijn verbonden.
- c. In een schriftelijke toestemming, als in de voorgaande leden bedoeld, kunnen voorwaarden opgenomen worden, waaraan de journalist bij het verrichten van

zijn nevenarbeid wordt gebonden, zulks indien en voorzover deze voorwaarden ter bescherming van de ideële en/of materiële belangen van het eigen tijdschrift redelijkerwijs verantwoord kunnen worden geacht.

- d. De journalist die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet toegestane arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 17 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

6.6

De journalist die een volledige dienstbetrekking vervult mag zonder vooraf verleende schriftelijke toestemming van zijn werkgever en hoofdredactie geen betaalde arbeid voor derden verrichten, die niet op journalistiek terrein ligt.

*Niet-journalistische werkzaamheden:
-fulltime
journalisten*

6.7

De journalist die minder dan een volledige dienstbetrekking vervult, mag betaalde arbeid op niet-journalistiek terrein voor derden verrichten, mits dit vooraf aan de werkgever en de hoofdredactie wordt gemeld en de journalist daardoor niet wordt belet de uit zijn arbeidsovereenkomst en deze CAO voortvloeiende verplichtingen tegenover zijn vaktijdschrift ten volle na te komen.

*-parttime
journalisten*

6.8

In een schriftelijke toestemming, als in voorgaande leden bedoeld, kunnen voorwaarden genoemd worden, waaraan de journalist bij het verrichten van zijn nevenarbeid wordt gebonden, zulks indien en voorzover deze voorwaarden ter bescherming van de ideële en/of materiële belangen van het eigen tijdschrift redelijkerwijs verantwoord kunnen worden geacht.

*Schriftelijke
toestemming*

6.9

Tenzij hij daartoe door zijn werkgever en hoofdredactie is gemachtigd, mag de journalist voor verschijning van zijn tijdschrift van daarin voorkomende of daarvoor bestemde artikelen of berichten geen gebruik maken ten behoeve van andere publiciteitsorganen, ook indien hem een schriftelijke toestemming, als bedoeld in lid 5 sub a, is verleend. Hij mag geen door hem ontvangen berichten aan zijn blad onthouden.

Eerste publicatie

6.10

De journalist is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever, met inachtneming van de terzake geldende wettelijke bepalingen, tot stand gekomen arbeidsreglement als bedoeld in artikel 23 van deze overeenkomst.

*Arbeids-
reglement*

6.11

De journalist is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent de onderneming van de werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijs kan vermoeden. Deze verplichting blijft ook na het einde van de dienstbetrekking bestaan.

Geheimhouding

6.12

De journalist dient, wanneer de werkgever zulks wenselijk acht in het persoonlijk belang van de overige werknemers, een medisch onderzoek of een periodiek herhaald medisch onderzoek te ondergaan. De kosten van dit medisch onderzoek worden gedragen door de werkgever.

*Medisch
onderzoek*

*Inlevering
eigendommen
werkgever na
beëindiging
dienstbetrekking*

6.13
De journalist dient in geval van beëindiging van de dienstbetrekking de eigendommen van de onderneming bij vertrek in te leveren bij de werkgever.

Artikel 7 Aanstelling-ontslag-schorsing

Proeftijd

7.1
Indien een proeftijd wordt overeengekomen geldt deze wederzijds en voor ten hoogste twee maanden.
In afwijking van het gestelde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid over de maximale duur van de proeftijd voor arbeidsovereenkomsten korter dan twee jaar geldt het in de vorige volzin bepaalde ook voor arbeidsovereenkomsten korter dan twee jaar.

*Aard van de
arbeidsovereen-
komst*

7.2
Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor:
a. hetzij onbepaalde tijd
b. hetzij bepaalde tijdsduur
c. hetzij het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke vorm van dienstbetrekking van toepassing is; bij ontbreken van deze vermelding wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

*Arbeidsovereen-
komst voor be-
paalde tijd:
maximale tijds-
duur*

7.3
In afwijking van het gestelde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid geldt dat indien een journalist met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2 sub b, langer dan twee jaar in dienst is, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.
Indien arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen met een tussenpoos van niet meer dan drie maanden, telt deze termijn mee voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst.

*Einde arbeids-
overeenkomst*

7.4
Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7: 678 en 7: 679 BW en behoudens beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens of bij het einde van de proeftijd - in welk geval de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd - neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

*- arbeids-
overeenkomst
voor onbepaalde
tijd*

a. voor journalisten voor onbepaalde tijd in dienst:
1. door opzegging met in achtneming van de opzegtermijn ingevolge artikel 7:672 lid 2 BW. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst de wettelijke opzegtermijn voor de journalist wordt verlengd, geldt voor de werkgever m.b.t. journalisten ingedeeld in de functieniveaugroepen A en B een verdubbeling van de opzegtermijn. Ten aanzien van de journalisten ingedeeld in de functieniveaugroepen C t/m H geldt in dat geval eveneens een verdubbeling van de opzegtermijn voor de werkgever, echter tot een maximum van vijf maanden, dit met dien verstande dat de opzegtermijn voor de

- werkgever nimmer korter zal zijn dan voor de journalist;
2. Indien reeds vóór 1 januari 1999 in de individuele arbeidsovereenkomst een opzegtermijn is opgenomen die voor beide partijen gelijk is, blijft deze termijn van kracht, met dien verstande dat met ingang van 1 januari 1999 geldt dat indien voor de werkgever een langere opzegtermijn geldt ingevolge artikel 7: 672 lid 2 BW deze langere opzegtermijn prevaleert.
 3. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met de laatste dag van de maand.

b. voor journalisten voor bepaalde tijd in dienst:

op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7: 668 BW eerste lid en tenzij het bepaalde in lid 3 van artikel 7 van deze CAO van toepassing is.

*- arbeids-
overeenkomst
voor bepaalde
tijd*

c. voor journalisten voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden:

bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan met dien verstande dat wanneer blijkt dat dit geheel van werkzaamheden langer dan 30 maanden, te rekenen vanaf het moment van aanvang van de dienstbetrekking, heeft geduurd, de arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

*- arbeidsover-
eenkomst voor
het verrichten
van een bepaald
geheel van
werkzaamheden*

7.5

- a. Een voor bepaalde tijd voortgezette arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, tenzij het bepaalde in artikel 7.3 van toepassing is.
- b. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet zal de werkgever aan de journalist uiterlijk een maand voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, hieraan schriftelijk herinneren.

*Herinnering bij
beëindiging
voortgezette
arbeidsovereen-
komst voor
bepaalde tijd*

7.6

De werkgever is verplicht bij het indienen van een ontslaanvraag aan de Directeur van het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening - respectievelijk bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de kantonrechter - de journalist hiervan op de hoogte te stellen.

*Informatieplicht
aan de journalist
bij indiening
ontslaanvraag*

7.7

- a. Het bepaalde in artikel 7: 670 lid 1 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor journalisten van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
- b. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft opgenomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhouding 1945 door Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening is ontvangen.

*Geen opzeg-
verbod tijdens
arbeidsonge-
schiktheid voor
journalisten van
65 jaar en ouder*

7.8

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de journalist eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, of op een hiervan afwijkend tijdstip waarop krachtens een bij de werkgever geldende pensioenregeling het ouderdomspensioen ingaat.

*Arbeidsovereen-
komst van rechts-
wege beëindigd
bij pensioenge-
rechtigde leeftijd*

*Voortzetting
arbeidsovereen-
komst;
in diensttreding;
opzegtermijn van
journalist van 65
jaar en ouder*

7.9

In afwijking van het in lid 8 bepaalde kan overeengekomen worden dat de arbeids-overeenkomst wordt voortgezet. Het is de werkgever echter niet toegestaan journa-listen van 65 jaar en ouder in dienst te nemen zonder een daartoe verkregen dispen-satie van de Geschillencommissie.

Terzake van arbeidsovereenkomst met journalisten van 65 jaar en ouder geldt in ieder geval wederzijds een opzegtermijn van 1 maand, met dien verstande dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen op de laatste dag van een maand.

Schorsing

7.10

a. De aanstelling van redactieleden geschiedt door de werkgever na overleg met de hoofdredactie. De werkgever kan geen redactielid schorsen of ontslaan dan nadat hierover overleg met de hoofdredacteur is gepleegd.

b. De werkgever heeft de bevoegdheid een journalist met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris te schorsen voor een met de schorsing mee te delen aantal dagen, doch maximaal drie, indien zich een van de redenen voordoet als bedoeld in artikel 7: 678 BW. De reden van de schorsing wordt tegelijk met de schorsing schriftelijk medegedeeld.

*Opkomst eerste
oefening;
sluimerend
dienstverband;
aanvulling netto
salaris*

7.11

a. Indien een meerderjarige journalist in verband met opkomst voor eerste oefening, dan wel opkomst voor herhalingsoefening, onvrijwillig onder de wapenen verblijft of vervangende dienstplicht vervult wordt het dienstverband met opschorting van de daaruit voortvloeiende rechten en verplichtingen gehandhaafd ("sluimerend dienstverband"). Hetzelfde geldt ten aanzien van de journa-list die minderjarig is, indien de dienstbetrekking op het ogenblik waarop de ver-hindering aanvangt, tenminste één jaar heeft geduurd.

b. Bij opkomst voor eerste oefening wordt, tegelijk met de laatste salarisbetaling, de vakantietoeslag uitbetaald over het salaris van de maanden waarin men arbeid heeft verricht voor de werkgever.

c. Tijdens de periode waarin het dienstverband sluimerend is, tellen de dienstjaren door.

d. Bij vervulling van verplichte herhalingsoefeningen ten behoeve van 's lands verdediging ontvangt de journalist het volle netto-salaris onder aftrek van de hem uitgekeerde netto militaire wedde en eventuele aanvullende uitkeringen.

Artikel 7A Maatwerk

*Maatwerk op
ondernemings-
niveau*

7A.1

Op initiatief van de werkgever kan in de onderneming maatwerk in arbeidsvoorwaarden worden toegestaan ten aanzien van de volgende onderwerpen: arbeidsduur, bedrijfstijd en werktijden (art. 8.3), salarisstructuur (art. 9.8), functiewaarde-ring, overwerkregeling in tijd (art. 8.2), bovenwettelijke vakantiedagen (art. 14.10), arbeidsvoorwaarden à la carte (protocollaire bepaling nr 12), ziektekostenverzeke-ring (art. 16), nadere invulling van scholingsafspraken (art. 20), pensioen (art. 24.1.), prepensioen (art. 24.2). Als gevolg van maatwerk mag een arbeidsvoorwaar-de niet worden verslechterd.

7A.2

Voor het realiseren van maatwerk in arbeidsvoorwaarden in de onderneming als bedoeld in het vorige lid dient de volgende procedure in acht te worden genomen: Regelingen m.b.t. bovengenoemde onderwerpen worden op initiatief van de werkgever voor instemming op grond van de WOR voorgelegd aan het vertegenwoordigend overleg; Regelingen m.b.t. artikel 8 (Arbeidsduur en overmatige werktijd) worden op initiatief van de werkgever besproken met de redactie/redactieraad. Besluiten terzake op ondernemingsniveau worden gemeld aan de vakorganisaties; Voor zover door betrokken partijen nodig wordt geacht, vindt een marginale toetsing plaats door de Geschillencommissie.

Procedure

Artikel 8 Arbeidsduur en overmatige werktijd

8.1

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 144 uur per vier weken. In die periode vallen in principe acht vrije dagen, zoveel mogelijk op zaterdag en zondag.

Normale arbeidsduur

8.2

Behoudens andersluidende afspraken op ondernemingsniveau, gestoeld op artikel 7A van deze CAO, hebben journalisten, met uitzondering van de leden van de hoofdredactie, het recht de overschrijding van de voor hen geldende arbeidsduur van gemiddeld 144 uur per vier weken naar keuze te compenseren:

Compensatie in vrije tijd

- a. compensatie in vrije tijd voor elk uur overschrijding van de voor hen geldende arbeidsduur van gemiddeld 144 uur per vier weken of
- b. per vakantiejaar twee extra vakantiedagen met behoud van salaris ter compensatie van eventuele overmatige werktijd.

De journalist dient vóór de aanvang van het vakantiejaar aan te geven op welke wijze gebruik wordt gemaakt van bovenstaande regeling. Leden van de hoofdredactie verwerven per vakantiejaar recht op vier extra dagen vakantie met behoud van salaris.

8.3

De voor de journalist geldende normale dagelijkse werktijden dienen te liggen tussen 07.00 uur en 18.30 uur.

Normale dagelijkse werktijden

Met in achtneming van het bepaalde in artikel 7A kunnen terzake op ondernemingsniveau andersluidende afspraken worden gemaakt.

8.4

De journalist kan aanspraak maken op één dag verlof met behoud van salaris voor elke periode van 4 dagen aaneengesloten gedurende welke hij ten behoeve van het vaktijdschrift waarvoor hij werkzaam is, aan de huiselijke kring wordt onttrokken. Deze dag verlof dient zo mogelijk direct aansluitend aan de afwezigheid te worden opgenomen en is niet in geld om te zetten.

Betaald verlof

8.5

- a. Journalisten met een volledig dienstverband die de leeftijd van 60, 61 of 62 jaar en ouder hebben bereikt en die vanwege het moet voldoen aan tien-dienstjaren-

Seniorenverlof

criterium niet kunnen deelnemen aan de regeling vrijwillig vervroegd uittreden, kunnen - indien zij dit wensen - individueel in aanmerking komen voor een arbeidstijdverkorting van respectievelijk 10, 15 en 20% van de gemiddelde 4-wekelijkse arbeidsduur.

De in het kader van dit lid niet gewerkte uren worden betaald tegen 85% van het normale bruto-uurloon, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet en de pensioenpremie wordt geheven alsof door de journalist geen gebruik van seniorenverlof is gemaakt.

- b. Journalisten met een volledig dienstverband kunnen tijdens de laatste 12 maanden van het dienstverband direct voorafgaand aan het tijdstip waarop zij vrijwillig vervroegd uittreden dan wel met pensioen gaan, individueel in aanmerking komen voor een arbeidstijdverkorting van 20% van de gemiddelde 4-wekelijkse arbeidsduur.

De in het kader van dit lid niet gewerkte uren worden betaald tegen 100% van het normale bruto-loon.

- c. De in dit artikel onder lid a. en b. genoemde arbeidstijdverkorting wordt in goed overleg met de werkgever in beginsel toegestaan per werkdag of per werkweek. Het aantal vakantie-uren wordt opgebouwd naar rato van de feitelijke werkfactor. In bijzondere omstandigheden kan de arbeidstijdverkorting worden opgespaard over een periode van ten hoogste 4 achtereenvolgende kalenderweken. De aanspraak op deze arbeidstijdverkorting vervalt indien deze in een periode van 4 achtereenvolgende kalenderweken niet is opgenomen, tenzij bedrijfsomstandigheden dit hebben veroorzaakt. Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, alsmede tijdens vakanties ontstaat geen aanspraak op arbeidstijdverkorting.

Dit recht zal voor niet in volledige dienst zijnde journalisten naar rato worden toegepast.

8.6

Extra werkzaamheden, verricht door journalisten in gedeeltelijke dienst, worden vergoed volgens het normale voor hen geldende uurloon. De vaststelling van het uurloon geschiedt nadat het geldende salaris is herleid tot het salaris behorend bij een volledige dagtaak. De verrichte extra werkzaamheden komen tevens in aanmerking voor de toekenning van vakantiedagen en vakantietoeslag, berekend over het aantal gewerkte uren in het betreffende vakantiejaar.

Extra werk door parttimers

Artikel 9 Salarisbepalingen

9.1

De journalisten worden naar de aard van de door hen in hoofdzaak te verrichten werkzaamheden ingedeeld in een functieniveaugroep, met inachtneming van de groepsomschrijvingen zoals vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst. (Zie ook protocollaire bepaling nr. 7 inzake het loopbaanbeleid).

Indeling in salarissgroepen

9.2

- a. Bij functieniveaugroep A behoort een salarisschaal die tot 23 jaar gebaseerd is op de leeftijd van de journalist.
- b. Voor functieniveaugroep B tot en met H wordt het salaris bepaald door de aan de

Salarisschalen; schaaltraden; normsalaris

journalist toe te kennen schaaltraden in de voor hem geldende functieniveaugroep.

- c. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage I van deze overeenkomst. De in de schalen vermelde bedragen zijn normsalarissen.
Bij een normsalaris wordt ervan uitgegaan dat relatief kleine verschillen in individuele arbeidsprestaties doorgaans niet of moeilijk in individueel verschillende bedragen kunnen worden uitgedrukt, met als consequentie dat het salaris wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsprestatie.
- d. In die gevallen waarin een medewerker een duidelijk herkenbare prestatie van hoog niveau levert, kan de betrokkene individueel voor een hoger salaris dan het normsalaris in aanmerking komen.

Toelichting

Partijen gaan daarbij uit van de praktijk dat tenminste 80% van de feitelijk betaalde salarissen normsalarissen zijn, terwijl maximaal 20% van de feitelijk betaalde salarissen de genoemde normsalarissen in mindere of meerdere mate overschrijdt.

9.3

Iedere journalist ontvangt in de regel bij aanstelling, doch in elk geval uiterlijk binnen 3 maanden na zijn aanstelling, schriftelijk mededeling van de functieniveaugroep waarin zijn functie is ingedeeld, van zijn salarisschaal en eventueel van het aantal schaaltraden waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd. Voorzover de indeling niet bij de aanstelling is meegedeeld, zal de indeling terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiensttreding.

*Functie-indeling;
inschaling
salaris*

9.4

Van een wijziging van zijn groepsindeling ontvangt de journalist van de werkgever schriftelijk mededeling, onder vermelding van zijn nieuwe functieniveaugroep en zijn nieuwe salaris.

Wijziging groepsindeling

9.5

Een journalist die werkzaamheden verricht welke onder verschillende groepen vallen, wordt naar billijkheid ingedeeld; daarbij worden zowel kwantitieve als kwalitatieve aspecten in ogenschouw genomen.

*Indeling naar
billijkheid*

9.6

Aan de journalist kunnen, zowel op grond van opleiding als op grond van elders opgedane voor de functie bruikbare ervaring, in zijn functieniveaugroep schaaltraden worden toegekend.

*Toekenning
schaaltraden*

9.7

- a. De journalist die bij aanstelling in een leeftijdsschaal is ingedeeld, heeft uiterlijk zes maanden na de eerste dag van de maand waarin hij jarig is (c.q. bij de aanvang van de periode), recht op het salaris dat krachtens de geldende salarisschaal met zijn leeftijd overeenstemt onverminderd hetgeen hieromtrent in de wet minimumloon/ minimumvakantietoeslag wordt bepaald.
- b. Indien bij aanstelling schaaltraden zijn vastgesteld zal als regel het aantal schaaltraden jaarlijks per 1 juli (c.q. bij de aanvang van de periode waarin 1 juli valt) met een schaaltrade worden verhoogd, echter uitsluitend indien het maximum aantal schaaltraden in de geldende functieniveaugroep nog niet is toege-

*Periodieke
schaaltrade
verhoging*

kend. In de gevallen waarin bij uitzondering van deze regeling wordt afgeweken, zal aan de betrokken journalist tijdig schriftelijk worden meegedeeld dat hem geen schaaltredeverhoging wordt toegekend onder vermelding van de redenen.

- c. In afwijking van het onder 7b gestelde zal aan de journalist, die tussen 1 januari en 1 juli in dienst treedt, de eerstvolgende schaaltredeverhoging worden toegekend op 1 januari daaropvolgend.

9.8

*Afwijkende
salarisstructuur*

Het bepaalde in bijlage I is niet van toepassing op die werkgevers die, met in acht-neming van het bepaalde in artikel 7A van deze CAO, een salarisstructuur, geba-seerd op een systeem van functiewaardering, hebben ingevoerd, voorzover deze salarisstructuur in zijn totaliteit inhoudelijk niet in ongunstige zin afwijkt van het-geen hieromtrent in deze CAO is vastgelegd.

Een dergelijke salarisstructuur wordt geacht voor die werkgevers onderdeel te vor-men van deze CAO voorzover deze structuur betrekking heeft op werknemers voor wie Bijlage I anders - krachtens het bepaalde in artikel 2 - van toepassing zou zijn.

Toelichting

Indien een werkgever een eigen salarisstructuur invoert of heeft ingevoerd op basis van een systeem van functieclassificatie treedt die eigen salarisstructuur in de plaats van die van de CAO en maakt daarvan deel uit, mits deze eigen salarisstructuur bij toetsing door de vakvereniging niet in zijn totaliteit inhoudelijk ongunstiger is dan die in de CAO.

Artikel 10 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

10.1

*Tijdelijke
waarneming*

- a. Journalisten die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger inge-deeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functieniveaugroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomen.
- b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 1 betalingsperiode onafgebroken heeft geduurd ontvangt de journalist daarvoor een toeslag. Deze toeslag bedraagt 50% van het verschil tussen het schaalsalaris, behorende bij de hogere functieniveaugroep en het feitelijke schaalsalaris van de waarnemer. Hierbij wordt uitgegaan van een voor de waarnemer gelijk aantal schaaltraden. Aan de journalist die in een kalenderjaar een zelfde hoger ingedeelde functie reeds tweemaal heeft waargenomen, telkens voor tenminste een betalingsperiode onafgebroken, zal voor de duur van een volgende waarneming van deze functie in dat jaar een toeslag worden toegekend van 100%.
- c. Een toeslag wordt niet toegekend aan de journalist voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

10.2

Promotie

- a. Journalisten die definitief in een hoger ingedeelde functie worden aangesteld, worden als regel in de overeenkomende hogere functieniveaugroep ingedeeld met ingang van de betalingsperiode, volgend op die waarin de promotie heeft plaatsgevonden.

- b. Voorlopige plaatsing in een hoger ingedeelde functie zonder dat de betrokken journalist in de overeenkomende hogere functieniveaugroep wordt ingedeeld, is mogelijk gedurende maximaal zes maanden.
Bij definitieve plaatsing in deze hoger ingedeelde functie wordt met terugwerkende kracht het daarbij behorende salaris toegekend.
- c. Indien een journalist promoveert naar een hogere functieniveaugroep, wordt eerst een schaaltrede toegekend van de oorspronkelijke salarisschaal, of bij het maximum daarvan een theoretische schaaltrede gelijk aan de laatste schaaltrede van de schaal. Vervolgens wordt de journalist ingeschaald op het naast hogere salaris in de nieuwe salarisschaal.

10.3

Indien een functie als gevolg van een herwaardering wordt ingedeeld in een hogere functieniveaugroep, ontvangt de journalist het naast hogere schaal-salaris van de nieuwe functieniveaugroep met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de herindeling in de hogere functieniveaugroep is geschied.

*Herwaardering
functie*

Artikel 11 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

11.1

Journalisten, die wegens functionele ongeschiktheid of met hun instemming op voorstel van de werkgever na overleg met de hoofdredactie worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgende op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

Het salaris zal aan de lagere indeling worden aangepast door eerst een schaaltrede terug te gaan in de oorspronkelijke functieniveaugroep, gevolgd door inschaling op het naast lagere salaris in de nieuwe functieniveaugroep. Het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris zal worden omgezet in een tijdelijke persoonlijke toeslag.

*Wegens
ongeschiktheid*

11.2

Indien een functie als gevolg van een herwaardering wordt ingedeeld in een lagere functieniveaugroep, geldt ten aanzien van de inschaling in de nieuwe schaal het gestelde in artikel 4A lid 9.

*Wegens her
waardering van
de functie*

11.3

De tijdelijke persoonlijke toeslag, zoals omschreven in lid 1 van dit artikel, wordt meegeteld bij de bepalingen van de pensioengrondslag, de vakantietoeslag, de VUT-premiegrondslag en de gratificatie of dergelijke.

Bij herplaatsing in de oorspronkelijke functie vervalt de persoonlijke toeslag en wordt aan de journalist wederom het oorspronkelijke schaal-salaris toegekend. De persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in een periode van ten hoogste vijf jaren, doch met ten minste 2% van het oorspronkelijke schaal-salaris per jaar.

Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

*Tijdelijke
persoonlijke
toeslag*

Artikel 12 Feestdagen

Feestdagen

12.1

- a. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koninginnedag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.
- b. 5 mei wordt een maal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van deze CAO en wel voor het eerst op 5 mei 2005.
- c. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Voorzover deze feestdagen vallen op werkdagen waarop door de betrokken journalisten zou moeten zijn gewerkt, wordt over deze dagen het salaris doorbetaald.

Zon- en feest- dagen: etmalen

12.2

Voor toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, gerekend vanaf 0.00 uur.

Artikel 13 Afwezigheid met behoud van salaris

Met uitsluiting van het in artikel 7: 629 b BW bepaalde geldt het volgende:

Arbeids- ongeschiktheid

13.1

Bij arbeidsongeschiktheid van de journalisten is het in artikel 17 bepaalde van toepassing.

Bijzonder verlof

13.2

In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de journalist over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof de beloning doorbetaald zoals deze gegolden zou hebben in geval van aanwezigheid van de journalist, mits hij zo mogelijk tenminste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de echtgenote of van een kind of pleegkind van de journalist;
- b. gedurende 2 dagen bij overlijden of begrafenis één zijner ouders;
- c. gedurende één dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenote, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
- d. gedurende één dag bij ondertrouw van de journalist zelf en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk zelf en de daaropvolgende dag;
- e. gedurende één dag bij huwelijk een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- f. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de journalist, diens ouders of schoonouders;
- g. gedurende twee dagen bij bevalling van de echtgenote;

- h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de journalist ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld of krachtens een wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derde zou kunnen ontvangen;
- i. gedurende één dag bij 25-, 40,- en 50-jarig dienstjubileum van de journalist;
- j. voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, c.q. specialist, gedurende een naar redelijkheid te bepalen tijdsduur, voorzover dit bezoek niet in de vrije tijd van de journalist kan geschieden;
- k. gedurende totaal vijf dagen educatief verlof in de periode van drie jaren voorafgaand aan de vrijwillig vervroegde uittreding of aan de pensionering van de journalist ten behoeve van het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de uittreding c.q. pensioen;
- l. gedurende één dag in geval van ziekte van een der huisgenoten, indien de aanwezigheid van de journalist dringend vereist is teneinde noodzakelijke voorzieningen te kunnen treffen. De journalist die van deze mogelijkheid gebruik maakt dient zich achteraf jegens de werkgever te verantwoorden. In situaties dat meer dan één dag verlof nodig is, dient vooraf goed overleg met de werkgever plaats te vinden.
- m. gedurende één dag per jaar bij verhuizing van de journalist.
In het kader van dit artikel worden met echtgenote gelijkgesteld: echtgenoot en ongehuwden die zich kennelijk blijvend hebben gevestigd in een leef/woon-situatie, welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.

13.3

De werkgever zal voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, aan een journalist op verzoek van de vakvereniging waarvan deze lid is, in onderstaande gevallen verzuim met behoud van salaris toestaan, indien en voorzover het door hem te derven salaris niet door de betrokken vakverenigingen wordt vergoed:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de verenigingsraad, de afdelingsvergadering, de sectievergadering, bedrijfstakconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voorzover opgenomen in de jaarlijks door de vakvereniging ter beschikking van de werkgeversorganisatie te stellen lijst;
- b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, voorzover opgenomen in de door de vakorganisaties ter beschikking van de werkgeversorganisatie te stellen lijst.
Het verzoek om vrijaf voor een der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de journalist schriftelijk en tijdig bij de hoofdredacteur worden ingediend.

13.4

Het bepaalde in artikel 7: 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van het salaris is in de daarbedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is het salaris door te betalen in de volgende gevallen:

- schorsing van de journalist door de werkgever als voorzien in artikel 7 lid 10.
- invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het

*Bijeenkomsten
vakverenigingen*

*Niet gehouden
tot doorbetaling
salaris*

Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.

Partijen achten een termijn van twee weken voor dit voorafgaand overleg voldoende.

- de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken journalisten en/of aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven bij het tweede gedachtestreepje omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig, d.w.z. tenminste een week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

13.5

Hoogte van de salarisbetaling

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het inkomen naar rato van het aantal gewerkte uren, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

Artikel 14 Vakantie

14.1

Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april, tenzij een ander vakantiejaar geldt.

14.2

Duur der vakantie

- a. De journalist verwerft per vakantiejaar recht op 23 vakantiedagen met behoud van salaris.
Vakantiedagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin het recht daarop wordt verworven.
Met inachtneming van het gestelde in artikel 8 lid 6 geldt dat journalisten in gedeeltelijke dienst vakantierechten opbouwen over alle feitelijke gewerkte uren in het afgelopen vakantiejaar.
- b. Een vakantiedag is gelijk aan 7,2 uur bij een volledig dienstverband en in geval van gelijk over de week verdeelde werktijden.
- c. De journalist die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 1 extra vakantiedag met behoud van salaris.
- d. De journalist, die de 50-, 55-, respectievelijk de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft per vakantiejaar recht op 1, 2 respectievelijk 3 extra vakantiedagen met behoud van salaris.
- e. De journalist, niet zijnde lid van de hoofdredactie, verwerft per vakantiejaar twee extra vakantiedagen indien hij daarvoor conform het gestelde in artikel 8.2 heeft gekozen ter compensatie van overmatige werktijd.
Leden van de hoofdredactie verwerven per jaar recht op 4 extra vakantiedagen conform het gestelde in artikel 8.2.

14.3

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een journalist die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt de journalist die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de journalist een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

*Berekening
aantal vakantiedagen*

14.4

De journalist dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de journalist aanspraak kan maken.

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten.

14.5.

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel tenminste 10 achtereenvolgende vakantiedagen worden opgenomen.
- b. De journalist heeft het recht om van de in lid 2 sub a genoemde vakantie 15 achtereenvolgende vakantiedagen op te nemen.
- c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie en snipperdagen wordt doorgaans door de hoofdredacteur vastgesteld in overleg met de journalist. Dit laat de formele bevoegdheid van de werkgever om het tijdstip van de vakantie en snipperdagen vast te stellen onverlet.

*Aaneengesloten
vakantie*

14.6

- a. De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste twee dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing voor de aanvang van het vakantiejaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
- b. De journalist kan na overleg de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertoe naar het oordeel van de werkgever verzetten.

Snipperdagen

14.7

- a. Indien de vakantierechten niet binnen zes maanden na het verstrijken van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de journalist zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd na overleg data vast te stellen waarop de journalist deze dagen zal opnemen.
- b. Vakantiedagen welke niet zijn opgenomen binnen de wettelijke daarvoor geldende termijn na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen.

*Niet-opgenomen
vakantie*

14.8

- a. Met betrekking tot het verwerven en genieten van vakantierechten gedurende de onderbreking van de werkzaamheden zijn de artikelen 7: 635 en 7: 636/637 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
- b. Indien de aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen tijdens de vakantie door ziekte niet kon worden genoten zal de hoofdredacteur in overleg met de journalist nieuwe data vaststellen waarop alsnog vakantie kan worden opgenomen. Het bovenstaande is slechts van toepassing, indien hem terzake een uitkering

*Het verwerven en
genieten van
vakantierechten
gedurende
onderbreking der
werkzaamheden.*

krachtens de Ziektewet wordt toegekend gedurende deze dagen dan wel de loonbetaling op grond van de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling Bij Ziekte (WULBZ) plaatsvindt.

*Vakantie en einde
arbeidsovereen-
komst*

14.9

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de journalist desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat niet eenzijdig kan worden bepaald dat deze vakantiedagen kunnen worden opgenomen gedurende de opzegtermijn.
- b. In geen ander geval dan bij het einde van de arbeidsovereenkomst zullen niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de journalist bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel niet opgenomen vakantiedagen aan hem zijn uitbetaald.

*Bovenwettelijke
vakantiedagen*

14.10

In afwijking van het gestelde in artikel 14.9 en met inachtneming van het bepaalde in artikel 7A van deze CAO kunnen bovenwettelijke vakantiedagen worden aangevuld/ingezet voor het invullen van arbeidsvoorwaarden op maat.

Artikel 14A Verlof à la Carte

Ergeldt een regeling Verlof à la Carte, die nader is uitgewerkt in het reglement "Verlof à la Carte" (Bijlage X bij deze CAO).

Artikel 15 Vakantietoeslag

*Berekening
vakantietoeslag*

15.1

De journalist die het gehele voorafgaande vakantiejaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest ontvangt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, doch in de regel uiterlijk op 1 juni een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van 12 maal het salaris over de maand mei c.q. 13 maal het salaris over de 4e periode. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantieuitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. Ten aanzien van de journalist in gedeeltelijke dienst dient het gestelde in artikel 8 lid 6 in acht te worden genomen.

Gebroken jaren

15.2

- a. De journalist, die in de loop van het voorafgaande vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de journalist wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
- b. Indien in de loop van een vakantiejaar een volledig dienstverband overgaat in een gedeeltelijk dienstverband of omgekeerd, dan wel wijzigingen optreden in

het aantal te werken uren in geval van een gedeeltelijk dienstverband, zal het in lid 1 van dit artikel genoemde percentage worden berekend over het salaris over de maand mei, met inachtneming van het gemiddeld in het betrokken vakantiejaar gewerkte aantal uren.

15.3

Bij een normale arbeidsduur bedraagt de vakantietoeslag voor een journalist van 23 jaar en ouder minimaal f 2.350,- (€ 1.066,38).

Deze minimum-vakantietoeslag zal voor journalisten van 22 jaar worden vermindert met 10%. Bij 21 jaar met 20%, 20 jaar 30%, 19 jaar 40%, 18 jaar 47.5%, 17 jaar 55% en 16 jaar 60%.

*Hoogte
vakantietoeslag*

Artikel 16 Bijdrage premie ziektekostenverzekering

16.1

- a. De werkgever zal aan de journalist, die niet krachtens het Ziekenfonds verplicht is verzekerd, een bijdrage verstrekken gelijk aan 50% van de kosten (premie plus MOOZ en WTZ) die de journalist maakt voor het verzekeren tegen ziektekosten van zichzelf, zijn/haar echtgeno(o)t(e) en zijn/haar eerste twee kinderen.
- b. Indien de werkgever voor de journalist, die niet krachtens de Ziekenfondswet verplicht verzekerd is, een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten en de journalist na de vervaldatum van de individuele verzekering om kostenoverwegingen niet wenst deel te nemen aan deze collectieve verzekering, dan is de werkgever niet verplicht om een bijdrage te verstrekken conform het gestelde in lid a. Deze bepaling treedt in werking op 1 januari 2002.

*Bijdrage
werkgever*

16.2

Het in 16.1, lid b, is niet van toepassing in die gevallen waarin de journalist op grond van zwaarwegende medische redenen zijn/haar bestaande ziektekostenverzekering wenst te handhaven, waardoor hij/zij derhalve niet zal deelnemen aan de collectieve regeling. In die gevallen blijft het bepaalde in 16.1, lid a, onverminderd van toepassing.

De zwaarwegende medische redenen, als bedoeld in de vorige volzin, dienen door de journalist ter toetsing aan de bedrijfsarts of Arbo-arts van de werkgever te worden voorgelegd.

*Zwaarwegende
medische
redenen*

16.3

De bijdrage van de werkgever zal per jaar nooit hoger zijn dan het maximum van de werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie verhoogd met f 300,- (€ 136,13).

Maximum

16.4

De kosten die de journalist maakt voor het meeverzekeren van een derde kind of meer kinderen zal de werkgever geheel vergoeden. Indien uitsluitend als gevolg van deze vergoeding de werkgeversbijdrage hoger is dan de in lid 2 genoemde begrenzing zal die begrenzing niet van toepassing zijn.

*Drie of meer
kinderen*

<i>Voorwaarden</i>	<p>16.5</p> <p>De bijdrage in de kosten van een ziektekostenverzekering wordt uitsluitend toegekend als de polis resp. het bewijs van die verzekering ten name van de journalist is gesteld en uit de polis resp. het bewijs tevens blijkt dat de journalist verzekerde is.</p>
<i>Partner</i>	<p>16.6</p> <p>Met echtgeno(o)t(e) wordt in dit artikel gelijkgesteld de ongehuwd samenwonende partner indien:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. de partner (jonger dan 65 jaar) duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met de verzekerde (ongeacht het geslacht), zonder met hem of haar gehuwd te zijn. b. de verzekerde journalist als kostwinner wordt beschouwd. Kostwinner is men als het brutoloon of de uitkering tenminste de helft van het inkomen van de verzekerde journalist vermeerderd met dat van de samenwonende partner bedraagt. Deze inkomenseis geldt overigens ook bij gehuwden.
<i>Definitie kind</i>	<p>16.7</p> <p>In dit artikel wordt onder kind verstaan: het wettige, gewettigde of geadopteerde kind van de werknemer tot de 18-jarige leeftijd danwel, indien en zolang het kind vanaf de 18-jarige leeftijd onderwijs of een beroepsopleiding volgt in de zin van de Wet op de Studiefinanciering of de Algemene Kinderbijslagwet, uiterlijk tot en met de maand waarin het kind de 27-jarige leeftijd bereikt.</p>

Artikel 17 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

<i>Toepasselijke bepalingen</i>	<p>17.1</p> <p>Indien een journalist ten gevolge van aan de werkgever ter kennis gebrachte ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem, zulks in afwijking van het in artikel 7:629 BW bepaalde, uitsluitend de bepalingen van de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting Bij Ziekte (WULBZ) en voorzover van toepassing de Ziektewet, de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ) en de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (Wajong) voorzover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald, en onverminderd het bepaalde in artikel 6.5 lid d.</p>
<i>Aanvulling door de werkgever</i>	<p>17.2</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Gedurende de eerste 52 weken ziekte in de zin van de WULBZ zal de werkgever het netto-inkomen doorbetalen. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 van de ZW later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt de termijn van 52 weken met de duur van de termijn van de vertraging verlengd. b. Voor de in lid 2a bedoelde journalist zal bij arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de WAO en de WAZ/Wajong gedurende maximaal twee jaar worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen. Voor de werking van dit artikellid wordt onder journalist tevens verstaan de journalist waarmee het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid is beëindigd. c. Bij afwisselende perioden van gehele en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden in totaal maximaal gedurende een periode van drie jaar, te rekenen vanaf

de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, aanvullende uitkeringen verleend overeenkomstig het bepaalde in artikel 17 lid 2 sub b. Bij tussentijdse wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage danwel een onderbreking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering korter dan een maand vangt de aanvullings-termijn derhalve niet opnieuw aan.

17.3

Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt verstaan het gederfde inkomen exclusief compensatie voor overmatige werktijd dat de journalist verdiend zou hebben indien hij arbeidsgeschikt ware geweest onder aftrek van de sociale verzekeringspremies, loonbelasting, eventuele pensioen- en ziektekostenverzekering, de VUT-premie en de bijdrage Arbeidsongeschiktheidsvoorziening, welke normaliter worden ingehouden.

Netto inkomen

17.4

De in lid 2 bedoelde loondoorbetalingen resp. aanvullingen worden beëindigd op de 1e dag van de maand waarin de journalist de leeftijd van 65 jaar dan wel de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en worden niet toegekend aan journalisten van 65 jaar en ouder.

*Beëindiging
aanvullingen*

17.5

Na keuring door een ARBO-dienst kan zowel door de werkgever als door de journalist een second opinion worden gevraagd, ook bij een andere uitvoeringsinstelling (UVI).

Second Opinion

Artikel 17A Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

17A.1

Er geldt een Regeling Arbeidsongeschiktheidsvoorziening. Deze regeling is nader uitgewerkt in het 'Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf' (Bijlage VII van deze CAO). Deze regeling geldt met ingang van 1 januari 1993. De uitvoering van de regeling is opgedragen aan de daarvoor opgerichte Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf te Amsterdam.

*Regeling
Arbeids-
ongeschiktheids-
voorziening*

17A.2

De uitgangspunten van de regeling zijn:

- a. Er zullen aanvullingen worden verstrekt op de vervolguitering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) aan journalisten die na 25 januari 1994 de maximum uitkeringstermijn van de Ziektewet hebben bereikt en niet of niet meer in aanmerking komen voor een suppletiebetaling van de werkgever krachtens artikel 17 van de CAO.
- b. De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen loondervingsuitkering op grond van de WAO en de vervolguitering. Aanspraak op de aanvulling bestaat zolang de deelnemer aan de regeling recht heeft op een vervolguitering krachtens de WAO.

Doelstelling

*Hoogte en duur
van de
aanvulling*

Bijdrage

- c. De bijdrage wordt jaarlijks door CAO-partijen in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, na advies van het bestuur van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening BTU, vastgesteld. De bijdrage komt voor rekening van de werknemer en bedraagt met ingang van 1 januari 2001 2,2 % van de heffingsgrondslag voor de WAO.

Artikel 18 Uitkering bij overlijden

*Overlijdens-
uitkering*

18.1

Indien een journalist overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de journalist laatstelijk rechtens toekomstend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de journalist toekomt ingevolge de Ziektewet en/of Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering/WAZ/Wajong.

*Nagelaten
betrekkingen*

18.2

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;

N.B. Indien er geen nagelaten betrekkingen zijn als in sub a. en b. van dit artikel genoemd, zullen de in dit artikel bedoelde uitkeringen tegen kwijting worden betaald aan diegene die hiervoor door de overledene is aangewezen, mits deze zich kennelijk blijvend hebben gevestigd in een leef/woonsituatie welke vergelijkbaar is met die van gehuwden.

Deze aanwijzing geschiedt door deponering van een verklaring bij de werkgever. Onder laatstelijk rechtens toekomstend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris, vermeerderd met vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Artikel 19 Regeling Basis-VUT en Aanvullingsregeling m.i.v. 1-1-2001

Reglement

19.1

Er geldt een regeling Basis-VUT (vrijwillig vervroegde uittreding uit de dienstbetrekking) en Aanvullingsregeling met ingang van 1 januari 2001.

De regeling is nader uitgewerkt in het Reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2001 en wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (Bijlage VI bij deze CAO).

Dienstjaren

19.2

Om aan de Basis-VUT-regeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaande aan het moment van

deelneming onafgebroken in dienstverband werkzaam te zijn geweest bij één of meerdere bedrijven zoals omschreven in het reglement.

19.3

Om aan de regeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer tevens te voldoen aan de overige bepalingen van het reglement als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

Overige voorwaarden

19.4

- a. De premie bedraagt 5,8 % van de (gemaximeerde) uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 5 van het in lid 1 van dit artikel bedoelde reglement.
- b. De werkgever is gerechtigd de helft van de sub a bedoelde premie op het bruto loon van de werknemer in mindering te brengen.

Premie

19.5

Om aan de Aanvullingsregeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer op 31 december 2000 in dienst te zijn van de werkgever. Aanspraak op de aanvullingsregeling vervalt, wanneer de werknemer voor het bereiken van de VUT-gerechtigde leeftijd de bedrijfstak heeft verlaten.

Aanvullingsregeling

Artikel 20 Inzetbaarheid en scholing

Onder inzetbaarheid wordt verstaan de mogelijkheid van de journalist om op korte en op lange termijn inzetbaar te blijven in verschillende functies binnen de onderneming en ook daarbuiten, zodat zijn inzetbaarheid en daarmee zijn werkzekerheid toenemen.

Inzetbaarheid

Toelichting

CAO-partijen zijn van mening dat werken aan inzetbaarheid voor zowel de journalist als de werkgever noodzakelijk is. De werkgever kan rekenen op optimale functie vervulling, ook na veranderingsprocessen; de journalist heeft een maximale kans op werkzekerheid (zowel binnen als buiten de eigen onderneming) en kan meer uit zijn loopbaan halen. Belangrijke instrumenten ter bevordering van inzetbaarheid zijn scholing, coaching on the job en loopbaanbeleid.

De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van de inzetbaarheid van de journalist zowel binnen als buiten de eigen onderneming is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en journalist. Dit vereist van de werkgever, met in achtneming van het gestelde in artikel 7A van deze CAO, het voeren van een opleidingsbeleid (verder uitgewerkt in Bijlage IV-A) dat aandacht geeft aan de ontwikkeling van de journalisten en dat de noodzakelijke informatie en middelen verschaft. Van de journalist wordt verwacht dat hij van alle informatie en middelen zo goed mogelijk gebruik maakt.

Scholing

Artikel 21 Gelijke behandeling mannen en vrouwen

Direct onderscheid; indirect onderscheid

21.1

Het is de werkgever niet toegestaan om onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen, hetzij direct, hetzij indirect.

Onder direct onderscheid wordt verstaan een onderscheid dat rechtstreeks te maken heeft met iemands geslacht. Een vrouw wordt in dat geval omdat zij vrouw is onder overigens gelijke omstandigheden anders behandeld dan een man. Of omgekeerd: een man wordt anders behandeld omdat hij een man is. Onder indirect onderscheid wordt verstaan een onderscheid dat wordt gemaakt door verwijzing naar een hoedanigheid die op zichzelf geen verband houdt met iemands man- of vrouw-zijn, maar die in de praktijk met name op personen van een bepaald geslacht van toepassing is, bijvoorbeeld verwijzing naar de echtelijke staat of gezinsomstandigheden.

Voorts mag geen onderscheid worden gemaakt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, bij het verstrekken van onderricht, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Toegestaan onderscheid; positieve discriminatie

21.2

In het algemeen is het maken van onderscheid wel toegestaan in die gevallen waarin het man- of vrouw-zijn noodzakelijkerwijs de functie bepaalt. Ook mag onderscheid worden gemaakt indien het arbeidsvoorwaarden betreft die op de bescherming van vrouwen, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.

Onderscheid dat gemaakt wordt om personen van een bepaald geslacht in een bevoorrechte positie te plaatsen met de bedoeling feitelijke ongelijkheden op te heffen is eveneens toegestaan.

In dit kader worden maatregelen getroffen teneinde bestaande ongelijkheden op te heffen.

Werving

21.3

Het is de werkgever niet toegestaan om in een advertentie waarin een betrekking wordt aangeboden of bij de sollicitatieprocedure onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen, tenzij het een specifieke functie voor een man dan wel voor een vrouw betreft.

Artikel 21A Kinderopvang

Regeling kinderopvang

21A.1

Er geldt een regeling kinderopvang. De regeling is uitgewerkt in het "Reglement van de Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf" (Bijlage VIII bij deze CAO).

De mogelijkheid tot Buitenschoolse Opvang wordt met ingang van 1 januari 2001 uitgebreid tot kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar.

Voorts wordt in de bestaande Kinderopvangregeling met ingang van 1 januari 2002 onder een aantal voorwaarden de 50%-kostendeling ingevoerd (d.w.z. 50% van de kinderopvangkosten onder aftrek van de Ouderbijdrage komt voor rekening van de eigen werkgever en 50% voor rekening van de werkgever van de partner van de ouder).

21A.2

De werkgever is vanaf 1 januari 2001 aan het fonds een bijdrage verschuldigd van jaarlijks 0,6% berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 x de maand januari (resp. over 13 x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon WAO op jaarbasis, van de journalisten die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever.

*Bijdrage
werkgever*

21A.3

Indien CAO-partijen niet tijdig overeenstemming bereiken over een nieuwe CAO zullen werkgevers over het eerste kalenderjaar na afloop van de CAO nog een bijdrage verschuldigd zijn die gelijk is aan de laatst vastgestelde bijdrage.

Artikel 22 Stagiair(e)s

22.1

Stagiair(e)s ontvangen een stagevergoeding die tenminste gelijk is aan de helft van het voor hun leeftijd geldende wettelijk minimumloon.

*Stage-
vergoeding*

22.2

Zij ontvangen voorts vergoeding voor het reizen van en naar hun woonplaats of -indien noodzakelijk - vergoeding voor extra woonkosten.

*Kosten-
vergoeding*

22.3

De uitgever dient met hen een stagecontract af te sluiten, waarin tenminste bepalingen zijn opgenomen aangaande de begeleiding van de stagiaire en de opstelling van een stageverslag, een en ander bij voorkeur overeenkomstig het als bijlage XIII bij de CAO opgenomen model.

Stagecontract

Artikel 23 Arbeidsreglement

De werkgever is bevoegd een arbeidsreglement in te voeren, houdende nadere regelen ten aanzien van arbeid in het bedrijf.

Indien de werkgever binnen de wettelijke bepalingen een arbeidsreglement wenst in te voeren zal mede overleg worden gepleegd met de vakvereniging.

Artikel 24 Minimum pensioenvoorwaarden en minimum prepensioenvoor- waarden

24.1

De werkgever is gehouden een pensioenvoorziening voor de werknemers te hebben getroffen welke ten minste voldoet aan het gestelde in Bijlage III-A.

*Pensioen-
voorziening*

*Prepensioen-
voorziening*

24.2

Daarnaast is de werkgever gehouden met ingang van 1 januari 2001 een pensioenvoorziening voor de werknemers te hebben getroffen welke tenminste voldoet aan het gestelde in Bijlage III-B. De pensioenregeling zal een pensioenregeling zijn in de zin van de Pensioen- en Spaarfondsenwet en dient aldus te voldoen aan de in die wet gestelde regels.

*Marginale
toetsing door de
vakorganisaties*

24.3

Voorzover de onderwerpen pensioen en prepensioen niet zijn ondergebracht in een of meer aparte stichtingen (waarbij overleg over deze onderwerpen plaatsvindt tussen het bestuur en de deelnemersraad) wordt er naar gestreefd deze onderwerpen te regelen op ondernemingsniveau met de OR. De wijze van totstandkoming op ondernemingsniveau kan door de vakorganisaties marginaal worden getoetst.

Artikel 24A (Pre)pensioenopbouw bij ouderschapsverlof

Tijdens het ouderschapsverlof zal de (pre)pensioenopbouw worden voortgezet en zal de (pre)pensioenpremie worden geheven, alsof door de werknemer geen gebruik van ouderschapsverlof wordt gemaakt.

Artikel 25 Vakbondswerk in de onderneming

Algemeen

25A.1

Contacten tussen werkgever en de vakvereniging vinden plaats via de bestuursleden en secretarissen van de vakvereniging eventueel vergezeld van onbezoldigde vakbondsfunctionarissen.

25A.2

Ten behoeve van contact met hun leden hebben bestuursleden en secretarissen van de vakvereniging toegang tot de onderneming. Tevoren zullen over dergelijke contacten afspraken met de werkgever worden gemaakt, of deze zullen vooraf worden gemeld.

25A.3

Indien de vakvereniging daarnaast, ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming, een formele organisatievorm heeft ingesteld met eigen taken en bevoegdheden binnen en onder verantwoordelijkheid van de vakvereniging, zal zij de werkgever hiervan tijdig op de hoogte stellen en daarbij tevens de samenstelling van dit orgaan bekend maken.

25A.4

De werkgever verleent de onder 25B. genoemde faciliteiten ten behoeve van de communicatie en het overleg tussen dit orgaan en de leden van de vakvereniging in de onderneming enerzijds en tussen dit orgaan en de bestuursleden en secretarissen van de vakvereniging anderzijds.

25B.1

Het gebruik van daartoe bestemde publicatieborden voor:

- a. het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging;
- b. het aankondigen van vergaderingen van de vakvereniging;
- c. het publiceren van beknopte verslagen van de vergaderingen als sub b bedoeld;
- d. de kandidaatstelling van leden voor de ondernemingsraad;
- e. het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard betreffende de activiteiten van de werkgever.

De werkgever ontvangt een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen.

*Faciliteiten
-publicatie-
borden*

25B.2

De terbeschikkingstelling van de vergaderruimte in de onderneming, ten behoeve van vergaderingen van het in artikel 25A.3 bedoelde orgaan en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de vakvereniging in de onderneming.

Het gebruik maken van de vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend op de normale kantoor tijden, op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de werkgever.

-vergaderruimte

25B.3

Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van de onderneming voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersoon van de vakvereniging.

*-interne
postdienst*

25B.4

Dit alles met dien verstande dat;

- a. Bij uitoefening van de activiteiten van de vakvereniging binnen de onderneming en bij de gebruikmaking van de beschikbaar gestelde faciliteiten de vakvereniging de maatschappelijke zorgvuldigheid jegens de werkgever in acht zal nemen.
- b. In bijzondere omstandigheden, wanneer het belang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, het verlenen van faciliteiten worden opgeschort. Dit zal niet geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de werkgever en de betrokken vakvereniging.
- c. Indien de werknemer en de vakvereniging niet tot overeenstemming zijn gekomen met betrekking tot een gerezen verschil van inzicht aangaande de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten en de daarbij gemaakte afspraken, de werkgever en de vakvereniging verplicht zijn dit verschil van inzicht te onderwerpen aan het oordeel van de Geschillencommissie als bedoeld in artikel 29.

*Zorgvuldigheid;
opschorting
van verlening
faciliteiten*

25C.1

Onder vertegenwoordigers van de vakvereniging worden verstaan: leden van het bestuur, van de verenigingsraad, het afdelingsbestuur, en eventuele werknemersleden van een vakbondsdelegatie en daarmee krachtens artikel 13, lid 3 sub a gelijk te stellen verenigingsorganen.

*Bescherming van
vertegenwoor-
digers van de
vakvereniging*

25C.2

Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn financiële en maatschappelijke positie als journalist.

25C.3

Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal niet worden ontslagen, indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen vertegenwoordiger zou zijn.

Artikel 26 Redactiestatuut

Redactiestatuut

1. De werkgever/uitgever is gehouden een redactiestatuut vast te stellen. Dit redactiestatuut maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst van alle in dienstverband werkzame journalisten.
2. Alvorens een dergelijk statuut vast te stellen vindt over de inhoud daarvan overleg plaats tussen werkgever/uitgever, hoofdredactie en redactie van het vaktijdschrift.
3. Bij dit overleg zal het in Bijlage XII opgenomen modelstatuut uitgangspunt zijn. Het staat de uitgever vrij een voor de redactie in gunstige zin van het model afwijkende regeling overeen te komen.
Het modelstatuut is een basisregeling, die reeds bestaande gunstiger regelingen als vorenbedoeld niet kan aantasten.
4. De vaktijdschriftuitgever is verplicht een reeds bestaand redactiestatuut aan te passen, voorzover dit in strijd is met het modelstatuut.

Artikel 27 Werkgeversbijdrage

Hoogte en bestemming

De werkgevers zullen bijdragen in de kosten van het vakbondswerk van de NVJ. De werkgever is gehouden gedurende de looptijd van deze CAO jaarlijks een bedrag af te dragen aan de werkgeversorganisatie ten bedrage van 0,09%, berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 x de maand januari, zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1.5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de journalisten die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever.
Van dit bedrag wordt door de werkgeversorganisatie twee/derde deel overgemaakt aan de NVJ. Het andere deel van het bedrag dient ter financiering van de oprichting van het bedrijfstakbureau.

Artikel 28 Dispensatie

Dispensatie op verzoek

Partijen kunnen in gemeenschappelijk overleg aan een werkgever op diens verzoek vergunning verlenen af te wijken van de bepalingen van deze overeenkomst of van haar bijlagen. Partijen kunnen een zodanige vergunning te allen tijde wijzigen of intrekken.

Artikel 29 Geschillencommissie

29.1

Partijen stellen een commissie van goede diensten in - hierna te noemen Geschillencommissie waarvan samenstelling, taken, bevoegdheden en werkwijze zijn geregeld in Bijlage IX.

Commissie van goede diensten

29.2

De werkgever en de journalist zijn verplicht in geval van een gerezen geschil - als bedoeld in Bijlage IX, artikel 2 lid c - dit geschil ter behandeling voor te leggen aan de Geschillencommissie en de beslissing van de Geschillencommissie af te wachten, alvorens eventuele verdere stappen in rechte te ondernemen.

Verplichte adïering

Artikel 30 Tussentijdse wijzigingen

In geval van ingrijpende verandering in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd om ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

Tussentijdse wijzigingen

Artikel 31 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

31.1

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2001 en eindigt op 31 december 2002.

Duur

31.2.

Indien geen der partijen de CAO uiterlijk drie maanden voor het einde van de contractperiode aan de wederpartij heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht met een jaar te zijn verlengd, en zo vervolgens.

Voortzetting

31.3

Opzegging dient te geschieden per aangetekend schrijven.

Opzegging

31.4

De opzegging als in lid 3 bedoeld, heeft geen betrekking op de geldingsduur van artikelen 17A, 21A en 29 van de CAO.

Bij de opzegging zal de geldingsduur van deze artikelen stilzwijgend worden verlengd tot het moment waarop een nieuwe CAO tot stand is gekomen tenzij partijen anders overeenkomen.

31.5

De bepaling van artikel 19 met bijbehorend reglement Vrijwillig Vervroegd Uittreden m.i.v. 1-1-2001 (Bijlage VI bij deze CAO), welke regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, heeft een geldingsduur van 1-1-2001 t/m 31-12-2002. CAO-partijen hebben de intentie de regeling na 31-12-2002 voort te zetten.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve vestigingsplaatsen:

Partij te ener zijde:

Partij ter anderzijde:

PROTOCOLLAIRE BEPALINGEN

1.

Het sociaal beleid is een geïntegreerd onderdeel van het ondernemingsbeleid en richt zich als zodanig speciaal op de mens in de arbeidsorganisatie.

Voor het realiseren van dat beleid gelden afhankelijk van aard en omvang van de onderneming de volgende aanbevelingen:

- a. De werkgever geeft de hoofdlijnen van het te voeren beleid op een herkenbare wijze aan.
- b. De werkgever zal bij het vaststellen en het uitwerken van het sociaal beleid de ondernemingsraad betrekken.
- c. De uitwerking van het sociaal beleid in concrete maatregelen en voorzieningen zal ter bevordering van rechtszekerheid door de werkgever zoveel mogelijk schriftelijk worden geformuleerd. Deze maatregelen en voorzieningen kunnen bijvoorbeeld betreffen:
 - het personeelsbeleid, w.o. aanstellings-, opleidings-, promotie-, beoordelings-, en ontslagbeleid.
 - de organisatie en taakverdeling binnen de onderneming,
 - het inkomensbeleid (openheid omtrent gehanteerde functieclassificatie, eventuele beoordelingssystemen en andere regelen die leiden tot vaststelling van het inkomen).
- d. De werkgever zal, waar mogelijk, door middel van een verslag het personeel informeren over het sociaal beleid alsmede de werkgelegenheidsontwikkeling en kwantitatieve en kwalitatieve zin en de uitwerking daarvan.
- e. Mede aan de hand van dat verslag zal het gevoerde sociaal beleid periodiek onderwerp zijn van bespreking met de ondernemingsraad.
- f. De werkgever zal de uiterste zorgvuldigheid betrachten ten aanzien van de persoonlijke gegevens van de in zijn onderneming werkzame journalist. Desgevraagd zal hij de journalist inzage verschaffen in diens bij de werkgever geregistreerde gegevens. De werkgever zal geen registratie houden van politieke visie, kerkelijke gezindheid en seksuele geaardheid van de journalisten.
- g. De werkgever zal structureel overwerk, mede met het oog op de ontwikkeling van de werkgelegenheid, zoveel mogelijk voorkomen, behoudens voor journalisten met een specifieke functie, die op min of meer voorspelbare tijdstippen overwerk moeten verrichten.
- h. De werkgever zal stelselmatige aanzienlijke overschrijding van het met de journalist in gedeeltelijke dienst overeengekomen aantal arbeidsuren zoveel mogelijk vermijden.
- i. De werkgever zal maatregelen nemen, bijvoorbeeld door middel van het aanstellen van een vrouwenspersoon, ter bestrijding van seksuele intimidatie. Degene die zich aan seksuele intimidatie schuldig maakt loopt het risico te worden ontslagen op grond van het gestelde in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek.

Sociaal beleid

2.

Indien door overheidsmaatregelen de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving absoluut dan wel relatief zijn/worden verlaagd en de aanvulling van de zijde van de werkgever daardoor relatief zal stijgen, zullen partijen zich over deze situatie beraden, waarbij het niveau van de aanvulling ter discussie wordt gesteld.

Aanvulling sociale verzekeringsuitkeringen

- Deeltijdarbeid*
3. Indien de arbeidsplaats niet in deeltijd kan worden vervuld, zal de werkgever na overleg met de hoofdredacteur in overleg met de journalist nagaan of elders in de organisatie een gelijkwaardige functie is die wel in deeltijd vervulbaar is. Indien journalisten die in deeltijd werken hun dienstverband willen omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, zal bij interne vervulling van de vacatures aan hen de voorkeur worden gegeven, mits zij voor de uitoefening van de functie geschikt zijn.
- Beleid gehandicapte journalisten*
4. Door CAO-partijen zijn aanbevelingen opgesteld, gericht op preventie en reïntegratie van gehandicapte en arbeidsongeschikte werknemers. De werkgever wordt aanbevolen, voorzover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, de volgende algemene maatregelen te nemen:
- maatregelen die er op gericht zijn dat er of geen handicaps ontstaan, of als ze al ontstaan, ze niet zodanig zijn dat ze problemen opleveren voor het functioneren binnen de functie (preventie gericht op de fysieke arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van de arbeid);
 - maatregelen waardoor een journalist die niet meer volledig in staat is de eigen functie te verrichten, een aangepaste functie kan blijven vervullen (preventie, gericht op vroegtijdige signalering, herplaatsing en functie-aanpassingen, dan wel aanpassingen van de werkplek);
 - maatregelen die er op gericht zijn partieel geschikten van buiten de onderneming in dienst te nemen (reïntegratie), met inschakeling van het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening en een ARBO-dienst).
- ARBO- Convenant*
5. De NVJ zal aansluiting zoeken bij de totstandkoming van een ARBO-Convenant ter bestrijding van werkdruk en van RSI binnen de sector Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en ter bevordering van de reïntegratie bij arbeidsongeschiktheid.
- Kennismakingsproject Vaktijdschrijftjournalisten*
6. Er komt een Kennismakingsproject Vaktijdschrijftjournalisten, in te stellen gedurende de looptijd van de CAO (2001/2002). Dit kennismakingsproject is bestemd voor pas afgestudeerden aan journalistieke opleidingen om werkervaring binnen het vaktijdschrijftuitgeverijbedrijf op te doen. De duur per werkervaringsplaats is minimaal 4 en maximaal 6 maanden. De pas afgestudeerde journalist wordt aangesteld op basis van een werkervaringsplaatsovereenkomst en ontvangt een beloning op het niveau van schaal A van de CAO. De werkgever is aan het Fonds Kennismakingsproject 2001/2002 geen bijdrage verschuldigd. Uit het fonds kan een kostenvergoeding aan deelnemende bedrijven worden gedaan. De regeling wordt uitgevoerd door een paritair samengesteld bestuur en is nader uitgewerkt in het 'Reglement Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschrijftjournalisten' dat deel uitmaakt van deze CAO (Bijlage XI). Het bestuur van het Fonds zal de promotie van het project begeleiden.
- Loopbaanbeleid*
7. CAO-partijen bevelen de werkgever aan om in het kader van een goed sociaal beleid een actief loopbaanbeleid te voeren.

Onderdelen daarvan zijn o.m.:

- procedures voor loopbaan- en functioneringsgesprekken
- scholingsfaciliteiten
- maatregelen ten behoeve van de oudere journalist

8.

Partijen bevelen de werkgever dringend aan een spaarloonregeling in te voeren zoals bedoeld in de wet Vermeend/Vreugdenhil. Een model-reglement van een spaarloonregeling is opgenomen in Bijlage XIV.

*Vermeend/
Vreugdenhil*

9.

Een paritaire studiec commissie zal worden belast met de taak te inventariseren waar in de praktijk problemen bestaan inzake 'gebruik, hergebruik en misbruik' van redactionele bijdragen die door journalisten in dienstverband zijn vervaardigd. Indien CAO-partijen beide constateren dat er sprake van een problematische situatie, zal de paritaire commissie verder gestudeerd worden op een procedure ter voorkoming van dergelijke problematische situaties.

*Studiec ommissie
Gebruik, herge-
bruik en misbruik*

Bij het verdere onderzoek door de paritaire studiec ommissie zullen de resultaten van de studiec ommissie, die is ingesteld in het kader van de CAO's PU en OP, worden betrokken.

10.

Voor de brutering van de Overhevelingstoelage in de salarissen per 1 januari 2001 hebben CAO-partijen de volgende afspraken gemaakt:

Brutering OHT

- de salarissen en de salarisschalen, voorzover genoemd in Bijlage I van deze CAO, worden ingevolge de wettelijke richtlijn terzake per 1 januari 2001 verhoogd met 1,9% met een maximum van f 1.745,- op jaarbasis;
- voorzover een onderneming een zogeheten 13e maand en/of winstdelingsregeling en/of andere aan het bruto loon gerelateerde emolumenten kent, kan het bruteringspercentage van 1,9% naar beneden worden bijgesteld. Hierbij is de afspraak gemaakt dat dit inkomensneutraal dient plaats te vinden, waarbij de effecten op de sociale premies buiten beschouwing worden gelaten.
- Paraplubepaling: wat de brutering van de overhevelingstoelage voor de pensioenopbouw betreft, hebben ondernemingen en pensioenfondsen resp. herverzekeraars tot uiterlijk 1 januari 2005 de tijd om afspraken te maken.

11.

De NVJ neemt deel aan de technische paritaire commissie CAO-BTU die gedurende de looptijd van de CAO onderzoekt in hoeverre de Minimum Pensioenvoorwaarden in de CAO's BTU en VAK nog aansluiten op de pensioenpraktijk binnen de boeken- en tijdschriftuitgeverijsector en aanpassing behoeven op grond van de PSW, de nieuwe fiscale wet- en regelgeving en het STAR-pensioenconvenant.

*Studiec ommissie
"Modernisering
Pensioenvoor-
waarden"*

12.

Er wordt een paritaire werkgroep ingesteld, die gedurende de looptijd van deze CAO een onderzoek zal doen naar een (keuze)raamwerk van mogelijke onderwerpen (bronnen), die in aanmerking komen voor aanwending ten behoeve van andere arbeidsvoorwaarden (doelen). Bij dit onderzoek dient de huidige regeling Verlof à la Carte te worden betrokken.

*Studiec ommissie
"Arbeidsvoor-
waarden op
maat"*

*Projectgroep
Bedrijfstakbu-
reau*

13.

Er wordt een paritaire (project)groep ingesteld met als opdracht gedurende de looptijd van deze CAO te komen tot de oprichting van een Bedrijfstakbureau, met eigen statuten en een reglement.

Als actiepunten voor het Bedrijfstakbureau gelden in eerste instantie de organisatie van het beheer van een aantal stichtingen en sociale fondsen, het inrichten van een Website ten behoeve van de bedrijfstak, het opzetten van een Kenniscentrum en de totstandkoming van het ARBO-convenant.

De financiering van de aanloopkosten zal geschieden uit het werkgeversdeel van het Fonds Werkgeversbijdrage.

M/V

14.

CAO-partijen hebben hebben een jaarlijkse inventarisatie onder de aangesloten ondernemingen afgesproken van vrouwelijke journalisten in de vaktijdschriftsector, gekoppeld aan functie en beloning in vergelijking tot mannelijke journalisten in de vaktijdschriftsector. De inventarisatie en rapportage maken deel uit van de Werkgelegenheidsenquête als bedoeld in artikel 4C.4 van deze CAO.

Bijlage I Functieniveaugroepen, voorbeeldfuncties en salarisschalen

I

Voorwoord bij de groeps- en voorbeeld-omschrijvingen in de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten

Om de functies binnen de vaktijdschriftjournalistiek te kunnen indelen in de verschillende salarisschalen, zijn in deze bijlage per functieniveau één groepsomschrijving en één of meer voorbeeldomschrijvingen opgenomen.

Voorwoord

Een in te delen functie zal niet altijd precies overeenkomen met één van de voorbeeldfuncties maar met een deel ervan. Binnen kleine uitgeverijen worden verantwoordelijkheden die bij verschillende functies horen, vaak bij één persoon ondergebracht. Ook kunnen binnen verschillende uitgeverijen met dezelfde functiebenamingen verschillende taken en verantwoordelijkheden worden bedoeld.

Bij het indelen van de journalistieke functies moet dan ook worden uitgegaan van de taken waaruit iemands functie overwegend is opgebouwd. Vervolgens word(t)/(en) de voorbeeldfunctie(s) gezocht die daar het best bij aansluit(en). Om zeker te zijn dat met de juiste voorbeeldfunctie wordt vergeleken, dient ook de bijbehorende groepsomschrijving erbij te worden betrokken. Die geeft immers het niveau aan dat van de betreffende journalistieke functie wordt verwacht.

Indien een journalist taken en verantwoordelijkheden in zijn functie heeft van verschillend functie-niveau en beide maken een substantieel deel van zijn werk uit, dan geldt het hoogste functieniveau.

Indien in de voorbeeldomschrijvingen gesproken wordt van aantallen personen (bij leidinggevende functies) dan wordt met een kleine groep bedoeld: tot ca. 5 personen; met een middelgrote groep: tot ca. 15 personen; met een grote groep: meer dan ca. 15 personen.

Bij alle voorbeeldomschrijvingen kunnen de genoemde taken waar nodig worden uitgevoerd met behulp van beeldschermen en middels verschillende opmaak- en illustratiesoftwarepakketten.

De voorbeeldomschrijvingen zijn bedoeld om het niveau van de journalistieke functies te beoordelen, en niet als taakomschrijvingen voor vacatuurvulling, beoordeling van functioneren e.d.

Uitbouw van het salarisgebouw per 1 januari 2001

- Schalen C en D krijgen er twee treden bij aan de bovenkant met een * (d.w.z. uitsluitend toe te kennen op basis van excellent functioneren, ter beoordeling van de werkgever).
*NB. Daarmee heeft Schaal C nu twee hoogste treden met * en Schaal D (die al één trede had met *) nu drie hoogste treden met *).*
- Aan de onderzijde van de schalen C en D vervalt de laagste schaaltrede (= één trede per schaal).

I

Functieniveaugroep A

Functieniveaugroep A

Partijen zijn overeengekomen dat Functieniveaugroep A in de praktijk niet meer toegepast wordt.

Van de salarisschaal behorende bij Functieniveaugroep A blijft uitsluitend schaal-trede 0 in stand ten behoeve van de bepaling van de leeftijdschalen.

Functieniveaugroep B

Functieniveaugroep B

Functieniveaugroep B heeft betrekking op werkzaamheden van meer gecompliceerde en/of gespecialiseerde aard. Van de betrokkene wordt een gerichte theoretische kennis en/of bredere algemene kennis vereist en enige praktijkervaring. Betrokkene dient de dagelijkse problemen binnen het eigen functiegebied te onderkennen en op te lossen. De werkzaamheden worden volgens bepaalde richtlijnen met een ruime mate van zelfstandigheid verricht, gepaard gaande met een directe voortgangscntrole.

VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

Bureauredacteur, redacteur

Functie: Bureauredacteur, redacteur

Functietypering: Schrijven, bewerken en persklaar maken van kopij, volgens richtlijnen en instructies

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Schrijven van nieuwsberichten en korte artikelen. Samenstellen van informatierubrieken met een niet overwegend specialistisch karakter. Verrichten van nieuwsgaring via telefoon en schriftelijke bronnen. Eveneens 'buiten de deur': bezoeken van persconferenties en vakbijeenkomsten en afnemen van eenvoudige interviews.

Maken van voorselecties uit algemene en specialistische nieuwsbronnen. Afhandelen van minder specialistische vragen en tips van lezers en belanghebbenden; gericht kunnen doorverwijzen.

Redigeren van kopij voor wat betreft spelling, zinsbouw en vocabulaire (dus niet inhoudelijk)

Verrichten van correctiewerk op gezette kopij.

Bestellen van illustratiemateriaal.

Vorbereiden van de opmaak van standaard pagina's; ordenen van kopij en deze op lengte corrigeren.

Volgen van de produktieplanning en signaleren van afwijkingen.

Verrichten van documentatietaken voor de redactie, freelancers en lezers.

Vormgever, opmaakredacteur

Functie: Vormgever, opmaakredacteur

Functietypering: Verrichten van uitvoerende lay out- en/of opmaakwerkzaamheden volgens richtlijnen en instructies.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Verrichten van uitvoerende vormgeverswerkzaamheden voor één of meer tijdschriften. Geven van zetinstructies aan

kopij. Binnen vastgestelde kaders (basis lay-out) verzorgen van de lay out van rubriekspagina's en artikelen.

Beeldmateriaal voorzien van instructies voor reproductie. In concept aangeleverde (info-)grafieken en tabellen uitwerken. Opgemaakte pagina's gereed maken voor levering aan drukkerij. Controleren van het eigen aandeel in de stroom van kopij en opgemaakte pagina's en signaleren van afwijkingen ten opzichte van de productieplanning.

Funcnieniveaugroep C

Funcnieniveaugroep C heeft betrekking op werkzaamheden van zeer gespecialiseerde aard. Van de betrokkene wordt een grondige specialistische theoretische kennis, aangevuld met een ruime praktijkervaring. Betrokkene dient binnen het vak- en/of functiegebied voorkomende problemen te onderkennen, te analyseren en op te lossen en zo mogelijk hierop te anticiperen, zonder daarbij altijd op de opgedane kennis en ervaring te kunnen terugvallen. De werkzaamheden worden volgens algemene binnen het vakgebied geldende voorschriften met een grote mate van zelfstandigheid verricht, gepaard gaande met voortgangscntrole of steekproefsgewijze controle op de resultaten.

Funcnieniveaugroep C

VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

Funcnie: Bureauredacteur, redacteur, verslaggever

*Bureauredacteur,
redacteur,
verslaggever*

Funcnietypering: Binnen de redactionele formule en planning van het blad initiëren, schrijven en bewerken van kopij in een aantal journalistieke genres.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Schrijven in verschillende journalistieke genres (in de regel niet opiniërend).

Maken van lay-out voorbereidingen, overleggen met de vormgever, suggesties doen voor visualisatie. Instrueren van fotografen en illustratoren.

De verschillende genres in aangeleverde kopij weten te herkennen en de kopij dienovereenkomstig beoordelen.

Redigeren van berichten en minder gezichtsbepalende kopij, zowel taalkundig als inhoudelijk; controleren van het in de kopij verwerkte feitenmateriaal op grond van materieknennis; zorgen voor aanvullingen en correcties.

Verrichten van bronnenonderzoek. Verwerven van vakgerichte informatie en vaknieuws via relaties en nieuwe contacten. Op eigen initiatief nieuwe relaties aanknopen in het vakgebied en entree weten te verkrijgen bij voor het blad belangrijke personen en instanties. Bedenken van onderwerpen, thema's en rubrieken, zowel om zelf uit te voeren als voor het blad in het algemeen.

Vertegenwoordigen van het blad bij externe gebeurtenissen die voor het vakgebied relevant zijn (congressen, persconferenties, vakbeurzen, recepties etc.). Bij zulke gelegenheden actieve nieuwsgaring verrichten en zonodig redactionele bijdragen werven van specialisten.

Inzetbaar zijn voor alle voorkomende bureauredactionele taken, zoals nieuwsselectie, documentatie, nieuwsgaring, opmaakbegeleiding, productiecoördinatie etc.

VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

*Vormgever,
opmaakredac-
teur*

Functie: Vormgever, opmaakredacteur

Funcietypering: Verrichten van ontwerp-, lay out- en/of opmaakwerkzaamheden en adviseren van de (hoofd)redactie(s) hierover.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: In nauw overleg met betrokken redactie(s) verrichten van vormgevingswerkzaamheden voor één of meer tijdschriften. Bedenken van vormgevingstechnische oplossingen voor redactionele wensen. Adviseren van (hoofd)redactie(s) over gewenste wijzigingen in basisvormgeving. Geven van zetinstructies aan kopij. Verzorgen van de lay out van artikelen en rubrieken. Vormgeven van omslagpagina's. Beeldmateriaal voorzien van instructies voor reproductie. Controleren van litho's en andere reproducties van beeldmateriaal op kwaliteit.

Vervaardigen van schetsen en werktekeningen voor specifieke onderdelen als covers, logo's en vignetten. Opzetten en uitwerken van ideeën voor tabellen, infografieken en illustraties. Begeleiden van de productie naar drukkerij en signaleren van afwijkingen ten opzichte van de planning.

*Fotoredacteur,
beeldscherm-
redacteur*

Functie: Fotoredacteur, beeldredacteur

Funcietypering: Verrichten van werkzaamheden voor het vervaardigen en/of verkrijgen van beeldmateriaal.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: In overleg met redactie(s) uitvoeren van het foto- en/of beeldbeleid voor één of meer tijdschriften. Verzamelen van foto's, dia's, tekeningen en andere illustraties in overleg met (hoofd)redactie(s). Verstrekken van opdrachten aan fotografen en illustratoren. Zoeken van lokaties, attributen en modellen voor het maken van foto's en regelen van de vereiste voorbereidingen. Beheren van archief voor beeldmateriaal. Onderhouden van contacten met fotografen en stockbureaus. Beheren van fotobudgetten. Zorgdragen voor tijdige ontvangst van aangevraagd danwel in opdracht vervaardigd materiaal en dit controleren op kwaliteit.

Functieniveaugroep D

*Functieniveau-
groep D*

Functieniveaugroep D heeft betrekking op:

- werkzaamheden van zeer gespecialiseerde aard, waarbij van de betrokkene een grondige specialistische theoretische en vakgerichte kennis wordt vereist, verkregen hetzij door een gerichte beroepsopleiding en praktijkervaring, hetzij door een zeer ruime praktijkervaring, alsmede een brede algemene kennis; ófwel
- werkzaamheden van leidinggevende aard, waarbij afstemming van de werkzaamheden op activiteiten van andere afdelingen is vereist.
Betrokkene dient de binnen het vak- en/of functiegebied voorkomende problemen volledig te kunnen afhandelen en er op te anticiperen, zonder daarbij altijd

op opgedane kennis en ervaring te kunnen terugvallen. De werkzaamheden worden volgens algemene voorschriften met een zeer grote mate van zelfstandigheid verricht. Controle vindt steekproefsgewijze plaats op de resultaten.

VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

Functie: Vakredacteur

Vakredacteur

Functietypering: Binnen de redactionele formule en planning van het blad produceren en/of redigeren van kopij en beeld met een overwegend vakspecialistisch karakter.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Informeren van hoofdredactie en mederedacteuren over de ontwikkelingen op een voor het blad essentieel (deel)vakgebied waarvoor gespecialiseerde kennis vereist is. Adviseren van de hoofdredactie over de wijze en het tijdstip waarop dit specialisme in het blad aan bod komt of dient te komen.

Leggen en onderhouden van contacten met (belangrijke) specialisten op vakinhoudelijk niveau en volgen van relevante vakliteratuur. Verwerven van nieuws binnen het specialisme om vroegtijdig op de hoogte te zijn en primeurs te kunnen binnenhalen.

Schrijven van nieuwsberichten en openingsartikelen gerelateerd aan het vakspecialisme. Schrijven van gezichtsbepalende artikelen die bijdragen aan de autoriteit van het blad. Schrijven van opiniërende artikelen. Aandragen van ideeën en concreet materiaal voor de beeldinvulling van artikelen en overleggen met vormgevers en fotografen hierover.

Zoeken, werven en instrueren van freelance auteurs en conform richtlijnen dan wel in overleg met de hoofdredactie uitzetten van opdrachten. Beoordelen van aangeleverde kopij op inhoud en zonodig (laten) herschrijven.

Functie: Eindredacteur

Eindredacteur

Functietypering: Binnen de vastgestelde tijdsplanning produceren van 'schone' kopij en beeld en/of complete pagina's op basis van aangeleverd 'ruw' materiaal en zelf uitgezette opdrachten; bewaken dat de productie in de drukkerij conform de contractuele afspraken verloopt.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Beoordelen van kopij van de redactie en van externe medewerkers op plaatsbaarheid. Bewerken en redigeren van artikelen in verschillende genres; ook gezichtsbepalende artikelen.

Maken van koppen, intro's, streamers en fotobijchriften.

Plannen van producties met schrijvende journalisten, vormgevers, fotografen en illustratoren en zorgen voor een goede samenwerking van betrokkenen.

Leiding geven aan een of meer redactieleden voor wat betreft de dagelijkse voortgang van het werk.

Opdrachten uitzetten bij externe auteurs, fotografen en illustratoren en hen begeleiden. Verrichten van beeldresearch om passend beeldmateriaal te genereren.

Vaststellen van de indeling en begeleiden van de opmaak van (een deel van) het blad.

Zorgdragen voor de aanlevering van kopij, beeld en opgemaakte pagina's aan de drukkerij volgens de overeengekomen planning.
Facturen van free-lancers controleren en accorderen. Bewaken van produktiekosten en voorkomen van budgetoverschrijdingen.
Bijdragen aan de ontwikkeling van de redactionele formule en aan de opstelling van het redactionele jaarplan.
Suggesties doen voor organisatorische verbeteringen op de redactie.

*Rubrikschef,
chefredacteur*

Functie: Rubrikschef, chfredacteur

Functietypering: Binnen de redactionele formule van het blad met vaste regelmaat een groter onderdeel, katern of supplement van het blad (laten) produceren.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Geroutineerd schrijven in verschillende genres, ook opiniërend; begeleiden en adviseren van minder ervaren collega's. Maken van produktieplanningen en bewaken van de produktievoortgang en de deadlines. Zorgen voor voldoende kopijvoorraad en tijdig oplossen van eventuele stagnatie van de produktie.

Onderhouden van vaste contacten met vormgeving en drukkerij; coördineren van de tijdige aanlevering van materiaal aan deze partijen.

Beoordelen van kopij, ook van derden, op bruikbaarheid.

Bewerken van kopij in laatste instantie (dus als eindredacteur); gezichtsbepalende artikelen redigeren.

Plannen van produkties met schrijvende journalisten, vormgevers, fotografen en illustratoren en zorgen voor een goede samenwerking van betrokkenen.

Leiding geven aan een of meer redactieleden voor wat betreft de dagelijkse voortgang van het werk.

Opdrachten uitzetten bij en begeleiden van externe medewerkers en fotografen.

Begeleiden van de opmaak van (een deel van) het blad.

Bewaken van de produktiekosten en signaleren/voorkomen van budgetoverschrijdingen.

Bijdragen aan de ontwikkeling van de redactionele formule en aan de opstelling van het redactionele jaarplan.

Doen van suggesties voor organisatorische verbeteringen op de redactie.

Vervullen van representatietaken namens het blad.

Beeldredacteur

Functie: **Beeldredacteur**

Functietypering: Binnen redactionele formule(s) en planning ontwikkelen en uitvoeren van foto- en beeldbeleid.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: In overleg met (hoofd)redactie(s) bepalen van het foto- en beeldbeleid voor één of meer tijdschriften. Meedenken over de inhoud en planning van te produceren nummers en over een bij de onderwerpen passende (beeld-)aanpak. Voorstellen doen voor een integrale aanpak van series en fotoreportages. Op basis van vak-inhoudelijke kennis meebepalen welke informatie in tekstvorm en welke in beeldvorm zal worden overgedragen. Aangeven op welke wijze voorstellen in deze zullen worden uitgevoerd.

Bedenken, voorbereiden en uitvoeren van ideeën voor beeldvervaardiging. Vervreken van opdrachten aan fotografen en illustratoren. Zoeken van lokaties, attributen en modellen voor het maken van foto's. Als producent, zonodig op lokatie, leiding geven aan de vervaardiging van foto- en beeldmateriaal. Zorgdragen voor tijdige ontvangst van in opdracht vervaardigd danwel aangevraagd materiaal en dit controleren op kwaliteit.

Beheren van archief beeldmateriaal, signaleren van specifieke tekortkomingen en nemen van maatregelen voor aanvulling. Opzetten en onderhouden van een netwerk voor contacten met fotografen en stockbureaus in binnen- en buitenland. Beheren van budgetten voor beeldmateriaal.

Funcctie: Vormgever, chef vormgeving

Funcctietypering: Binnen redactionele formule(s) en planning ontwikkelen en realiseren van het vormgevingsbeleid; leiden van een afdeling vormgeving.

Aard van het: werk/verantwoordelijkheden: In nauwe samenwerking met betrokken redactie(s) verzorgen van de grafische vormgeving van één of meer tijdschriften. Adviseren van (hoofd)redactie(s) over te kiezen vormgevingsmiddelen en over soort en kwaliteit van het beeldmateriaal. Ontwikkelen van normen en richtlijnen voor basis lay-outs. Op grond van grafische vakkennis adviseren van (hoofd)redactie(s) over technieken en processen voor reproductie en vervaardiging.

Ontwerpen van covers, logo's en vignetten. Voorbereiden en begeleiden van het proces van (re)styling van tijdschriften door derden, danwel dit zelf verzorgen. Ontwikkelen en (laten) uitvoeren van ideeën voor tabellen, infografieken en illustraties. Instrueren van fotografen en andere producenten van beeldmateriaal. Verzorgen van de indeling van tijdschriften.

Leiding geven aan één of meer vormgevers voor wat betreft de dagelijkse gang van zaken van het werk. Controleren van productie tussen redactie en drukkerij op kwantiteit, kwaliteit en tijdige levering.

*Vormgever,
chef vormgeving*

Funcctieniveaugroep E

Funcctieniveaugroep E heeft betrekking op:

a. werkzaamheden van een zodanig karakter en niveau dat vanuit het eigen vakgebied, een bijdrage wordt geleverd aan het bestuur en beleid van de onderneming. Deze werkzaamheden vereisen een volledige beheersing van het eigen vakgebied, enige kennis van aangrenzende vakgebieden en een brede bedrijfservaring; en/of
b. werkzaamheden van leidinggevende aard, waarbij afstemming van de werkzaamheden op activiteiten van andere afdelingen is vereist.

Binnen het kader van de gestelde beleidslijnen wordt een zelfstandige behandeling respectievelijk behartiging van veelal gecompliceerde en in breder verband doorwerkende zaken respectievelijk belangen vereist, veelal gepaard aan een wel overwogen eigen aanpak en gedragsbepaling. De zelfstandigheid wordt evenwel nog beperkt door enerzijds een in beleidslijnen gesteld raamwerk, waaraan functionaris de resultaten van zijn werkzaamheden moet toetsen en anderzijds een plicht tot regelmatig rapporteren.

Funcctieniveaugroep E

VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

Vakredacteur

Functie: Vakredacteur

Functietypering: Binnen de redactionele formule en planning van het blad (laten) produceren van vakspecialistische kopij en beeld die mede toonaangevend zijn op het betreffende vakgebied en mede gezichtsbepalend voor het blad; adviseren van de hoofdredactie over de redactionele dekking van bepaalde (deel)specialismen.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Als onder D (vakredacteur), maar dan op een hoog niveau. Kenmerken:

- Benutten van specialistische kennis die is opgebouwd door middel van voortdurende studie en uitgebreide werkervaring binnen een voor het blad essentieel vakgebied.
- Mede vervullen van de rol van klankbord, vraagbaak en adviseur binnen (en regelmatig ook buiten) de redactie op grond van dit specialisme
- Weten te behouden van het aanzien van het blad in vakkringen door middel van trendsettende en vernieuwende bijdragen

*Eindredacteur/
chefredacteur*

Functie: Eindredacteur/chefredacteur

Functietypering: Binnen de redactionele formule verzorgen van de productie van een dagelijks of wekelijks verschijnend blad of van een minder frequente uitgave waarvoor geen aparte hoofdredacteur is aangesteld.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Als onder D (chefredacteur, eindredacteur), maar dan met een groter redactioneel team en/of met een bredere verantwoordelijkheid. Kenmerken:

- verzorgen van het gehele produktietraject van de betrokken uitgave, lopend van het maken van deelplanningen en het uitzetten van opdrachten tot het beoordelen van kopij en beeld en het begeleiden van de opmaak
- leiding geven aan enkele redactieleden, inclusief het voeren van functioneringsgesprekken, het doen van salarisvoorstellen, het regelen van de onderlinge taakverdeling etc.

Functieniveaugroep F

Functieniveaugroep F

Functieniveaugroep F heeft betrekking op:

- a. werkzaamheden van een zodanig karakter en niveau, dat een directe invloed wordt uitgeoefend op het bestuur en beleid van de onderneming, leidende tot de conceptie van beleidsbeslissingen. De werkzaamheden vereisen een volledige beheersing van het eigen vakgebied, kennis van aangrenzende vakgebieden en bestuurlijke ervaring; en
- b. werkzaamheden gericht op het zelfstandig ontwikkelen en realiseren van een deel van het bestuur en beleid van de onderneming, waarbij leiding wordt gegeven aan medewerkers, belast met functies van leidinggevende en/of specialisti-

sche aard.

Betrokkene zal de realisering van de genoemde beleidsbeslissingen dienen te plannen, te bewaken en te evalueren. Binnen het kader van de doelstelling van de onderneming wordt een zelfstandige vakbeoefening en een eigen oordeelsvorming vereist, rekening houdend met interne en externe ontwikkelingen op diverse terreinen (commercieel, financieel, economisch en sociaal) en hun onderlinge samenhang. De resultaten van de werkzaamheden worden met het management geëvalueerd tegen de achtergrond van de doelstellingen van de onderneming.

- c. De zeer gezaghebbende en gezichtsbepalende redacteuren, die tevens de naast medewerkers van de hoofdredacteur zijn en met hem het algemene beleid binnen de redactionele formule van het blad bepalen. De journalisten zijn veelal door hun specifieke functie van zeer uitzonderlijke betekenis voor het blad en bezitten een grote mate van gezaghebbende deskundigheid binnen het vakgebied waarin zij werkzaam zijn.

VOORBEELDFUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

Functie: Vakredacteur

Vakredacteur

Functietypering: Binnen de redactionele formule en planning van het blad (laten) produceren van vakspecialistische kopij en beeld die toonaangevend zijn op het betreffende vakgebied en gezichtsbepalend voor het blad; adviseren van de hoofdredactie over de redactionele dekking van bepaalde (deel)specialismen.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: als onder E (vakredacteur) maar dan op een zeer hoog niveau. Kenmerken:

- Benutten van specialistische kennis die is opgebouwd door middel van voortdurende studie en uitgebreide werkervaring binnen een voor het blad essentieel vakgebied.
- Vervullen van de rol van klankbord, vraagbaak en adviseur binnen en buiten de redactie op grond van dit specialisme.
- Ontwikkelen en versterken van het aanzien van het blad in vakkringen door middel van trendsettende en vernieuwende bijdragen.
- Het onderhouden en het uitbreiden van een netwerk van deskundigen op het vakgebied, zowel nationaal als internationaal.

Functie: Hoofdredacteur, adjunct-hoofdredacteur

*Hoofdredacteur,
adjunct-hoofdredacteur*

Functietypering: Binnen de aangegeven uitgeefdoelstellingen de toevertrouwde titel en eventuele afgeleide produkten (verder) ontwikkelen en deze met behulp van een capabel en gemotiveerd team op tijd en binnen de vastgestelde budgetten produceren.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Ontwikkelen en bewaken van de redactionele formule. Zorgen voor de samenstelling en instandhouding van het redactionele team; opleiden en ontwikkelen van redactieleden en zorgen voor de onderlinge taakverdeling en samenwerking. Opstellen van de redactionele jaarbegroting en

deze bij de uitgever verantwoorden en verdedigen. Beheren van de redactionele budgetten en voorkomen van overschrijdingen.

Reprenteren van het blad als 'autoriteit' in vakkringen (bijvoorbeeld in panels, forums) en tegenover de pers. (Laten) signaleren van alle voor het vak belangrijke ontwikkelingen en trends. Vertalen van vakontwikkelingen naar de redactionele invulling met als uitgangspunt de lezersdoelgroep(en) van het blad. Werven van freelance auteurs; bepalen wanneer auteurs/columnisten afscheid moeten nemen. Prioriteiten stellen in de redactionele invulling; bepalen van de keuze voor openings- en andere beeldbepalende artikelen; zorgen dat het blad een herkenbare uitstraling krijgt naar de lezers en bewaken van de toon en wijze van presentatie van de artikelen. Voortdurend beoordelen van de uitgave op tekstuele en visuele kwaliteiten; samen met de redactie (schrijvende redactieleden en vormgevers) ontwikkelen van kwaliteitsnormen en richtlijnen voor visualisatie. Zorgen dat de redactie handelt binnen de gedragscode en beroepsethiek van journalisten. Het redactionele concept vertalen in concrete opdrachten aan redacteuren, vormgevers en externe auteurs. Een blad kunnen restylen en de gekozen vernieuwingen in het redactionele team geaccepteerd weten te krijgen. Eventueel vervullen van produktietaken, bijvoorbeeld (een deel van) de eindredactie.

Functieniveaugroep G

Functieniveaugroep G

Functieniveaugroep G heeft betrekking op:

- a. werkzaamheden van een zodanig karakter en niveau, dat een directe invloed wordt uitgeoefend op het bestuur en beleid van de onderneming. Het betreft een blad of pakket bladen dat van substantieel belang is voor de strategie en het resultaat van de onderneming. Er is sprake van het bewerken van gecompliceerde en conjunctuur-gevoelige markten. De werkzaamheden vereisen kennis op gerijpt professioneel niveau gericht op toepassing/beheersing van veelomvattende werkwijzen, methoden en procedures, alsmede van de theoretische grondslagen van het vakgebied en de werkterreinen en de samenhang met andere vakgebieden en werkterreinen en inzicht in maatschappelijke ontwikkelingen; èn
- b. werkzaamheden gericht op het zelfstandig ontwikkelen en realiseren van een deel van het bestuur en beleid van de onderneming, waarbij leiding wordt gegeven aan medewerkers, belast met functies van leidinggevende en/of specialistische aard (intern en extern), met sterk uiteenlopende specialismen binnen het journalistieke en redactionele takenveld. Betrokkene is verantwoordelijk voor integratie en coördinatie van de werkzaamheden binnen de organisatorische eenheid.

Betrokkene zal de realisering van het overeengekomen beleid dienen te plannen, bewaken en evalueren. Voor de uitoefening van de functie zijn middelen en mogelijkheden slechts aangegeven in de vorm van beleidslijnen. Aan betrokkene worden dienovereenkomstige eisen gesteld met betrekking tot de vaardigheden om moderne tijdschriften te maken en/of andere gespecialiseerde eigentijdse informatie-media te (doen) produceren.

Binnen het kader van de doelstellingen van de onderneming is een zelfstandige oordeelsvorming vereist, rekening houdend met interne en externe ontwikkelingen op diverse terreinen (commercieel, financieel, economisch, sociaal) en

hun onderlinge samenhang.

De resultaten van de werkzaamheden worden mede beoordeeld op merkbare consequenties voor de middellange en lange termijn.

VOORBEELD-FUNCTIEOMSCHRIJVING

Functie: **Hoofdredacteur**

Hoofdredacteur

Functietypering: Binnen de aangegeven uitgedoelstellingen de toevertrouwde titel(s) en afgeleide produkten ontwikkelen en deze met behulp van een capabel en gemotiveerd redactioneel team (van middelgrote omvang) op tijd en binnen de vastgestelde budgetten produceren.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: Als onder F (hoofdredacteur), maar met een zwaardere leidinggevende verantwoordelijkheid en een groter afbreukrisico. Dit afbreukrisico is te bepalen in relatie tot omzet en oplage, de beoogde of te verdedigen marktpositie (leider, volger, monopolist), de mate waarin de hoofdredacteur te maken heeft met strijdige belangen (lezersdoelgroepen, adverteerders, redactieraad, gelieerde vakverenigingen etc.), breedte van de redactionele formule en niveau en vereiste diepgang van de inhoud van de uitgaven.

Functieniveaugroep H

Functieniveaugroep H heeft betrekking op:

dezelfde werkzaamheden als genoemd onder G, maar is van toepassing op hoofdredacteurs van bladen die van substantieel belang zijn voor het resultaat en/of de strategie van de onderneming en die wat specialismen en redactionele omvang betreft tot de hoogste categorie vakbladen gerekend kunnen worden.

Functieniveaugroep H

VOORBEELD-FUNCTIEOMSCHRIJVING

Functie: **Hoofdredacteur**

Hoofdredacteur

Functietypering: Binnen de aangegeven uitgedoelstellingen de toevertrouwde titel(s) en afgeleide produkten ontwikkelen en deze met behulp van een capabel en gemotiveerd redactioneel team (van grote omvang) op tijd en binnen de vastgestelde budgetten produceren.

Aard van het werk/verantwoordelijkheden: als onder G (hoofdredacteur), maar met een zwaardere leidinggevende verantwoordelijkheid en een groter afbreukrisico.

Cao voor het Vaktijdschriftjournalisten

Maandsalarissen per 1 januari 2001 (inclusief brutering OHT, 1,9%
met een maximum van fl. 1.745 per jaar)

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40 %
17 jaar		45 %
18 jaar		52,5 %
19 jaar		60 %
20 jaar	2.243	70 %
21 jaar	2.563	80 %
22 jaar	2.883	90 %

f

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G	H
0	3.203	3.441	3.884	4.567	4.923	5.464	6.031	6.617
1		3.524	3.993	4.699	5.062	5.621	6.201	6.801
2		3.605	4.102	4.832	5.202	5.778	6.370	6.986
3		3.687	4.211	4.964	5.342	5.935	6.539	7.171
4		3.769	4.321	5.097	5.481	6.092	6.709	7.352
5		3.850	4.431	5.228	5.620	6.248	6.877	7.534
6		3.932	4.540	5.360	5.760	6.404	7.048	7.713
7		4.014	4.650	5.490	5.898	6.562	7.216	7.895
8		4.096	4.760	5.622	6.038	6.718	7.382	8.076
9		4.178	4.870	5.755	6.179	6.875	7.549	8.257
10		4.260	4.979	5.886	6.317	7.032	7.714	8.438
11		4.340	5.089	6.019	6.457	7.189	7.881	8.619
12			5.197	6.150	6.596	7.343	8.046	8.801
13			*5.305	*6.283	6.735	7.497	8.213	8.982
14			*5.413	*6.416	*7.015	*7.803	*8.545	*9.343
				*6.549		*7.957	*8.711	*9.524
							*8.876	*9.705

* uitsluitend ter beoordeling van de werkgever op basis van excellent functioneren.

Cao voor het Vaktijdschriftjournalisten

Maandsalarissen per 1 juli 2001 (verhoogd met 4% t.o.v. de salarissen per 1 januari 2001)

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40 %
17 jaar		45 %
18 jaar		52,5 %
19 jaar		60 %
20 jaar	2.333	70 %
21 jaar	2.666	80 %
22 jaar	2.999	90 %

f

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G	H
0	3.332	3.579	4.040	4.750	5.120	5.683	6.273	6.882
1		3.665	4.153	4.887	5.265	5.846	6.450	7.074
2		3.750	4.267	5.026	5.411	6.010	6.625	7.266
3		3.835	4.380	5.163	5.556	6.173	6.801	7.458
4		3.920	4.494	5.301	5.701	6.336	6.978	7.647
5		4.004	4.609	5.438	5.845	6.498	7.153	7.836
6		4.090	4.722	5.575	5.991	6.661	7.330	8.022
7		4.175	4.836	5.710	6.134	6.825	7.505	8.211
8		4.260	4.951	5.847	6.280	6.987	7.678	8.400
9		4.346	5.065	5.986	6.427	7.150	7.851	8.588
10		4.431	5.179	6.122	6.570	7.314	8.023	8.776
11		4.514	5.293	6.260	6.716	7.477	8.197	8.964
12			5.405	6.396	6.860	7.637	8.368	9.154
13			*5.518	*6.535	7.005	7.797	8.542	9.342
14			*5.630	*6.673	*7.150	*8.116	*8.887	*9.529
				*6.811	*7.296	*8.276	*9.060	*9.717
							*9.232	*10.094

* uitsluitend ter beoordeling van de werkgever op basis van excellent functioneren.

Cao voor het Vaktijdschriftjournalisten

Maandsalarissen per 1 juli 2001 (verhoogd met 4% t.o.v. de salarissen per 1 januari 2001) in Euro



Leeftijd	A	staffiel
16 jaar		40 %
17 jaar		45 %
18 jaar		52,5 %
19 jaar		60 %
20 jaar	1.059	70 %
21 jaar	1.210	80 %
22 jaar	1.361	90 %

Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G	H
0	1.512,00	1.624,08			2.323,35	2.578,83	2.846,56	3.122,92
1		1.663,10	1.833,27	2.155,46	2.389,15	2.652,80	2.926,88	3.210,04
2		1.701,68	1.884,55	2.217,62	2.455,40	2.727,22	3.006,29	3.297,17
3		1.740,25	1.936,28	2.280,70	2.521,20	2.801,19	3.086,16	3.384,29
4		1.778,82	1.987,56	2.342,87	2.587,00	2.875,15	3.166,48	3.470,06
5		1.816,94	2.039,29	2.405,49	2.652,35	2.948,66	3.245,89	3.555,82
6		1.855,96	2.091,47	2.467,66	2.718,60	3.022,63	3.326,21	3.640,22
7		1.894,53	2.142,75	2.529,82	2.783,49	3.097,05	3.405,62	3.725,99
8		1.933,10	2.194,48	2.591,09	2.849,74	3.170,56	3.484,12	3.811,75
9		1.972,13	2.246,67	2.653,25	2.916,45	3.244,53	3.562,63	3.897,06
10		2.010,70	2.298,40	2.716,33	2.981,34	3.318,95	3.640,68	3.982,38
11		2.048,36	2.350,13	2.778,04	3.047,59	3.392,91	3.719,64	4.067,69
12			2.401,86	2.840,66	3.112,93	3.465,52	3.797,23	4.153,90
13			2.452,68	2.902,38	3.178,73	3.538,12	3.876,19	4.239,21
14			* 2.503,96	* 2.965,45	3.244,53	3.610,28	3.954,69	4.324,07
			* 2.554,78	* 3.028,08	* 3.310,78	* 3.682,88	* 4.032,74	* 4.409,38
				* 3.090,70		* 3.755,49	* 4.111,25	* 4.494,69
							* 4.189,30	* 4.580,46

* uitsluitend ter beoordeling van de werkgever op basis van excellent functioneren.

Cao voor het Vaktijdschriftjournalisten

Maandsalarissen per 1 juli 2002 (verhoogd met 3,5% t.o.v. de salarissen per 1 juli 2001) in Euro

Leeftijd	A	staffel
16 jaar		40 %
17 jaar		45 %
18 jaar		52,5 %
19 jaar		60 %
20 jaar	1.095,73	70 %
21 jaar	1.252,13	80 %
22 jaar	1.408,53	90 %



Schaaltreden	A	B	C	D	E	F	G	H
0		1.680,93			2.404,67	2.669,09	2.946,19	3.232,22
1	1.564,92	1.721,31	1.897,44	2.230,91	2.472,78	2.745,65	3.029,32	3.322,39
2		1.761,24	1.950,51	2.295,24	2.541,34	2.822,68	3.111,51	3.412,57
3		1.801,16	2.004,05	2.360,53	2.609,45	2.899,24	3.194,18	3.502,74
4		1.841,08	2.057,13	2.424,88	2.677,55	2.975,79	3.277,31	3.591,51
5		1.880,54	2.110,67	2.489,69	2.745,19	3.051,87	3.359,50	3.680,27
6		1.920,92	2.164,68	2.554,03	2.813,76	3.128,43	3.442,63	3.767,63
7		1.960,84	2.217,75	2.618,37	2.880,92	3.205,45	3.524,82	3.856,40
8		2.000,76	2.271,29	2.681,78	2.949,49	3.281,53	3.606,06	3.945,16
9		2.041,16	2.325,31	2.746,12	3.018,53	3.358,09	3.687,32	4.033,46
10		2.081,08	2.378,85	2.811,41	3.085,69	3.435,12	3.768,10	4.121,76
11		2.120,06	2.432,39	2.875,28	3.154,26	3.511,67	3.849,83	4.210,06
12			2.485,93	2.940,09	3.221,89	3.586,82	3.930,13	4.299,29
13			2.538,53	3.003,97	3.289,99	3.661,96	4.011,86	4.387,58
14			*2.591,60	*3.069,25	3.358,09	3.736,64	4.093,10	4.475,41
			*2.644,20	*3.134,07	*3.426,66	*3.811,79	*4.173,89	*4.563,71
				*3.198,88		*3.886,94	*4.255,14	*4.652,00
							*4.335,93	*4.740,78

* uitsluitend ter beoordeling van de werkgever op basis van excellent functioneren.

Bijlage II Structurele salarisverhogingen in 2001 en 2002

De salarissen/salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- per 1 juli 2001: 4 %

- per 1 juli 2002: 3,5 %

NB. Voorafgaand aan bovenvermelde verhoging van de salarisschalen op grond van de betreffende CAO-afspraken zijn de salarisschalen per 1 januari 2001 verhoogd in verband met het vervallen van de zogeheten overhevelingstoelage. Voor deze zgn. brutering van de overhevelingstoelage in de salarissen per 1 januari 2001 op grond van de Wet Brutering Overhevelingstoelage is de richtlijn van de overheid gevolgd. Dit betekent dat binnen dit kader alle bruto salarissen per 1 januari 2001 zijn verhoogd met 1,9% met een maximum van f 1.745,- per jaar. Zie ook Protocollaire Bepaling nr 10. bij deze CAO.

Bijlage III-A Minimum pensioenvoorwaarden

(Artikel 24.1 van de CAO)

I.

De werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling op de eerste dag van de maand waarin de hij in dienst treedt, doch niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 25-jarige leeftijd bereikt.

Tijdstip opname in een pensioenregeling

II.

Voor alle (gewezen) deelnemers is de pensioendatum de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Het is evenwel wenselijk om de pensioenleeftijd (actuarieel neutraal) flexibel te maken.

Pensioendatum

III.

Het pensioensalaris is het jaarsalaris (= 12 x het maandsalaris van de deelnemer per 1 januari) verhoogd met de vakantietoeslag op jaarbasis. Met ingang van het jaar waarin de 56-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt de jaarlijkse stijging van het pensioensalaris gemaximeerd op de algemene aanpassing van de salarissen in het Boeken- / Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

Pensioensalaris

IV.

De franchise is gelijk aan 20/7 maal het jaarbedrag van de "voor-Oortse" uitkering per 1 januari van enig jaar, ingevolge de Algemene Ouderdomswet (inclusief de structurele verhogingen en inclusief de vakantietoeslag) voor een gehuwde met een echtgenoot/echtgenote die 65 jaar of ouder is.

Franchise

Er wordt evenwel een dringende aanbeveling gedaan in de pensioenregeling een geleidelijke verlaging van de franchise te realiseren, in overeenstemming met de maatschappelijke ontwikkelingen.

V.

De pensioengrondslag is het verschil tussen het pensioensalaris en de AOW-franchise.

Pensioengrondslag

VI.

Het ouderdomspensioen per jaar is gelijk aan de middelsom over de laatste vijf jaren van het hieronder bij a. en b. genoemde:

Ouderdomspensioen per jaar

- a. 1,75% per deelnemersjaar van de laatst vastgestelde pensioengrondslag, die niet hoger wordt gesteld dan op het bedrag van het maximumpremieplichtig loon WAO op jaarbasis minus de AOW-franchise vermeerderd met:
- b. 1% per deelnemersjaar van het bedrag waarmee de laatst vastgestelde pensioengrondslag het onder a. bedoelde maximale bedrag overtreft.

Indien het bovenstaande niet te realiseren valt, gelet op het in punt XIV genoemde kostenpercentage, zal in plaats van een vijfjaars gemiddelde voor de berekening van het ouderdomspensioen worden uitgegaan van een gemiddelde over zoveel meer dan vijf jaren als gedekt kan worden door het genoemde kostenpercentage.

N.B. Er wordt op gewezen dat een wijziging van het opbouwpercentage een middel kan zijn om kosten van de verlaging van de franchise, zoals hierboven aanbevolen onder IV, te compenseren.

III-A

Partnerpensioen

VII.

a. Het recht op partnerpensioen bestaat indien het huwelijk/partnerschap is gesloten/aangegaan vóór de pensioendatum.

Het partnerpensioen bedraagt 70% van het op het moment van overlijden in het vooruitzicht gestelde ouderdomspensioen, waarbij voor elk jaar dat de overlevende partner méér dan 10 jaar jonger is dan de (gewezen) deelnemer, het partnerpensioen gekort wordt met 3%.

b. Met ingang van 1 januari 2002 heeft een (gewezen) deelnemer het recht om op de pensioendatum opgebouwd nabestaandenpensioen in te ruilen voor ouderdomspensioen. De wijze waarop dit kan geschieden dient in de pensioenregeling te worden opgenomen.

Wezenpensioen

VIII.

Het wezenpensioen bedraagt 14% van het op het moment van overlijden van de (gewezen) deelnemer in het vooruitzicht gestelde ouderdomspensioen voor elk kind van de (gewezen) deelnemer. In dit artikel wordt onder kind verstaan: het wettige, gewettigde of geadopteerde kind van de werknemer tot de 18-jarige leeftijd danwel, indien en zolang het kind vanaf de 18-jarige leeftijd onderwijs of een beroepsopleiding volgt in de zin van de Wet op de Studiefinanciering of de Algemene Kinderbijslagwet, uiterlijk tot en met de maand waarin het kind de 27-jarige leeftijd bereikt. Niet als kind worden aangemerkt zij die een uitkering genieten ingevolge de Wet Wajong.

Gemaximeerde uitkering

IX.

Het totaal van alle nabestaanden- en wezenpensioenen, waar ook verworven, exclusief de ANW-uitkering, wordt - gerekend naar de hoogte van deze pensioenen bij ingang - gemaximeerd op 80% van de pensioengrondslag van de (gewezen) deelnemer op het moment van overlijden.

Indexering pensioenen

X.

Er wordt gestreefd in de pensioenregeling een bepaling op te nemen aangaande de jaarlijkse verhoging van de pensioenen. Dit streven dient te zijn gericht op een indexering op basis van ten minste het door CBS gepubliceerde Consumenten Prijs-indexcijfer voor werknemersgezinnen met een laag inkomen (CPI laag), voor zover dit uit de overrente kan worden gefinancierd.

Rechten bij ontslag

XI.

a. Heeft bij tussentijds ontslag het deelnemerschap minder dan één jaar geduurd, dan ontvangt de deelnemer de door hem betaalde bijdragen terug en ontstaat geen recht op pensioen, behalve in het geval de pensioenaanspraken mede zijn ontleend aan de arbeidsovereenkomst met een vorige werkgever door toepassing van waarde-overdracht.

b. Bij tussentijds ontslag na een deelnemerschap van één jaar of langer blijven de aanspraken op basis van de voorwaarden behouden, berekend naar de op de datum van ontslag verstreken deelnemersjaren.

Vrijstelling van deelnemersbijdrage

XII.

Wanneer op grond van volledige arbeidsongeschiktheid (ingevolge WAZ/WAO) de arbeidsovereenkomst eindigt, eindigt, behoudens het bepaalde dienaangaande in punt X, tevens de verplichting tot betaling van de deelnemersbijdrage. De opbouw

der pensioenrechten wordt voortgezet op basis van de op het moment van het einde van het deelnemerschap geldende gemiddelde over de afgelopen vijf jaren vastgestelde pensioengrondslag, met inachtneming van de deelnemersjaren, welke bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst te bereiken zouden zijn.

Indien ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het arbeidspercentage van een werknemer wordt verminderd, geldt met betrekking tot de minder gewerkte uren het vorenstaande naar rato van de vermindering van het arbeidspercentage en wordt gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling verleend.

Hierbij geldt de staffel die bij de vaststelling van de arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO wordt aangehouden voor die pensioenregelingen die op 1 juli 1998 in deze nog geen regeling hadden getroffen.

XIII.

Indien het huwelijk c.q. partnerschap van de deelnemer eindigt anders dan door overlijden, verkrijgt de gewezen echtgeno(o)t(e) c.q. partner van de deelnemer recht op dat deel van het nabestaandenpensioen dat ook zou zijn verkregen indien op de datum van beëindiging van het huwelijk c.q. partnerschap de deelnemer met ontslag was gegaan.

*Partnerpensioen
bij echtscheiding*

XIV.

De werkgever is niet gehouden per jaar méér dan 18% (inclusief de deelnemersbijdrage) van het totaal der pensioengrondslagen van de deelnemers in zijn bedrijf te besteden aan een pensioenregeling.

Het aandeel van de deelnemers zal 1/3 deel van de totaal door de werkgever verschuldigde pensioenpremie bedragen.

Premieverdeling

XV.

De navolgende dispensatiemogelijkheid is niet van toepassing op partnerpensioenen. Onverminderd het bepaalde in de vorige zin is het bepaalde in deze bijlage is niet van toepassing op die werkgevers die een pensioenregeling hebben getroffen voorzover deze regeling in haar totaliteit inhoudelijk niet in ongunstige zin afwijkt van hetgeen hieromtrent in deze voorwaarden is vastgesteld.

Dispensatie

XVI.

Op verzoek van de gewezen deelnemer zal de waarde van de bij ontslag verkregen aanspraken worden overgedragen aan de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. De wijze waarop deze overdracht plaatsvindt alsmede de bepaling van de overdrachtswaarde geschiedt overeenkomstig de ter zake geldende wettelijke voorschriften.

Op verzoek van een deelnemer zal een in het kader van het wettelijk recht op waarde-overdracht aangeboden afkoopsom worden aangewend ter verwerving van aanspraken op pensioen voor die deelnemer.

*Waarde-overdracht op
verzoek*

XVII.

Indien de ingegane pensioenen worden verhoogd, worden de premievrije aanspraken met hetzelfde percentage verhoogd.

*Indexering
premievrije
aanspraken*

XVIII.

Er wordt dringend aanbevolen in de pensioenregeling de bepaling op te nemen waardoor de opgebouwde pensioenaanspraken door premiestorting jaarlijks worden afgefinancierd.

*Jaarlijkse af-
financiering
opgebouwde
pensioenaan-
spraken*

Bijlage III-B Minimum pensioenvoorwaarden

(Artikel 24.2 van de CAO)

1. De minimum voorwaarden van de prepensioenregeling zijn:

<i>Deelneming</i>	<p>a.</p> <p>De werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling op de eerste dag van de maand waarin hij in dienst treedt, doch niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 25-jarige leeftijd bereikt. De deelneming staat eveneens open voor de directeur, adjunctdirecteur, dan wel directeur/hoofdredacteur of uitgever/hoofdredacteur voorzover deze per onderneming groepsgewijs wordt aangemeld.</p>
<i>Pensioendatum</i>	<p>b.</p> <p>Voor alle (gewezen) deelnemers is de pensioendatum de eerste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt of zou zijn bereikt.</p>
<i>Prepensioen- datum</i>	<p>c.</p> <p>Voor alle (gewezen) deelnemers is de prepensioendatum de eerste dag van de maand, waarin de (gewezen) deelnemer de 61-jarige leeftijd zou hebben bereikt. Op verzoek van de deelnemer gaat het prepensioen in vóór dan wel na de prepensioendatum. In dit geval wordt het prepensioen verlaagd respectievelijk verhoogd aan de hand van actuariële factoren. Het prepensioen kan niet eerder ingaan dan op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 60-jarige leeftijd bereikt en niet later dan zes maanden voor de pensioendatum. Het ingegane prepensioen eindigt op de pensioendatum dan wel - bij eerder overlijden - op de laatste dag van de maand waarin de gepensioneerde is overleden.</p>
<i>Prepensioen- salaris</i>	<p>d.</p> <p>Het prepensioensalaris is het vaste, op de normale wekelijkse arbeidsduur gebaseerde bruto jaarsalaris, inclusief eventuele vaste maandelijkse toeslagen en vakantiegeld, gemaximeerd tot 1,5 maal uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis bij 261 dagen. Het prepensioensalaris wordt vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum (in casu de datum waarop overeenkomstig de prepensioenregeling na aanvang van de deelneming jaarlijks de pensioengrondslag wordt vastgesteld).</p>
<i>Franchise</i>	<p>e.</p> <p>De franchise bedraagt f 39.335,- (€ 17.849,44).</p>
<i>Prepensioen- grondslag</i>	<p>f.</p> <p>De prepensioengrondslag is het verschil tussen het prepensioensalaris en de franchise.</p>
<i>Prepensioen per jaar</i>	<p>g.</p> <p>Het prepensioen per jaar bedraagt 2,083% van de laatstelijke vastgestelde pensioengrondslag, vermenigvuldigd met het aantal jaren van deelneming vanaf 1 januari 2001 en vermenigvuldigd met de werkfactor. Op elke peildatum na het bereiken van de 56-jarige leeftijd worden de reeds toege-</p>

kende prepensioenaanspraken verhoogd met het indexpercentage. Met laatstgenoemd percentage wordt bedoeld het percentage waarmee de prepensioengrondslag op de peildatum is gestegen ten opzichte van de prepensioengrondslag op de daarvoor liggende peildatum, met inachtneming van de volgende volzin. Voor de berekening van het indexpercentage wordt op elke peildatum na het bereiken van de 56-jarige leeftijd een (fictief) prepensioensalaris vastgesteld, waarbij wordt verondersteld dat het prepensioensalaris vanaf de peildatum vóór het bereiken van de 56-jarige leeftijd is gestegen overeenkomstig de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO.

h.

De uitvoering van de prepensioenregeling zal geschieden door een door de wetgever te bepalen pensioenuitvoerder in de zin van de Pensioen- en spaarfondsenwet.

Uitvoerder

i.

1. De volledig arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong waarvan de arbeidsovereenkomst met de werkgever is geëindigd om reden van arbeidsongeschiktheid, heeft - zolang hij volledig arbeidsongeschikt is - aanspraak op voortzetting van de deelneming onder vrijstelling van de verplichting tot het betalen van een deelnemersbijdrage in de premie. Hierbij wordt als prepensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende prepensioengrondslag.
2. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong, heeft naar rato van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak op gedeeltelijke vrijstelling van de werknemersbijdrage. Ten aanzien van het deel van de prepensioenopbouw waarvoor de gedeeltelijke vrijstelling van het werknemersdeel in de premie geldt, wordt als prepensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende prepensioengrondslag en wordt de daarbij behorende werkfactor vermenigvuldigd met een factor volgens de volgende tabel:

Vrijstelling van werknemersbijdrage

Arbeidsongeschiktheidspercentage	reductiefactor
65-80	0,725
55-65	0,60
45-55	0,50
35-45	0,40
25-35	0,30
15-25	0,20
0-15	0

Een wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage heeft pas gevolgen voor de prepensioenopbouw op de eerstvolgende peildatum door bij de prepensioengrondslag rekening te houden met de nieuwe werkfactor. Hierbij geldt dat de reductiefactor wordt gemaximeerd op de laagste voordien voor de deelnemer vastgestelde reductiefactor.

De prepensioenopbouw van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer en die arbeid verricht bij de werkgever is nimmer hoger dan de prepensioenopbouw indien op hem het bepaalde ingeval volledige arbeidsongeschiktheid toepassing had gevonden.

III-B

Indexatie

j. Ingegane prepensioenen en slapersrechten worden jaarlijks op een vaste datum verhoogd met het percentage waarmee in het betreffende jaar het levenslange ouderdomspensioen wordt verhoogd.

In afwijking hiervan geldt dat ten aanzien van degenen op wie de mantelpolis prepensioen van het Nederlands Uitgeversverbond, ondergebracht bij Aegon, van toepassing is, als verhogingspercentage geldt de op de verhogingsdatum laatst bekende zijnde CPI laag afgeleid, met als maximum de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO, mits de middelen uit overrente zulks toelaten.

Premie

k. De premie wordt door de uitvoerder per werkgever vastgesteld zodat alle werknemers tezamen ten hoogste 50% van de premie dragen. Het werknemersdeel wordt per periodieke loonbetaling op het salaris van de deelnemer ingehouden.

Werkloosheid

l. De deelnemer die op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en wiens werkloosheid voortvloeit uit een reorganisatie als bedoeld in artikel 4a van de CAO heeft aanspraak op voortzetting van de deelneming als ware zijn arbeidsovereenkomst niet geëindigd. Hierbij geldt als pensioengrondslag de laatstelijk geldende pensioengrondslag. Gedurende de voortzetting wordt de pensioengrondslag aangepast overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin van artikel 4, eerste lid, van Bijlage III-C bij deze CAO, waarbij het prepensioensalaris telkens wordt verhoogd aan de hand van de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO.

Ten aanzien van de bij de voortzetting verschuldigde premie is het bepaalde in lid k overeenkomstig van toepassing.

Premieresitutie

m. Indien bij tussentijds ontslag de deelneming minder dan één jaar heeft geduurd, wordt de door de werknemer gedragen bijdrage in de premie aan hem gerestitueerd. Er ontstaat alsdan geen recht op prepensioen. Het bepaalde in de vorige volzin is niet van toepassing in het geval de prepensioenaanspraken mede zijn ontleend aan het dienstverband met een vorige werkgever, door toepassing van waardeoverdracht als bedoeld in de PSW.

Ingangsdatum

n. De prepensioenregeling treedt in werking op 1 januari 2001.

Afwijkingen

2. Van deze minimum prepensioenvoorwaarden kan worden afgeweken, mits ten gunste van de werknemer en onder de voorwaarde dat de opbouw van prepensioen per jaar en per werknemer minimaal gelijk is aan het onder 1 bepaalde.

Bijlage III-C Standaard uitwerking minimum prepensioenvoorwaarden

Artikel 1

In deze bijlage wordt verstaan onder:

*Begrips-
bepalingen*

a.

CAO: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten;

CAO

b.

Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO;

Werkgever

c.

Werknemer: de werknemer in de zin van de CAO;

Werknemer

d.

Deelnemer: de werknemer (waaronder mede wordt verstaan de directeur, adjunct-directeur, dan wel directeur/ hoofdredacteur of uitgever/hoofdredacteur voorzover die per werkgever groepsgewijs wordt aangemeld) die de 25-jarige leeftijd bereikt;

Deelnemer

e.

Inwerkingtredingsdatum: 1 januari 2001 dan wel - in geval de CAO op een latere datum op de werkgever van toepassing wordt - die latere datum;

*Inwerkingtre-
dingsdatum*

f.

PSW: de Pensioen- en spaarfondsenwet (de Wet van 15 mei 1952, Stb. 1952, 275);

PSW

g.

Prepensioenregeling: de van toepassing zijnde pensioenregeling in de zin van de PSW die de werkgever heeft getroffen ingevolge artikel 24.2 van de CAO;

*Prepensioenre-
geling*

h.

Peildatum: de datum waarop overeenkomstig de prepensioenregeling na aanvang van de deelneming jaarlijks de prepensioengrondslag wordt vastgesteld;

Peildatum

i.

Normale wekelijkse arbeidsduur: het aantal arbeidsuren per week voor de werknemer in volledige dienst als bedoeld in de CAO;

*Normale weke-
lijkse arbeidsduur*

j.

Werkfactor: de met de werkgever overeengekomen wekelijkse arbeidsduur gedeeld door de krachtens de CAO geldende normale wekelijkse arbeidsduur. De werkfactor wordt vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum;

Werkfactor

k.

Deelnemingsduur: de som van de maanden gelegen na de inwerkingtredingsdatum waarin de werknemer deelnemer is vermenigvuldigd met de bijbehorende werkfactor(en) gedeeld door 12, met 5 cijfers achter de komma;

*Deelnemings-
duur*

Bijlage III-C

<i>Prepensioen-salaris</i>	l. Prepensioensalaris: het vaste, op een normale wekelijkse arbeidsduur gebaseerde, bruto jaarsalaris (inclusief eventuele vaste maandelijkse toeslagen en vakantiegeld) gemaximeerd tot 1,5 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis bij 261 dagen. Onder vaste maandelijkse toeslagen worden verstaan de vaste maandelijkse door de werkgever aan de werknemer uitgekeerde toeslagen gebaseerd op de CAO. Het prepensioensalaris wordt vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum;
<i>Franchise</i>	m. Franchise: f 39.335,- (€ 17.849,44);
<i>Prepensioen-grondslag</i>	n. Prepensioengrondslag: het verschil tussen het prepensioensalaris en de franchise;
<i>Pensioendatum</i>	o. Pensioendatum: de eerste dag van de maand, waarin de (gewezen) deelnemer de 65-jarige leeftijd (zou hebben) bereikt;
<i>Prepensioen-datum</i>	p. Prepensioendatum: de eerste dag van de maand, waarin de (gewezen) deelnemer de 61-jarige leeftijd (zou hebben) bereikt;
<i>Nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden</i>	q. Nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden: de bepalingen vermeld onder artikel 1 tot en met 10 van deze bijlage;
<i>Uitvoerder</i>	r. Uitvoerder: de door de werkgever te bepalen pensioenuitvoerder in de zin van de PSW die de pensioenregeling uitvoert;
<i>Premie</i>	s. Premie: de krachtens de prepensioenregeling verschuldigde premie;
<i>Afsluiten prepensioenregeling</i>	Artikel 2 De pensioenregeling gaat in op de inwerkingtredingsdatum. De werkgever is bevoegd bij het doen van een pensioentoezegging ten gunste van de werknemers af te wijken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden onder de voorwaarde dat de opbouw van het jaarlijkse pensioen van iedere werknemer ten minste gelijk is aan het pensioen berekend volgens de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden.
<i>Deelneming</i>	Artikel 3 1. De deelnemer heeft krachtens de deelneming aan de pensioenregeling aanspraak op pensioen over de deelnemingsduur. 2. De deelneming vangt aan op de eerste dag van de maand waarin de werknemer in dienst treedt van de werkgever, doch niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin hij de 25-jarige leeftijd bereikt. Voor de werknemer die op de inwerkingtredingsdatum reeds in dienst is bij de werkgever en op dat moment

de hiervoor bedoelde toetredingsleeftijd heeft bereikt, vangt de deelneming aan op de inwerkingtredingsdatum.

3. De deelneming eindigt – tenzij het bepaalde in artikel 6 en 7 toepassing heeft gevonden - op:
 - de pensioendatum dan wel de eerdere ingangsdatum van het pensioen overeenkomstig de pensioenregeling;
 - de eerste dag van de maand waarin de deelnemer eerder overlijdt;
 - de eerste dag van de maand waarin de arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt beëindigd tenzij de dag van uitdiensttreding samenvalt met de laatste dag van de maand die voor de werknemer geldt als werkdag. In het laatste geval eindigt de deelneming per de eerste dag van de daarop volgende maand.

Artikel 4

1. Pensioengrondslag

De pensioengrondslag wordt voor de eerste maal vastgesteld bij aanvang van de deelneming en vervolgens op de peildatum. Het voorgaande betekent dat een eventuele wijziging van het pensioensalaris dan wel van de werkfactor van de werknemer na de peildatum pas doorwerkt in de pensioengrondslag op de volgende peildatum.

2. Jaarlijkse toekenning pensioenaanspraken

Ongeacht de leeftijd van de deelnemer wordt over elk jaar van deelneming gelegen tussen twee peildata jaarlijks pensioen toegekend volgens de volgende formule: de pensioengrondslag maal 2,083% maal de werkfactor. De deelneming gedurende een gedeelte van een jaar gelegen tussen twee peildata wordt naar rato in acht genomen.

3. Jaarlijkse optrek voor het bereiken van de 56-jarige leeftijd

Totdat de deelnemer de 56-jarige leeftijd heeft bereikt, worden op de peildatum de reeds toegekende pensioenaanspraken herberekend tot het volgende niveau: de pensioengrondslag maal 2,083% maal de deelnemingsduur.

4. Jaarlijkse indexering met ingang van het bereiken van de 56-jarige leeftijd

Op elke peildatum na het bereiken van de 56-jarige leeftijd worden de reeds toegekende pensioenaanspraken verhoogd met het indexpercentage. Met laatstgenoemd percentage wordt bedoeld het percentage waarmee de pensioengrondslag op de peildatum is gestegen ten opzichte van de pensioengrondslag op de daarvoor liggende peildatum, met inachtneming van de volgende volzin. Voor de berekening van het indexpercentage wordt op elke peildatum na het bereiken van de 56-jarige leeftijd een (fictief) pensioensalaris vastgesteld, waarbij wordt verondersteld dat het pensioensalaris vanaf de peildatum vóór het bereiken van de 56-jarige leeftijd is gestegen overeenkomstig de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO.

5. Beperking van de jaarlijkse optrek in bijzondere omstandigheden

Indien en zolang in enig jaar de stijging van de lonen dermate hoog is dat een werkgever gelet op het premieniveau niet in staat is volledig te voldoen aan zijn backserviceverplichtingen ten aanzien van zijn werknemers voortvloeiende uit de optrek als bedoeld in het derde lid, respectievelijk de indexering als bedoeld in het vierde lid, is de uitvoerder bevoegd de nog te effectueren optrek te realiseren voor zover als dat mogelijk is.

Pensioenaanspraken

III-C

Toelichting

In dit artikel is opgenomen op welke wijze en waarover prepensioenaanspraken worden opgebouwd.

In het eerste lid staat waarover pensioen wordt opgebouwd: de prepensioengrondslag. Uit het tweede lid blijkt dat gedurende de deelneming (ongeacht de leeftijd van de deelnemer) jaarlijks prepensioen wordt opgebouwd op basis van de prepensioengrondslag. Dit komt dus neer op een middelloonregeling. Krachtens het derde lid worden deze opgebouwde aanspraken voor zover de deelnemer de 56-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt jaarlijks opgetrokken (= herberekend) tot het eindloon niveau. Krachtens het vierde lid worden met ingang van het bereiken van de 56-jarige leeftijd van de deelnemer de opgebouwde aanspraken niet opgetrokken tot het eindloon-niveau maar geïndexeerd. Het vijfde lid is van toepassing op de situatie dat een onevenredige stijging van de lonen (en dus ook van de prepensioengrondslag en de backservicelast) zou leiden tot een stijging van het premiepercentage, maar dat daarover geen overeenstemming tussen partijen kan worden bereikt. In deze situatie is de uitvoerder slechts gehouden tot een optrek of indexering voor zover de middelen toelaten.

Beëindiging van de deelneming

Artikel 5

Bij beëindiging van de deelneming vóór de prepensioendatum anders dan door overlijden of het ingaan van het prepensioen heeft de gewezen deelnemer, voor zover het bepaalde in artikel 11, tweede lid, geen toepassing heeft gevonden, premievrije aanspraak op het opgebouwde prepensioen berekend overeenkomstig artikel 4.

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 6

1. De volledig arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong waarvan de arbeidsovereenkomst met de werkgever is geëindigd om reden van arbeidsongeschiktheid, heeft - zolang hij volledig arbeidsongeschikt is - aanspraak op voortzetting van de deelneming onder vrijstelling van de verplichting tot het betalen van een deelnemersbijdrage in de premie. Hierbij wordt als prepensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende prepensioengrondslag.
2. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO/WAZ/Wajong, heeft naar rato van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak op gedeeltelijke vrijstelling van de werknemersbijdrage. Ten aanzien van het deel van de prepensioenopbouw waarvoor de gedeeltelijke vrijstelling van het werknemersdeel in de premie geldt, wordt als prepensioengrondslag gehanteerd de laatstelijk direct voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid geldende prepensioengrondslag en wordt de daarbij behorende werkfactor vermenigvuldigd met een factor volgens de volgende tabel:

Arbeidsongeschiktheidspercentage	reductiefactor
65-80	0,725
55-65	0,60
45-55	0,50
35-45	0,40
25-35	0,30
15-25	0,20
0-15	0

Een wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage heeft pas gevolgen voor de prepensioenopbouw op de eerstvolgende peildatum door bij de prepensioengrondslag rekening te houden met de nieuwe werkfactor. Hierbij geldt dat de reductiefactor wordt gemaximeerd op de laagste voordien voor de deelnemer vastgestelde reductiefactor.

3. De prepensioenopbouw van degene ten aanzien van wie het bepaalde in het tweede lid toepassing heeft gevonden en die arbeid verricht bij de werkgever is nimmer hoger dan de prepensioenopbouw indien op hem het bepaalde in het eerste lid toepassing had gevonden.

Toelichting

In dit artikel is opgenomen de deelneming van geheel en gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemers. De geheel premievrije voortzetting geldt slechts indien het dienstverband wordt beëindigd om reden van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 7

1. De deelnemer die op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en wiens werkloosheid voortvloeit uit een reorganisatie als bedoeld in artikel 4a van de CAO heeft aanspraak op voortzetting van de deelneming als ware zijn arbeidsovereenkomst niet geëindigd. Hierbij geldt als prepensioengrondslag de laatstelijk geldende prepensioengrondslag. Gedurende de voortzetting wordt de prepensioengrondslag aangepast overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin van artikel 4, eerste lid, waarbij het prepensioensalaris telkens wordt verhoogd aan de hand van de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO.
2. Ten aanzien van de bij de voortzetting verschuldigde premie is het bepaalde in artikel 11, eerste lid, overeenkomstig van toepassing.

Voortzetting prepensioenopbouw bij werkloosheid

Artikel 8

1. De volgens artikel 4 toegekende prepensioenaanspraken gaan – tenzij het bepaalde in het tweede of vierde lid toepassing heeft gevonden - in op de pensioendatum en worden uitgekeerd in maandelijkse termijnen.
2. Op verzoek van de (ex-)werknemer wordt de ingang van het prepensioen gevraagd tot ten vroegste de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 60-jarige leeftijd bereikt. Op verzoek van de arbeidsgeschikte (ex-)werknemer die geen uitkering als bedoeld in artikel 9, ingevolge arbeidsongeschiktheid ontvangt, wordt de ingang van het prepensioen uitgesteld tot uiterlijk zes maanden vóór de pensioendatum. Indien het bepaalde in de vorige volzinnen toepassing heeft gevonden, wordt het prepensioen verlaagd respectievelijk verhoogd aan de hand van de door de uitvoerder vast te stellen actuariële factoren.
3. Het ingegane prepensioen eindigt op de pensioendatum dan wel - bij eerder overlijden - op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvindt.
4. Op verzoek van de arbeidsgeschikte (ex-)werknemer die geen uitkering als bedoeld in artikel 9 ingevolge arbeidsongeschiktheid ontvangt en ten aanzien van wie het bepaalde in het tweede lid geen toepassing heeft gevonden, worden de prepensioenaanspraken afgekocht ter waardeoverdracht onder de voorwaarden genoemd in artikel 32a van de Pensioen- en spaarfondsenwet.

Ingang en duur prepensioen

III-C

Toelichting

In dit artikel staan de bepalingen aangaande de ingang van het prepensioen. Overigens wordt opgemerkt, dat bij uitstel tot 65 jaar, de rechten op prepensioenen niet verloren gaan, maar kunnen worden omgezet naar ouderdomspensioen. Indien uitstel tot voor de pensioendatum leidt tot fiscale bovenmatigheid kan het bedrag aan prepensioenen dat ligt boven de "bovenmatigheidsgrens" worden aangewend voor het inkopen van levenslang ouderdomspensioen. De (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemer heeft geen recht op uitstel. Van een dergelijke deelnemer gaat het pensioen niet later in dan op de prepensioendatum.

Anti-cumulatie

Artikel 9

Op de prepensioenuitkering wordt in mindering gebracht (een) eventuele door de deelnemer ontvangen uitkering(en) ingevolge de WAO alsmede (een) (aanvullende) uitkering(en) die hij ontvangt wegens zijn arbeidsongeschiktheid ingevolge een niet-wettelijke, op ondernemings- of bedrijfstakniveau getroffen, collectieve regeling. Deze vermindering vindt plaats naar rato van de verhouding tussen de hoogte van de prepensioenuitkering, de hoogte van de basis-VUT-uitkering en (voor zover van toepassing) de hoogte van de uitkering ingevolge de aanvullingsregeling krachtens de VUT-regeling van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf ten opzichte van de som van genoemde uitkeringen.

Indexatie

Artikel 10

1. De ingegane prepensioenen en de in artikel 5 bedoelde slapersrechten worden jaarlijks op een vaste datum verhoogd met het percentage waarmee in het betreffende jaar de ingegane levenslange ouderdomspensioenen worden verhoogd.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid geldt dat ten aanzien van degenen op wie de mantelpolis van Aegon van toepassing is, als verhogingspercentage geldt de op de verhogingsdatum laatst bekende zijnde CPI laag afgeleid, met als maximum de structurele loonsverhogingen ingevolge de CAO, mits de middelen uit overrente zulks toelaten.

Premie

Artikel 11

1. De premie wordt door de uitvoerder per werkgever vastgesteld zodat alle werknemers tezamen ten hoogste 50% van de premie dragen.
2. Indien bij tussentijds ontslag de deelneming minder dan één jaar heeft geduurd, wordt de door de werknemer gedragen bijdrage in de premie aan hem gerestitueerd. Er ontstaat alsdan geen recht op prepensioen. Het bepaalde in de vorige volzinnen is niet van toepassing in het geval de prepensioenaanspraken mede zijn ontleend aan het dienstverband met een vorige werkgever, door toepassing van waardeoverdracht als bedoeld in de PSW.

Toelichting

In dit artikel staat opgenomen welk deel van de premie wordt gedragen door de werknemer en de werkgever. Bij de verdeling dient de uitvoerder rekening te houden met het verbod opgenomen in artikel 12b van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen inhoudende dat een verzekeraar in het kader van een collectieve pensioenregeling ten aanzien van het verschuldigde werknemersdeel in de premie in ieder geval geen onderscheid mag maken naar geslacht of leeftijd van de individuele werknemer. Dit verbod geldt overigens niet voor het werkgeversdeel in de premie.

Bijlage IV Regeling bescherming zwangere journalisten

Artikel 1

Als er sprake is van bezwaarlijke omstandigheden voor moeder en kind zal de werkgever desgewenst, voorzover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, ander werk en/of andere werkomstandigheden, waaronder zonodig extra rustpauzes, aanbieden. Bezwaarlijke omstandigheden kunnen onder andere zijn: langdurig staan, veelvuldig rekken en/of bukken, schokken, temperatuurwisseling, en/of abnormale hitte of koude, zwaar tillen en verhoogd risico op ongelukken. Bij verschil van mening en/of onduidelijkheid over de gezondheidsrisico's kan advies worden ingewonnen bij deskundige instanties of personen, zoals de huisarts, de bedrijfsgezondheidsdienst en de Arbeidsinspectie.

Artikel 2

Voorzover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt zal de werkgever een zwangere vrouw in de laatste drie maanden van haar zwangerschap niet verplichten tot werk dat in tijd de normale arbeidsduur overstijgt.

Artikel 3

Nu de bedrijfsvereniging de mogelijkheid biedt tot verschuiving van het betaalde zwangerschapsverlof, zal de werkgever hieraan desgewenst zijn medewerking verlenen.

Artikel 4

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt wettelijk 16 weken.

Bijlage IV-A Opleidingsbeleid

(Artikel 20 van de CAO)

Doelstelling

Het opleidingsbeleid gaat uit van de behoeften - huidige en toekomstige - binnen de onderneming en op de arbeidsmarkt en is er op gericht de positie van de journalist op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) te behouden en zonodig te versterken.

De scholing dient derhalve gericht te worden op:

- a. de huidige functie van de journalist (scholing voor het op peil houden en verbeteren van de kennis en bekwaamheden van de journalisten nodig voor de vervulling van hun functie en zo nodig voor de verbetering daarvan)
- b. een mogelijke andere functie in het kader van het loopbaanbeleid (scholing gericht op de ontwikkeling van de journalist waardoor deze kan doorgroeien naar een andere functie en/of breder inzetbaar wordt)
- c. die journalisten waarvan, rekening houdend met de ontwikkelingen in de ondernemingen zoals voorzien in ondernemingsplannen, te verwachten is dat de werkzaamheden in de komende jaren zullen vervallen of drastisch zullen wijzigen. Aan hen zal reeds in een vroeg stadium de mogelijkheid geboden worden om zich door functiegerichte of loopbaangerichte scholing op deze veranderingen voor te bereiden.
- d. extra scholingsinspanning wordt besteed aan journalisten die al langere tijd in dienst zijn en die de afgelopen jaren niet hebben deelgenomen aan scholingsactiviteiten, aan journalisten die onvoldoende opleiding hebben ontvangen en aan journalisten die - hoewel hun vooropleiding wel voldoende is - het volgen van onderwijs ontwend zijn.

Mede gezien het belang dat aan scholing wordt gehecht en de brede doelstelling moet scholing in principe openstaan voor alle journalisten.

Uitwerking

Uitwerking

In het kader van het opleidingsbeleid

- wordt een vorm van belangstellingsregistratie ontwikkeld, waarbij de journalist de mogelijkheid heeft ook eigen ideeën en voorstellen naar voren te brengen,
- komt de opleidingsbehoefte, zowel van de kant van de werkgever als van de journalist, ter sprake in het functioneringsgesprek,
- wordt specifieke aandacht besteed aan de loopbaanmogelijkheden van de oudere journalist; daarbij kan worden gedacht aan de ontwikkeling van mentortaken en aan de inschakeling van deze oudere journalisten bij het begeleiden en inwerken van nieuw journalisten.

Op basis van deze gegevens stelt de werkgever een algemeen opleidingsplan op, waardoor scholing en opleiding planmatig kunnen worden aangepakt. In dit algemeen opleidingsplan wordt tevens aangegeven voor welke categorieën journalisten of voor welke afdelingen een extra inspanning moet worden gedaan in het kader van de punten c. en d.

Op basis van dit algemeen opleidingsplan wordt gestreefd naar individuele opleidingsplannen. Het opleidingsbeleid en het algemene opleidingsplan worden aan de OR ter instemming voorgelegd voorzover de WOR dit voorschrijft. Bij verschil van mening kan de journalist gebruik maken van de bestaande klachtrechtprocedures.

Opleidingsfaciliteiten

- De werkgever betaalt de kosten van de opleiding, vergoedt de benodigde leermiddelen en de eventuele reiskosten; bij b. kan de werkgever een terugbetalingsclausule overeenkomen dan wel de terugbetalingsclausule uit de bestaande studiekostenregeling van toepassing verklaren
- De journalist wordt in principe in staat gesteld aan de opleiding, zoals vermeld onder a. en c., deel te nemen in werktijd. Voor b. en d. zal dit geschieden in nader overleg.
- De opleidingsfaciliteiten zijn ook van toepassing op parttimers;
- Van de journalist wordt verwacht dat hij optimaal gebruik maakt van de beschikbare voorzieningen.

Bijlage V

Afvloeiingsregeling in geval van reorganisatie e.d.

Het gestelde in dit onderdeel is van toepassing op werkgevers in de zin van deze CAO, alsmede op werkgevers die zich krachtens een overeenkomst met de vakorganisaties verplicht hebben deze CAO toe te passen op de in dienst zijnde journalisten, met betrekking tot afvloeiingsregelingen die zijn ingegaan op 1 juli 1994 of later.

In geval van ontslag als gevolg van de tenuitvoerlegging van een besluit zoals bedoeld in art. 4A lid 3 van de CAO kan de journalist met wie de dienstbetrekking wordt beëindigd aanspraak maken op de volgende voorzieningen:

Aanvulling op werkeloosheidsuitkering

Artikel 1

1. De journalist die wordt ontslagen en daarna een uitkering geniet krachtens de werkeloosheidswet, komt gedurende een bepaalde periode in aanmerking voor een bruto aanvulling op de wettelijke uitkering.
2. De aanvulling wordt vastgesteld op een zodanig bruto bedrag dat de som van de bruto werkeloosheidsuitkering inclusief vakantietoeslag en de bruto aanvulling gelijk is aan 80% van het laatstverdiende bruto salaris, inclusief vakantietoeslag.
3. Het bruto aanvullingsbedrag wordt eenmalig, op het moment van ontslag vastgesteld en blijft gedurende de van toepassing zijnde aanvullingsperiode ongewijzigd.
4. De bruto aanvulling wordt uitgekeerd onder aftrek van de op dergelijke betalingen van toepassing zijnde wettelijke inhoudingen.

Duur van de aanvulling voor journalisten tot en met 56 jaar

Artikel 2

1. De aanvulling wordt uitgekeerd gedurende de onderstaande periode:

tot 30 jaar	– 6	maanden
30 t/m 34 jaar	– 9	maanden
35 t/m 39 jaar	– 12	maanden
40 t/m 44 jaar	– 18	maanden
45 t/m 49 jaar	– 21	maanden
50 t/m 54 jaar	– 30	maanden
55 en 56 jaar	– 36	maanden

2. De journalist, die op het moment van ontslag niet ouder is dan 56 jaar en tien jaar of langer in dienst is van de werkgever, ontvangt in afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel van de werkgever deze aanvulling gedurende de periode waarin recht bestaat op de loongerelateerde werkeloosheidsuitkering.
3. Bij de vaststelling van de leeftijdscategorie geldt de leeftijd van de journalist op het moment van ontslag.
4. De aanvullingsperiode vangt aan op de eerste dag na het beëindigen van de dienstbetrekking en eindigt na het verstrijken van de hierboven genoemde periode of zoveel eerder als de loongerelateerde werkeloosheidsuitkering wordt gestaakt.

Artikel 3

1. Journalisten van 57 jaar en ouder die wegens reorganisatie in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, ontvangen van de (ex) werkgever de aanvulling tot aan de de VUT-gerechtigde leeftijd. Vanaf de VUT-gerechtigde leeftijd bestaat de mogelijkheid vervroegd uit te treden. Indien vervroegde uittreding niet mogelijk is op grond van het niet voldoen aan het zgn. 10-dienstjaren criterium behoudt de (ex) journalist/ex-werknemer recht op de deze aanvulling tot aan het moment dat hij/zij VUT-gerechtigd wordt dan wel de 65-jarige leeftijd bereikt.
2. Journalisten van 57 jaar en ouder die niet vóór het einde van de periode van loongerelateerde uitkering gebruik kunnen maken van de mogelijkheid vervroegd uit te treden, hebben aanspraak op een kapitaaluitkering..
3. De hoogte van deze bruto kapitaaluitkering is gelijk aan de contante waarde van het bruto bedrag behorende bij 80% van het laatstgenoten bruto salaris inclusief vakantietoeslag verminderd met het bruto minimumloon inclusief vakantietoeslag, berekend over de maanden waarop de journalist krachtens de Werkloosheidswet recht heeft op een aan het minimumloon gerelateerde uitkering. Indien aantoonbaar kan worden vastgesteld dat journalist een "twee-verdiener" is, is de hoogte van de bruto kapitaaluitkering gelijk aan de contante waarde van het bruto bedrag behorende bij 80% van het laatstgenoten bruto salaris inclusief vakantietoeslag verminderd met de bruto vervolguitkering ingevolge de Werkloosheidswet. Indien de journalist een alleenstaande ouder is die recht heeft op kinderbijslag voor een kind jonger dan 18 jaar, dan is de hoogte van de bruto kapitaaluitkering gelijk aan de contante waarde van het brutobedrag behorende bij 80% van het laatstgenoten bruto salaris inclusief vakantiegeld verminderd met een bedrag gelijk aan 90% van het bruto minimumloon.
4. De contante waardeberekening geschiedt op basis van een rekenrente van 4% cumulatief, gedurende de periode van de loongerelateerde werkloosheidsuitkering.
5. De bruto kapitaaluitkering wordt uitbetaald onder aftrek van de op dergelijke betalingen van toepassing zijnde wettelijke inhoudingen.

Duur van de aanvulling voor journalisten van 57 jaar en ouder

Kapitaal-
uitkering

Artikel 4

De door de werkgever in acht te nemen minimum opzegtermijn bedraagt voor journalisten van 30 tot 45 jaar 2 maanden, en voor journalisten van 45 jaar en ouder 3 maanden.

Minimum opzegtermijn

Artikel 5

1. Indien de journalist in aanmerking komt voor een pensioenbijdrage krachtens de Wet Fonds Voorheffing Pensioenverzekering zal deelname aan de pensioenregeling op basis van de pensioengrondslag bij het einde van het dienstverband onder geldende voorwaarden worden voortgezet zolang recht bestaat op de bijdrage uit het Fonds.

NB. Partijen bevelen aan om, in geval de journalist/ex-werknemers in aanmerking kunnen komen voor een pensioenbijdrage krachtens de Wet Fonds Voorheffing Pensioenverzekering, daarvan gebruik te maken. Tevens bevelen partijen aan om, indien daarvan gebruik wordt gemaakt, de daardoor ontstane premiebesparing aan te wenden ten gunste van betrokken journalist/ex-werknemers.

Voortzetting pensioenregeling

V

2. Indien en voorzover de werknemer niet in aanmerking komt voor een pensioenbijdrage krachtens de Wet Fonds Voorheffing Pensioenverzekering zal deelname aan de pensioenregeling op basis van de pensioengrondslag bij het einde van het dienstverband onder de geldende voorwaarden worden voortgezet, met dien verstande dat:
 - voor journalisten jonger dan 57 jaar de voortzetting slechts plaatsvindt gedurende de aanvullingsperiode zoals vermeld in art. 2 van deze bijlage
 - voor de journalisten van 57 jaar en ouder de voortzetting zal plaatsvinden tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
3. Voortzetting van deelname aan de pensioenregeling door journalisten die op of na de 57-jarige leeftijd werkloos zijn geworden ingevolge een reorganisatie krachtens artikel 4A van de CAO en die aansluitend vervroegd uittreden, geschiedt gedurende de WW- en VUT-periode als ware het dienstverband niet geëindigd.
4. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid bestaat de mogelijkheid de deelneming gedurende de WW- en VUT-periode voort te zetten op basis van de pensioengrondslag bij het einde van het dienstverband tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd mits de pensioengrondslag wordt geïndexeerd.

*Voortzetting
vrijwillige
ziektekostenver-
zekering*

Artikel 6

De journalist die op het moment van ontslag niet verplicht was verzekerd krachtens de Ziekenfondswet kan gedurende de aanvullingsperiode zoals vermeld in artikel 2 van deze bijlage, aan de ziektekostenverzekering die op hem van toepassing was blijven deelnemen. Gedurende die periode komt hij in aanmerking voor de gebruikelijke compensatie in de premie van de zijde van de werkgever.

Vertrekpremie

Artikel 7

Wanneer de journalist, aan wie door de werkgever is meegedeeld dat zijn arbeidsplaats zal vervallen een andere werkkring buiten de onderneming c.q. het concern vindt en het dienstverband met de werkgever wenst te beëindigen, heeft hij recht op:

- de helft van het salaris over de opzegtermijn die de werkgever ten opzichte van hem in acht zou moeten nemen, of - indien de werknemer reeds door de werkgever is opgezegd:
- de helft van het salaris over de resterende opzegtermijn.

*Aanvulling op
lager salaris*

Artikel 8

De journalist die wegens het vervallen van zijn functie buiten het bedrijf c.q. concern een werkkring aanvaardt tegen een lager salaris, komt - voorzover hiervoor geen wettelijke voorzieningen bestaan - gedurende de periode als genoemd in artikel 2 van deze bijlage in aanmerking voor een aanvulling tot het laatst verdiende bruto salaris, echter tot ten hoogste het bedrag aan bruto aanvullingen dat de journalist zou hebben ontvangen indien artikel 1 van deze bijlage op hem van toepassing zou zijn. Deze uitkering is slechts verschuldigd indien tijdig deugdelijke loonspecificaties worden overgelegd.

Bijlage VI Reglement van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverij- bedrijf

(Artikel 19 van CAO)

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

a.

Regeling: de regeling vrijwillig vervroegd uittreden zoals overeengekomen bij de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, artikel 20, resp. de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten, artikel 19, zoals deze regeling thans luidt of in de toekomst zal ko-men te luiden.

*Begrips-
bepalingen*

Regeling

b.

Stichting: de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd ten kantore van het Nederlands Uitgeversverbond, Hoogoorddreef 5 te Amsterdam Z.O., Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O., telefoon 020 - 4309187.

Stichting

c.

Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf: de ondernemingen die gehouden zijn de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf toe te passen, alsmede aanverwante en dienstverlenende ondernemingen welke door het bestuur van de Stichting worden geacht hiermede te zijn gelijkgesteld.

*Boeken- en Tijd-
schriftuitgeverij-
bedrijf*

d.

CAO: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten.

CAO

e.

Werkgever: de werkgever in de zin van de CAO.

Werkgever

f.

Werknemer: de werknemer op wie de CAO van toepassing is, dan wel de werknemer die op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst is van bovengenoemde gelijkgestelde ondernemingen, alsmede directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren-hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren in dienst van ondernemingen die gehouden zijn de CAO toe te passen of van bovengenoemde gelijkgestelde ondernemingen, mits de betreffende onderne-ming voor zijn directeuren en adjunct- directeuren en/of directeuren/hoofddirecteuren als zodanig collectief bij de Stichting is aangesloten.

Werknemer

Bijlage VI

<i>Arbeidsovereenkomst</i>	g. Arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek.
<i>Free-lance werkzaamheden</i>	h. Free-lance werkzaamheden: werkzaamheden die worden verricht op grond van een overeenkomst van opdracht.
<i>Werkloze werknemer</i>	i. Werkloze werknemer: de ex-werknemer die in aanmerking komt voor een ww-uitkering als gevolg van een reorganisatie in de zin van de CAO.
<i>Deelnemer</i>	j. Deelnemer: degene van wie het verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door de Stichting is ingewilligd.
<i>Administrateur</i>	k. Administrateur: een door de Stichting aangestelde functionaris of instelling die belast is met de uitvoering van dit reglement (PVF Achmea, Postbus 9251, 1006 AG Amsterdam, tel. 020 – 6074078).
<i>SV-uitkering</i>	l. SV-uitkering: een uitkering krachtens de ZW, WAO/Wajong/WAZ, WW of IOAW, dan wel een combinatie van genoemde uitkeringen, één en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de toelagenwet, een aanvullende op ondernemings- of bedrijfstakniveau afgesloten collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (zoals een zogenaamde WAO-gat verzekering), dan wel (een) vergelijkbare uitkering(en) op grond van een vrijwillige op ondernemings- of bedrijfstakniveau afgesloten collectieve verzekering, zulks ter beoordeling van het bestuur van de Stichting.
<i>Prepensioenregeling</i>	m. Prepensioenregeling: de door de werkgever getroffen pensioenregeling ter uitvoering van de minimum pensioenvoorwaarden zoals die luiden of in de toekomst zullen komen te luiden in de CAO.
<i>Prepensioenuitkering</i>	n. Prepensioenuitkering: de uitkering die de deelnemer verkrijgt of zou verkrijgen als hij aan de pensioenregeling deelneemt of zou hebben deelgenomen.
<i>Peildatum</i>	o. Peildatum: de datum waarop overeenkomstig de pensioenregeling voor de deelnemer de pensioengrondslag wordt vastgesteld.
<i>Einde arbeidsovereenkomst</i>	Artikel 2 Bij de aanvang van de vervroegde uittreding eindigt de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

Artikel 3

De werknemer, die een verzoek tot vervroegde uittrekking indient en zijn werkgever zijn verplicht door de administrateur voor de behandeling van de aanvraag benodigde gegevens te verstrekken. De werknemer, die een uitkering ingevolge de regeling geniet, is verplicht om aan de administrateur opgave te doen van die gegevens die de administrateur voor de uitvoering van dit reglement behoeft.

Verplichting tot opgave van gegevens

Artikel 4

1. De directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren van de aangesloten werkgever worden tot de regeling toegelaten als ze per onderneming collectief bij de Stichting zijn aangemeld.

Aanmelding van directeuren en adjunct-directeuren

De collectieve aanmelding is slechts mogelijk indien de aanmelding plaatsvindt binnen 3 maanden nadat de aansluiting van de werkgever gerealiseerd is. Bedoelde collectieve aanmelding werkt terug tot de aansluitingsdatum.

2. De in het eerste lid bedoelde werkgevers die hun directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren/hoofddirecteuren en uitgevers/hoofddirecteuren collectief hebben aangemeld zijn gehouden, de directeuren en adjunct-directeuren die na de in het eerste lid bedoelde aanmelding worden benoemd, respectievelijk van wie de benoeming wordt beëindigd, voor toelating, respectievelijk voor uitschrijving bij de Stichting aan te melden.

HOOFDSTUK 2 FINANCIERING

Artikel 5

1. In dit artikel wordt verstaan onder de bijdragegrondslag: het vaste bruto jaarsalaris, inclusief een eventuele via de werkgever uitbetaalde ZW/WAO-uitkering, een aanvulling ZW/WAO of een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering en inclusief vaste toeslagen die periodiek worden uitbetaald, verhoogd met de vakantietoeslag.
2.
 - a. De werkgever is voor zijn werknemer een bijdrage aan de Stichting verschuldigd.
 - b. De bijdrage, bedoeld onder a, bestaat uit een bijdragedeel dat gegeven wordt ten behoeve van de basis-uitkering en een bijdragedeel dat gegeven wordt ten behoeve van de aanvullingsuitkering.
 - c. Beide bijdragedelen worden uitgedrukt in een door CAO-partijen, na advies van het bestuur van de Stichting, vastgesteld percentage over de bijdragegrondslag.
 - d. Het bijdragedeel ten behoeve van de basis-uitkering wordt gegeven over ten hoogste f 39.335,- (€ 17.849,44). Het bijdragedeel ten behoeve van de aanvullingsuitkering wordt gegeven over ten hoogste 1,5 x het WAO dagloon op jaarbasis uitgaande van 261 dagen;
 - e. In afwijking van het vermeldde in lid 1 wordt ten aanzien van de werknemer belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden van wie de beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestaat als bijdragegrondslag gebruikt: het garantie-inkomen bedoeld bedoeld in artikel 9, lid 3 van Bijlage VII van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, vermeerderd met de vakantietoeslag.

Vaststelling en betaling van de bijdrage

- f. Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft, wordt de bijdragegrondslag herrekend naar een bijdragegrondslag op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst. Vervolgens wordt de aldus berekende bijdragegrondslag, met inachtneming van het maximum, vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het overeengekomen aantal wekelijkse uren en de noemer door de normale wekelijkse uren.
3. a. De werkgever is een voorschot op de in het tweede lid bedoelde bijdrage aan de Stichting verschuldigd. De hoogte en wijze van bepaling van dit voorschot wordt door CAO-partijen na advies van het bestuur van de Stichting vastgesteld.
- b. Het werknemersdeel in de in het tweede lid bedoelde bijdrage bedraagt 50%. Het werknemersdeel wordt door de werkgever ingehouden op het salaris van de werknemer.
4. a. De in het tweede lid bedoelde bijdrage is verschuldigd tot de 61-jarige leeftijd van de werknemer.
- b. Indien een werknemer voor het bereiken van de 61-jarige leeftijd deelneemt aan de regeling, blijft de in het tweede lid bedoelde bijdrage verschuldigd totdat hij de 61-jarige leeftijd bereikt. De in dit onderdeel bedoelde deelnemer is gehouden het werknemersdeel in de bijdrage af te dragen aan zijn laatste werkgever. De bijdragegrondslag die gold onmiddellijk voor het tijdstip van deelneming, is bepalend voor de vaststelling van de bijdrage. De in de vorige volzin bedoelde bijdragegrondslag dient te worden verhoogd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor betrokken deelnemer geldende CAO, die hij zou hebben ontvangen als hij niet voor de 61-jarige leeftijd zou hebben deelgenomen.
5. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Stichting bepaald, de gegevens te verstrekken die de Stichting nodig heeft om de door de werkgever volgens het tweede lid verschuldigde bijdrage of voorschot vast te stellen. Als de werkgever niet of niet tijdig aan deze verplichting voldoet, is het bestuur bevoegd de verschuldigde bijdrage of het voorschot naar beste weten vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste gegevens komen voor rekening van de werkgever.
6. De werkgever is verplicht de bijdrage te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt tevens het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.
7. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of de verschuldigde voorschotbijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. De Stichting is dan bevoegd te vorderen:
- rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.
- De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke interesten, dat geldt op de dag waarop de rente door de Stichting wordt gevorderd, als bedoeld in artikel 6:119 jo 120 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van f. 75,- (€ 34,03).

8. Indien de werkgever zijn lidmaatschap van de Groep Algemene Uitgevers, de Groep Educatieve Uitgeverijen, de Groep Uitgevers van Vak en Wetenschap of de Groep Publiekstijdschriften opzegt en tevens de aansluiting bij de Stichting beëindigt, zal de werkgever ter vereffening van de lasten die voortvloeien voor de Stichting uit de uitkeringen aan de ex-werknemers van de werkgever, die zijn ingegaan vóór de einddatum van de aansluiting tot aan de reglementaire einddata van die uitkeringen, een door de Stichting vast te stellen vergoeding betalen. Daarnaast is de werkgever verplicht tot betaling van een door de Stichting vast te stellen vergoeding ter vereffening van het door de beëindiging ontstane financiële nadeel voor de Stichting.
9. Indien de aansluiting van de werkgever bij de Stichting voor de Stichting binnen een termijn van 5 jaar na het moment van aansluiting naar verwachting financieel nadelig is, is de werkgever verplicht tot betaling van een door de Stichting vast te stellen inkoopsom. De in de vorige volzin bedoelde inkoopsom dient ter vereffening van het financiële nadeel, is maximaal hieraan gelijk en kan niet negatief zijn.

HOOFDSTUK 3 DEELNEMING

Artikel 6

Om aan de regeling te kunnen deelnemen moet de betrokken werknemer:

- a. de leeftijd van 61 jaar hebben bereikt, dan wel bereiken in de maand met ingang waarvan hij uittreedt en;
- b. gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming onafgebroken op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn geweest in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf zoals omschreven in artikel 1 of in een aanverwant/ dienstverlenend bedrijf en/of als journalist bij een werkgever welke gehouden is de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vak-tijdschriftjournalisten toe te passen, behoudens beperkte onderbrekin-gen buiten zijn schuld, één en ander ter beoordeling van het bestuur van de Stichting en;
- c. onmiddellijk voorafgaand aan het moment van deelneming in dienst zijn van een werkgever die aangesloten is bij de Stichting en;
- d. niet in aanmerking komen voor een volledige SV-uitkering en evenmin onder een afvloeiingsregeling, een non-activiteitsregeling of een daarmee gelijk te stellen regeling vallen en;
- e. zich schriftelijk verbinden tot de eerste van de maand waarin hij 65 jaar wordt:
 1. alle nevenwerkzaamheden die hij verricht of gaat verrichten te melden aan de Stichting evenals uitbreiding in die werkzaamheden en de inkomsten uit deze werkzaamheden en veranderingen in de inkomsten;
 2. geen arbeidsovereenkomst aan te gaan in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf;
 3. geen betaalde werkzaamheden voor zijn laatste ex-werkgever te zullen verrichten;
 4. de werkzaamheden die worden verricht op grond van een arbeidsovereenkomst niet uit te breiden en;
- f. ten minste 3 maanden voor de gewenste uittredingsdatum zijn werkgever van zijn voornemen tot uittreden in kennis hebben gesteld en;
- g. in de 3e maand voor de gewenste uittredingsdatum een aanvraagformulier bij de Stichting hebben ingediend met een afschrift aan zijn werkgever. Eerder inge-

*Voorwaarden
van deelneming*

VI

diende aanvraagformulieren worden niet in behandeling genomen en aan de werknemer geretourneerd.

Artikel 7

Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig arbeidsongeschikte werknemer

1. In afwijking van het in artikel 6, sub d bepaalde kan een werknemer die aan de in artikel 6, sub a, gestelde leeftijdseis voldoet en in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/Wajong/WAZ, dan wel een ZW-uitkering ontvangt (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de toeslagenwet), aan de regeling deelnemen indien:
 - hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 57 jaar was;
 - gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt gehandhaafd;
 - ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.
2. Het bepaalde in het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op directeuren en adjunct-directeuren en/of directeuren-hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren als bedoeld in artikel 1, sub f.
3. De jaren dat men een WAO/Wajong/WAZ-uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid, dan wel een ZW-uitkering, dan wel een vergelijkbare uitkering op grond van een vrijwillige verzekering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid (eventueel aangevuld met een uitkering ingevolge de toeslagenwet) ontvangen heeft, wordt men geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest, zoals bedoeld wordt in artikel 6, onder b.
4. De voorwaarde voor deelneming dat men niet in aanmerking komt voor een volledige SV-uitkering als bedoeld in artikel 6, onder d, is niet van toepassing ten aanzien van de in de beide eerste leden van dit artikel bedoelde werknemers.

Artikel 8

Aanvullende voorwaarden van deelneming voor de volledig werkloze werknemer

1. In afwijking van het gestelde in artikel 6, sub c en d, kan de werknemer die in aanmerking komt voor een volledige uitkering ingevolge de werkloosheidswet deelnemen aan de regeling:
 - op de geldende uitredingsleeftijd, indien betrokkene op of na het bereiken van de 57-jarige leeftijd in aanmerking is gekomen voor een uitkering krachtens de werkloosheidswet en de ontslagdatum op of na 1 januari 2001 ligt. Hiertoe dient naast de in artikel 6 genoemde voorwaarden aan de in het tweede lid van dit artikel genoemde nadere voorwaarden te worden voldaan.
2. De nadere voorwaarden zoals bedoeld in het eerste lid zijn:
 - a. de werkloosheid dient te zijn ontstaan als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 4A.1 van de CAO;
 - b. de werkloze werknemer dient gedurende de periode van werkloosheid het op grond van artikel 20 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf dan wel artikel 19 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten verschuldigde deel van de bijdrage af te dragen aan zijn voormalige werkgever. De bijdrage wordt berekend over zijn laatstgenoten bruto maandsalaris voor de ingang van de werkloosheid, welk salaris verhoogd wordt met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende collectieve arbeidsovereenkomst, die hij ontvangen zou hebben, indien hij niet werkloos geworden zou zijn. De werkgever zal de volledige bijdrage aan de Stichting afdragen.

3. Gedurende de periode dat de in het eerste lid bedoelde werkloze werknemer voor een volledige uitkering krachtens de werkloosheidswet in aanmerking komt, wordt hij geacht op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn geweest.

Artikel 9

1. De Stichting willigt het verzoek tot deelneming in als naar het oordeel van de Stichting aan alle voorwaarden is voldaan. De deelneming geeft recht op de in hoofdstuk 4 bedoelde basisuitkering en eventueel op de in hoofdstuk 5 bedoelde aanvullingsuitkering.
2. Wanneer de deelnemer niet of niet langer voldoet aan een van de voorwaarden in dit reglement of handelt in strijd met zijn reglementaire verplichtingen, kan de Stichting zijn deelnemerschap en het recht op uitkering(en) ingevolge de regeling vervallen verklaren.
3. Het deelnemerschap eindigt:
 - op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt.
 - bij het overlijden van de deelnemer; in dat geval eindigt/eindigen de door de Stichting verstrekte uitkering(en) op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond en wordt aan de nagelaten betrekkingen, zoals omschreven in artikel 7: 674 burgerlijk wetboek, een overlijdensuitkering verstrekt.

Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van twee maal de hoogte van de reglementaire uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond.

4. Indien de Stichting te veel of ten onrechte uitkering(en) ingevolge de regeling heeft betaald doordat de deelnemer gehandeld heeft in strijd met zijn verplichtingen voortvloeiend uit dit reglement kan/kunnen deze uitkering(en) worden terug-gevorderd.

Rechten uit deelneming, einde deelneming en terugvordering

HOOFDSTUK 4 BASIS VUT-UITKERING

Artikel 10

1. De deelneming aan de regeling geeft recht op een jaarlijkse basisuitkering van f 29.501,- (€ 13.386,97). Als de deelneming aanvangt, dan wel eindigt in de loop van het kalenderjaar, wordt het bedrag van de jaarlijkse basis-VUT-uitkering van het jaar waarin de deelneming aanvangt, respectievelijk eindigt, naar evenredigheid verlaagd.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het eerste lid genoemde basisuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.

Rechten van een deelnemer

VI

3. Indien de deelnemer direct vóór uittreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uittreden niet onder de CAO viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.
4. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid dan zal de in het eerste lid bedoelde uitkering evenredig worden verlaagd. De in de vorige volzin bedoelde evenredige verlaging vindt als volgt plaats: het bedrag van de uitkering dat zonder de vervroeging van de uittreding zou hebben gegolden, wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het aantal maanden dat zonder de vervroeging van de uittreding een uitkering zou zijn genoten en de noemer door het aantal maanden dat door de vervroeging een uitkering zal worden genoten.
5. Indien de vervroegde uittreding later plaatsvindt dan het reglementair vroegst mogelijke tijdstip vindt géén verhoging van de uitkering plaats.

HOOFDSTUK 5 AANVULLINGSREGELING

Artikel 11

Aanvullings- regeling

1. Voor de werknemer die op 31 december 2000 als werknemer in dienst is van een werkgever en tot het bereiken van de 61-jarige leeftijd onafgebroken in dienst is gebleven van een werkgever geldt de navolgende aanvullingsregeling.
2. De aanvullingsuitkering bestaat voor de in het eerste lid bedoelde werknemer uit: een bruto uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag zoals bedoeld in artikel 12, minus de basisuitkering en minus de pensioenuitkering op grond van de pensioenregeling met inachtneming van het bepaalde in artikel 12a.
3. De in het tweede lid bedoelde uitkering is gebaseerd op basis van fulltime werkzaamheid. Indien een werknemer in de laatste vijf jaar voor uittreden op enig tijdstip een arbeidsovereenkomst voor minder dan de normaal bij de werkgever geldende wekelijkse arbeidsduur heeft gehad, wordt de in het tweede lid genoemde basisuitkering vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. Het deeltijdpercentage wordt vastgesteld naar de verhouding tussen de overeengekomen en de normale wekelijkse arbeidsduur, waarbij de teller wordt gevormd door het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen wekelijkse uren in de laatste vijf jaar en de noemer door de normale wekelijkse uren.
4. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid, zal de uitkering evenredig worden verlaagd. De in de vorige volzin bedoelde evenredige verlaging vindt als volgt plaats: het bedrag van de uitkering dat zonder de vervroeging van de uittreding zou hebben gegolden, wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het aantal maanden dat zonder de vervroeging van de uittreding een uitkering zou zijn genoten en de noemer door het aantal maanden dat door de vervroeging een uitkering zal worden genoten.
5. Indien de vervroegde uittreding later plaatsvindt dan het reglementair vroegst mogelijke tijdstip vindt géén verhoging van de aanvullingsuitkering plaats.

6. Indien de deelnemer direct vóór uitreden onder de CAO viel en de salarissen op grond daarvan worden verhoogd, wordt de uitkering van die deelnemer verhoogd met hetzelfde percentage. Indien de deelnemer direct vóór uitreden niet onder de CAO viel, wordt de uitkering verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen op grond van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf worden verhoogd indien daarvan sprake is.
7. Onder "werknemer" wordt in het eerste lid ook verstaan de werkloze werknemer op wie artikel 8 toepassing heeft gevonden.

Artikel 12

1. Onder uitkeringsgrondslag van de aanvullingsuitkering van de deelnemer wordt verstaan: zijn op de laatste peildatum geldende vaste bruto maand- of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, een en ander berekend op jaarbasis, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag. Voorzover van toepassing wordt bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag rekening gehouden met de aanvulling tot het niveau als bedoeld in artikel 18, tweede lid van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, dan wel artikel 17, tweede lid van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten, zoals die direct voorafgaand aan de deelname aan de uitredingsregeling aan de deelnemer werd verstrekt. Voor de berekening van de uitkeringsgrondslag wordt steeds verondersteld dat er sprake is van een full-time dienstverband.
2. De uitkeringsgrondslag is ten hoogste gelijk aan 1,5 maal het maximum uitkeringsdagloon WAO op jaarbasis uitgaande van 261 dagen. Indien de werknemer vervroegd uittreedt met toepassing van artikel 16, tweede lid, dan zal het in de vorige volzin vermelde maximum naar evenredigheid worden verlaagd.
3. In afwijking van het vermelde in het eerste lid wordt ten aanzien van de deelnemer die was belast met colporteurs- en acquisitiewerkzaamheden en wiens beloning voor een belangrijk deel uit provisie bestond onder uitkeringsgrondslag verstaan: het op de datum van uitreden geldende garantie-inkomen bedoeld in artikel 9, lid 3 van bijlage VII van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op jaarbasis, vermeerderd met de vakantietoeslag. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.
4. Bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag van een deelnemer als bedoeld in artikel 7 wordt in afwijking van het eerste lid uitgegaan van zijn op de laatste peildatum vóór de ingangsdatum van de volledige arbeidsongeschiktheid geldende vaste bruto maand- of periodesalaris, inclusief vaste bruto toeslagen die per maand/periode worden uitbetaald, vermeerderd met de bruto vakantietoeslag. Het bepaalde in dit artikel is voor het overige van overeenkomstige toepassing.
5. De uitkeringsgrondslag voor de in artikel 8 bedoelde deelnemer wordt op dezelfde wijze als in het vierde lid bepaald vastgesteld, met dien verstande dat overal waar arbeidsongeschikt staat vermeld, er werkloos dient te worden gelezen.
6. Indien het vaste bruto maand- of periode salaris (inclusief de in dat lid bedoelde verhogingen) van de in het eerste lid bedoelde werknemer ná het bereiken van de 56-jarige leeftijd:
 - a. is gestegen; of
 - b. is gedaald

Uitkeringsgrondslag voor de aanvullingsuitkering

VI

bedraagt diens uitkeringsgrondslag ten hoogste respectievelijk ten minste de uitkeringsgrondslag zoals die zou hebben gegolden indien hij bij het bereiken van die leeftijd was uitgetreden vermeerderd met de algemene loonsverhogingen ingevolge de voor de betrokken werknemer geldende CAO vanaf die leeftijd tot de feitelijke uittredingsdatum.

Opgave (fictieve) prepensioenuitkering in verband met de aanvullingsregeling

Artikel 12A

1. Indien een werknemer op wie vanaf 1 januari 2001 onafgebroken één of meer prepensioenregelingen van toepassing is/zijn geweest en die op de minimum uittredingsleeftijd krachtens de aanvullingsregeling aanspraak zal kunnen maken op een aanvullingsuitkering:
 - a. vóór het bereiken van die leeftijd uit dienst treedt en gelijktijdig in dienst treedt bij een andere werkgever op wie een prepensioenregeling van toepassing is, doet de ex-werkgever opgave aan de volgende werkgever van de (fictieve) prepensioenspraken van die werknemer;
 - b. bij het bereiken van die leeftijd zijn aanspraak op een aanvullingsuitkering geldend maakt, doet de werkgever tijdig vóór het bereiken van die leeftijd opgave aan de Stichting van de (fictieve) prepensioenspraken van die werknemer.

Aangaande de opgave als hiervoor bedoeld kunnen door het bestuur van de Stichting nadere regels worden vastgesteld.

2. Bij toepassing van het eerste lid geldt dat:
 - a. indien de werknemer in dienst is bij een werkgever die ten gunste van de werknemer is afgeweken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden als bedoeld in artikel 1, sub m met (fictieve) prepensioenaanspraken worden bedoeld: de prepensioenaanspraken berekend tot ten hoogste het bedrag berekend overeenkomstig de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden;
 - b. indien de werknemer in dienst is bij een werkgever die niet ten gunste van de werknemer is afgeweken van de nader uitgewerkte minimum prepensioenvoorwaarden met (fictieve) prepensioenaanspraken worden bedoeld: de feitelijk aan de prepensioenregeling te onlenen prepensioenaanspraken.

HOOFDSTUK 6 BEPALINGEN GELDEND VOOR DE BASISUITKERING EN DE AANVULLINGSUITKERING

Artikel 13

De Stichting houdt op alle uitkeringen in:

- a. de verschuldigde loonheffing;
- b. het werknemersdeel in de ziektenfondspremie c q de volledige premie van de ziektekostenverzekering indien de deelnemer deelneemt aan een collectieve ziektekostenverzekering bij de ex-werkgever;
- c. het werknemersaandeel in de pensioenpremie conform de bepalingen van de pensioenregeling; de hoogte van de pensioenpremie wordt vastgesteld als ware de arbeidsovereenkomst met de werkgever niet geëindigd.

Inhoudingen

Artikel 14

1. De Stichting neemt voor haar rekening:
 - a. het werkgeversdeel in de ziekenfondspremie;
 - b. in verband met de voortzetting van de geldende pensioenvoorziening: 8,5% van de voor de deelnemer geldende uitkeringsgrondslag als bedoeld in artikel 12.
2. De Stichting draagt de op de totale uitkering ingehouden premies alsmede de premies, respectievelijk de bijdragen die zij voor haar rekening neemt, af aan de desbetreffende instanties, respectievelijk aan de ex-werkgever.
3. De ex-werkgever is verplicht de werkgeversbijdrage aan de pensioenvoorziening en de gebruikelijke tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering te continueren.

*Verplichtingen
van de Stichting
resp. de ex-werk-
gever*

Artikel 15

1. De voor het tijdstip van vervroegde uittreding geldende pensioenre-geling en ziektekostenverzekering worden voortgezet op de voorwaarden als ware de arbeidsovereenkomst niet geëindigd.
2. De Stichting keert eenzelfde compensatie in de premie voor de ziektekostenverzekering uit aan de deelnemer als hij voor het vervroegde uittreden van zijn werkgever een compensatie ontving. Deze compensatie wordt ten laste van de ex-werkgever gebracht.

*Lopende
verzekeringen*

Artikel 16

1. De door de Stichting te verstrekken uitkering(en) gaat/gaan in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 61 jaar bereikt.
2. Op verzoek van de werknemer gaat/gaan de door de Stichting te verstrekken uitkering(en) in vóór de in het eerste lid bedoelde tijdstip, maar niet eerder dan de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 60-jarige leeftijd bereikt. In geval van vervroeging van het ingangstijdstip van de uitkering(en), moet de werknemer reeds op de eerdere ingangsdatum voldoen aan de in artikel 6, sub b tot en met g genoemde voorwaarden.
3. Op verzoek van de werknemer gaat/gaan de door de Stichting te verstrekken uitkering(en) in na het in het eerste lid bedoelde tijdstip, maar niet later dan 6 maanden voor de eerste dag van de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.

Ingang uitkering

Artikel 17

Een uitkering krachtens de regeling geschiedt in maandelijks termijnen. De betaling wordt beschikbaar gesteld in de tweede helft van de maand waarin de deelneming aanvangt.

Tijdstip betaling

Artikel 18

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een SV-uitkering dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De SV-uitkering wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Hierbij geldt dat:
 - a. indien de deelnemer aanspraak maakt op uitsluitend een basis-VUT-uitkering deze vermindering volledig plaatsvindt;
 - b. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- als een aanvullingsuitkering maar niet op een prepensioenuitkering krachtens de prepen-

*Wijziging van
rechten*

- sioenregeling deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de basis- en gedeeltelijk op de aanvullingsuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen;
- c. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- en een aanvullingsuitkering als een prepensioenuitkering deze vermindering gedeeltelijk plaatsvindt op de basis- en op de aanvullingsuitkering en gedeeltelijk op de prepensioenuitkering krachtens de pensioenregeling naar rato van de hoogte van deze uitkeringen.
2. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een ouderdomspensioen op basis van een op ondernemings- of bedrijfstakniveau getroffen collectieve ouderdomspensioenregeling, dan dient hij zulks te melden aan de Stichting. De hiervoor bedoelde pensioenuitkering wordt in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering(en). Hierbij geldt dat:
 - a. indien de deelnemer aanspraak maakt op uitsluitend een basis-VUT-uitkering deze vermindering volledig plaats vindt;
 - b. indien de deelnemer aanspraak maakt op zowel een basis- als een aanvullingsuitkering deze vermindering plaatsvindt gedeeltelijk op de basis- en gedeeltelijk op de aanvullingsuitkering naar rato van de hoogte van de beide uitkeringen.
 3. Indien het bepaalde in de eerste volzin van het tweede lid van toepassing is en de deelnemer maakt tevens gebruik van pensioenuitstel, dan wordt de basisuitkering, respectievelijk de basis- en de aanvullingsuitkering, verminderd op de wijze als vermeld in het tweede lid met de ouderdomspensioenuitkering die hij zou hebben ontvangen indien geen pensioenuitstel had plaatsgevonden. Deze vermindering vindt uitsluitend plaats indien sprake is van pensioenuitstel krachtens een bepaling in de prepensioenregeling, inhoudende dat het prepensioen wordt uitgesteld zodra de deelnemer in aanmerking komt voor een VUT-uitkering. Indien het bepaalde in de eerste volzin van toepassing is, is de deelnemer verplicht de hoogte van de bedoelde ouderdomspensioenuitkering naar genoegen van de Stichting aan te tonen.
 4. De deelnemer is verplicht elke wijziging in de SV-uitkering, respectievelijk in het ouderdomspensioen, direct te melden aan de Stichting. De deelnemer moet tevens aan de Stichting melden of hij betaalde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, hij moet uitbreiding van deze nevenwerkzaamheden melden en hij moet de bruto inkomsten van deze nevenwerkzaamheden en de eventuele veranderingen daarin opgeven aan de Stichting.
 5. Tijdens de deelneming zijn niet toegestaan:
 - a. werkzaamheden op grond van een arbeidsovereenkomst in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf;
 - b. free-lance werkzaamheden voor de laatste ex-werkgever.
 6. Tijdens de deelneming zijn toegestaan:
 - a. werkzaamheden buiten het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf op grond van een arbeidsovereenkomst; de inkomsten uit die werkzaamheden worden in mindering gebracht op de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en), voor zover de som van deze inkomsten en de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag;
 - b. free-lance werkzaamheden voor anderen dan de laatste ex-werkgever; de inkomsten uit deze werkzaamheden worden niet op de door de Stichting te

verstrekken uitkering(en) in mindering gebracht indien de free-lance werkzaamheden reeds 1 jaar vóór de aanvang van het uittreden waren begonnen. Indien de werkzaamheden worden begonnen of indien de in de vorige volzin bedoelde werkzaamheden worden uitgebreid later dan 1 jaar vóór uittreden, dan worden de inkomsten uit die werkzaamheden in mindering gebracht op de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en), voor zover de som van deze inkomsten en de bruto door de Stichting te verstrekken uitkering(en) op jaarbasis meer bedraagt dan de uitkeringsgrondslag.

Bij de berekening van de uitkeringsgrondslag als bedoeld onder a en b geldt het in artikel 12, tweede lid, bedoelde maximum niet.

HOOFDSTUK 7 OVERGANGSBEPALING 40 DIENSTJAREN-REGELING

Artikel 19

1. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande hoofdstukken, in het bijzonder van de in artikel 6, onder a, gestelde leeftijdseis, blijft voor de werknemer die ten minste de 58-jarige leeftijd bereikt of heeft bereikt in de maand met ingang waarvan hij uittreedt, de uittreedingsregeling neergelegd in het reglement van de Stichting zoals dat luidde op 31 december 2000 (hierna: de oude regeling) gelden, indien hij vóór 1 januari 2001 een periode van 10 jaar als bedoeld in artikel 6, sub b en bovendien vóór die 10 jaren-periode nog ten minste 30 jaren werkzaam is geweest:

- in het boeken- of tijdschriftuitgeverijbedrijf of;
- in een aanverwant/dienstverlenend bedrijf of;
- als journalist bij een werkgever welke gehouden is de Collectieve Arbeids-overeenkomst voor Publiekstijdschriftjournalisten respectievelijk Opnieuwweekbladjournalisten toe te passen of;
- in de grafisch industrie of;
- in een boekhandel of;
- in het dagbladuitgeverijbedrijf.

2. a. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande hoofdstukken, in het bijzonder van de in artikel 6, onder d, gestelde eis ten aanzien van een SV-uitkering, blijft de oude regeling ook gelden voor de werknemer die aan de voorwaarde in het eerste lid voldoet en die in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op volledige arbeidsongeschiktheid krachtens de WAO/Wajong/WAZ (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering, zoals een zogenaamde WAO-gat verzekering), dan wel een ZW-uitkering ontvangt (eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de toeslagenwet wanneer:

- hij bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste 55 jaar was;
- gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt gehandhaafd;
- ook overigens aan de in dit reglement gestelde voorwaarden is voldaan.

Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 23

Degene ten aanzien van wie door het bestuur van de Stichting een beslissing is genomen over al of niet toelating, dan wel vervallen van deelnemerschap, kan tegen deze beslissing binnen 4 weken na dagtekening van de beslissing in beroep gaan bij de Vaste Commissie voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf zoals bedoeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

*Beroep***Artikel 24**

Dit reglement is in werking getreden op 1 september 1979 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2001.

Inwerkingtreding

Bijlage VII Reglement van de Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.

(Artikel 17A van de CAO)

<i>Begripsbepalingen</i>	Artikel 1 In dit reglement wordt verstaan onder:
<i>Stichting</i>	a. Stichting: Stichting Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd ten kantore van het Nederlands Uitgeversverbond, Hoogoorddreef 5 te Amsterdam Z.O., Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O., telefoon 020 - 4309187.
<i>Bestuur</i>	b. Bestuur: het bestuur van de Stichting.
<i>Administrateur</i>	c. Administrateur: Centraal Beheer Achmea (WAO-servicedesk) gevestigd te Hoofddorp, (Postbus 3078, 2130 KB Hoofddorp, tel.: 023-5679100).
<i>Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf</i>	d. Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf: de ondernemingen die gehouden zijn de CAO toe te passen, alsmede aanverwante en dienstverlenende ondernemingen welke door het bestuur van de Stichting worden geacht hiermede te zijn gelijkgesteld.
<i>Werkgever</i>	e. Werkgever: iedere werkgever in het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.
<i>Deelnemer</i>	f. Deelnemer: <ol style="list-style-type: none">1. De werknemer op wie de CAO van toepassing is.2. De werknemer in dienst van de in lid d. bedoelde gelijkgestelde ondernemingen.3. Directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofdredacteuren en uitgevers/hoofdredacteuren in dienst van de werkgever mits de directeuren, adjunctdirecteuren, directeuren/hoofdredacteuren en hoofdredacteuren als zodanig collectief bij de Stichting door de werkgever zijn aangemeld voor 1 juli 1993.
<i>Verzekerde</i>	g. Verzekerde: de deelnemer.
<i>Jaarinkomen</i>	h. Jaarinkomen: het coördinatieloon voor de sociale verzekering op jaarbasis, dat is gemaximeerd op de WAO-loongrens.

- i.**
CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor
 - het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf en/of
 - Publiekstijdschriftjournalisten en/of
 - Opinieweekbladjournalisten en/of
 - Vaktijdschriftjournalisten.
CAO
- j.**
Statuten: de statuten van de Stichting
Statuten
- k.**
WAO: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering zoals deze geldt vanaf 1 augustus 1993.
WAO
- l.**
WAO-loongrens: bedrag van het maximum loon (berekend op jaarbasis) dat bij de uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge de Wet op Arbeidsongeschiktheidverzekering in aanmerking wordt genomen. Vaststelling hiervan geschiedt in de regel per 1 januari van elk jaar.
WAO-loongrens
- m.**
Arbeidsongeschiktheid: de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, welke geacht wordt aanwezig te zijn indien en zolang de verzekerde recht heeft op een uitkering krachtens de ZW en/of WAO.
Arbeidsongeschiktheid
- n.**
Uitvoeringstelling: de uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 41 van de Organisatiewet Sociale Verzekeringen, waarbij de werkgever is aangesloten.
Uitvoeringstelling
- o.**
Verzekeraar: Centraal Beheer Achmea, gevestigd te Apeldoorn.
Verzekeraar
- p.**
Verzekeringsvoorwaarden: de verzekeringsvoorwaarden WAO-Zekerheidsplan en de aanvullende voorwaarden in verband met de toepassing van de Pensioen- en spaarfondsenwet (B-regeling, schadeverzekering) van de verzekeraar.
Verzekeringsvoorwaarden
- q.**
ZW: de Ziektewet
ZW
- Artikel 2**
- 1.** Ter uitvoering van de in dit reglement omschreven regeling zijn door de Stichting arbeidsongeschiktheidsverzekeringen gesloten bij de verzekeraar, een en ander conform het bepaalde in de statuten. Het reglement is onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden welke deel uitmaken van de verzekerings- en beleggingsovereenkomst. De verzekeringsvoorwaarden liggen bij de werkgever ter inzage.
De verzekerde verkrijgt ingeval van arbeidsongeschiktheid, overeenkomstig de bepalingen van dit reglement, aanspraak op een arbeidsongeschiktheidspensioen.
- Aanspraak op pensioen en de grootte daarvan

VII

2. Voor iedere verzekerde is in geval van volledige arbeidsongeschiktheid verzekerd tot aan zijn 65-jarige leeftijd (eindleeftijd) een pensioen bij arbeidsongeschiktheid ter grootte van het verschil tussen de loondervingsuitkering en de vervolguiterkering ingevolge de WAO op basis van het dagloon zoals dit wordt vastgesteld door de uitvoeringsinstelling. Indien de verzekerde geen recht heeft op een loondervingsuitkering, is een pensioen bij arbeidsongeschiktheid verzekerd alsof de verzekerde wel recht zou hebben gehad op een loondervingsuitkering.

Het verschil wordt vastgesteld op dezelfde dag als de datum met ingang waarvan de arbeidsongeschiktheidsuitkering ingevolge de WAO voor de verzekerde ingaat. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geldt de tabel als bedoeld in artikel 8 van de verzekeringsvoorwaarden.

3. Voor deelnemers in dienst van de ondernemingen die op een latere datum dan de ingangsdatum van deze regeling als werkgever in de zin van dit reglement worden aangemerkt geldt dat alleen aanspraak op pensioen kan worden gemaakt als gevolg van arbeidsongeschiktheid welke is ontstaan vanaf deze latere datum.

Artikel 3

Indexering uitkering

De ingegane uitkering alsmede de uitkering waarop voorwaardelijk recht is ontstaan zal worden geïndexeerd conform de indexatie van de WAO-uitkering, mits de financiële middelen daartoe toereikend zijn.

Artikel 4

Afwijkende bepalingen

1. In afwijking van het bepaalde in de eerste volzin van artikel 7 lid 1 van de verzekeringsvoorwaarden gaat de uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen niet eerder in dan twee jaar na de dag waarop de uitkering ingevolge de WAO ingaat.
2. Artikel 7 lid 2 sub a. van de verzekeringsvoorwaarden is niet van toepassing.

Artikel 5

Bijdrage van de deelnemer

1. De hoogte van de bijdrage van de deelnemer wordt jaarlijks door CAO-partijen, na advies van het bestuur, vastgesteld en uitgedrukt in een percentage van het premieloon voor de uitvoering van de WAO, verminderd met de een door CAO-partijen na advies van het bestuur te bepalen franchise, met dien verstande dat van een individuele deelnemer niet meer salaris in aanmerking wordt genomen dan tot de WAO-loongrens.
2. De werkgever zal de bijdrage van de deelnemer in opeenvolgende termijnen bij iedere salarisbetaling aan de deelnemer op het salaris inhouden.

Artikel 6

Overdracht aan de administrateur

1. De werkgever draagt deze bijdragen bij wijze van voorschot in drie-maandelijkse termijnen over aan de administrateur. Definitieve afrekening van de verschuldigde bijdragen vindt plaats na afloop van het betreffende kalenderjaar.
2. Indien de werkgever de bijdragen niet binnen vastgestelde termijnen voldoet, is de administrateur bevoegd bij de werkgever in rekening te brengen:
 - wettelijke rente over het verschuldigde bedrag, een en ander vanaf de dag dat het bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging volgens de wet.Ingeval de werkgever alsdan de bijdrage nog niet voldoet, vervalt voor de werk-

nemers van de betreffende werkgever de deelname aan de verzekering met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 van de overeenkomst en voorwaarden behorende aanvullende voorwaarden in verband met toepassing van de Pensioen- en Spaarfondswet (B-regeling schadeverzekeringen).

3. De werkgever is verplicht, op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door het bestuur bepaald, de gegevens te verstrekken die de administrateur nodig heeft om de door de deelnemer verschuldigde, doch door de werkgever af te dragen bijdrage als bedoeld in lid 1, vast te stellen.
4. Indien de werkgever weigert de gegevens te verstrekken, is de administrateur bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.
5. Als op een later tijdstip blijkt dat de gegevens onjuist zijn opgegeven, heeft de administrateur het recht een navordering in te stellen.

Artikel 7

1. Zodra de deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WAO, of er sprake is van een wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid, dient hij dit te melden bij de administrateur onder overlegging van de toekenningsbeslissing WAO. De melding dient te gebeuren binnen 30 dagen nadat deze beslissing door de uitvoeringsinstelling is afgegeven.
2. Indien de deelnemer de arbeidsongeschiktheid niet binnen de in lid 1 van dit artikel gestelde termijn heeft gemeld, kan het bestuur besluiten dat een eventuele uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen niet eerder ingaan dan op de dag van deze melding.
3. Eventueel teveel betaalde uitkeringen kunnen door de Stichting worden teruggevorderd.

Aanmelding binnen 30 dagen na toekenning WAO

Artikel 8

Dit in dit reglement omschreven arbeidsongeschiktheidsregeling kan door het bestuur worden gewijzigd indien er in de voor de regeling relevante wetten wijziging worden aangebracht.

Wijzigingen

Artikel 9

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist het bestuur.

Onvoorziene gevallen

Artikel 10

Dit reglement is in werking getreden op 1 juli 1994 en werkt terug tot 26 januari 1993.

Inwerkingtreding

VIII

Reglement van de Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

(Artikel 21A van de CAO)

	Artikel 1
<i>Begripsbepalingen</i>	In dit reglement wordt verstaan onder:
<i>Regeling</i>	a. Regeling Kinderopvang: de door CAO-partijen in artikel 21A van de CAO overeengekomen regeling.
<i>Fonds</i>	b. Fonds: Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, gevestigd ten kantore van het Nederlands Uitgeversverbond, Hoogoorddreef 5 te Amsterdam Z.O., Postbus 12040, 1100AA Amsterdam Z.O., telefoon 020-4309187.
<i>Kintent</i>	c. Kintent, gevestigd te Utrecht aan de Maliebaan 87, Postbus 8545, 3503 RM Utrecht, telefoon 030-2323100, Internet: www.kintent.nl , die zorg draagt voor de feitelijke uitvoering van de regeling.
<i>Werkgever</i>	d. Werkgever: de werkgever zoals genoemd in de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten, alsmede de werkgever die als zodanig door het bestuur wordt aangemerkt.
<i>Journalist</i>	e. Journalist: de journalist op wie de CAO van toepassing is dan wel de journalist die daarmee door het bestuur wordt gelijkgesteld
<i>Bijdrageplichtig loon</i>	f. Bijdrageplichtig loon: het ongemaximeerde premieloon over 12 x de maand januari (resp. over 13 x die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen tot maximaal 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de journalisten die in januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever.
<i>Ouder</i>	g. Ouder: een journalist is ouder van een kind indien: – sprake is van een familierechtelijke betrekking tussen het kind en de journalist als ouder en het kind deel uitmaakt van het huishouden van de journalist – geen sprake is van een familierechtelijke betrekking, maar de journalist het kind verzorgt; dat wil zeggen ouder en kind wonen op hetzelfde adres en de ouder heeft duurzaam de verzorging en de opvoeding van het kind als eigen kind op zich genomen.
<i>Kind</i>	h. Kind: een kind dat nog niet de basisschoolleeftijd heeft bereikt, alsmede kinderen in de leeftijd(en) genoemd in artikel 2 lid b.

- i.** Kindplaatsvoorziening: opvangplaatsen in kinderdagverblijven, die voldoen aan een door de desbetreffende gemeente opgestelde verordening of, bij gebreke daarvan, voldoen aan de door het bestuur gestelde kwaliteitsnormen, alsmede opvangplaatsen bij gastouders te realiseren via erkende Gastoudercentrales *Kindplaatsvoorziening*
- j.** Bestuur: het bestuur van het Fonds, waarin zitting hebben vier vertegenwoordigers van werkgevers- en vier vertegenwoordigers van journalistenzijde. *Bestuur*
- k.** Kinderopvang: Opvang van kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar bij kindplaatsvoorzieningen als bedoeld in dit reglement *Kinderopvang*
- l.** Buitenschoolse Opvang: kinderopvang voor kinderen in de leeftijd van 4 tot 13 jaar voor, tussen en na de basisschooltijden. *Buitenschoolse Opvang*
NB. De regeling voorziet slechts in de kosten van buitenschoolse opvang conform het gestelde in artikel 2 lid b.
- Artikel 2** *Regeling Kinderopvang*
- a.** Ouders zijn als eerste verantwoordelijk voor de opvoeding van hun kinderen en daarmee ook voor eventuele opvang. De werkgever zal een voorwaarden-scheppende rol spelen. Daartoe levert hij een financiële bijdrage in de kosten van een kindplaatsvoorziening, door een bijdrage te voldoen aan het Fonds. Het Fonds stelt middelen beschikbaar waaruit de kosten van kinderopvang, samen met de eigen bijdrage van de ouders, kunnen worden voldaan. De uitvoering van de regeling kinderopvang is opgedragen aan Kinent te Utrecht.
- b.** Met ingang van 1 januari 2001 wordt de mogelijkheid tot Buitenschoolse Opvang uitgebreid tot kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar. *NB. CAO-partijen hebben daarbij afgesproken dat, indien binnen de gemaakte afspraken de middelen van het Fonds ontoereikend zouden blijken om zowel aan de vraag naar reguliere kinderopvang (tot de basisschoollleeftijd) als naar buitenschoolse opvang te voldoen, er voorrang zal worden gegeven aan de uitvoering van de reguliere kinderopvang. Voor Buitenschoolse Opvang zal alsdan, conform het gestelde in artikel 6, lid 4, een wachtlijst worden aangelegd.*
- c.** Voor de journalist/ouder die de kosten van buitenschoolse opvang voor eigen rekening neemt, blijft de mogelijkheid bestaan op verzoek buitenschoolse opvang te realiseren door bemiddeling door Kinent.
- Artikel 3** *Vaststelling en betaling bijdrage werkgever*
- 1.** De werkgever is vanaf 1 januari 2001 aan het fonds een bijdrage verschuldigd van jaarlijks 0,6% berekend over het geldende bijdrageplichtig loon van zijn journalisten.
- 2.** De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door het Fonds betaald de gegevens te verstrekken die het Fonds nodig heeft om de door de werkgever volgens lid 1 verschuldigde bijdrage vast te stellen. Als de werkgever niet of niet tijdig aan deze verplichting voldoet, is het bestuur bevoegd de verschuldigde bijdrage naar beste weten vast te stellen.

VIII

3. De werkgever is verplicht de bijdrage te voldoen binnen 14 dagen na de dagtekening van het daartoe strekkende schrijven van het Fonds.
4. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. Het Fonds is dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag uitbetaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke interesten bedoeld in artikel 6:119 jo 6:120 van het Burgerlijk Wetboek dat geldt op de datum waarop de rente door het Fonds wordt gevorderd. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van f 75,- (€ 34,03).

Artikel 4

Kwaliteitsnormen kindplaatsvoorzieningen

Bij gebreke van een door de desbetreffende gemeente opgestelde verordening zal het bestuur voor de kwaliteitsnormen waaraan een kindplaatsvoorziening moet voldoen de regels van de modelverordening van de Vereniging Nederlandse Gemeenten als richtlijn hanteren. De tekst van deze modelverordening is verkrijgbaar bij het secretariaat van het fonds.

Artikel 5

Voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor een vergoeding van het Fonds voor de kosten van een kindplaatsvoorziening dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:

1. De ouder dient een aanvraag in bij Kinent door middel van aanmeldingsformulier Kinderopvang. Het aanmeldingsformulier dient voorzien te zijn van een firmastempel en handtekening van de werkgever.
2. Kinent zal de aanvraag slechts kunnen honoreren voorzover de middelen, die daartoe door het Fonds beschikbaar zijn gesteld, toereikend zijn.
3. De ouder is verplicht een inkomensafhankelijke eigen bijdrage volgens een door het Fonds vastgestelde percentagetabel zelf te dragen. Deze eigen bijdrage wordt door de ouders aan Kinent betaald.
4. De aanvraag kan alleen betrekking hebben op kinderen in de leeftijd conform het gestelde in artikel 1 lid h.
5. De vergoeding vanwege het Fonds eindigt uiterlijk op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand waarin het kind de leeftijd als bedoeld in het vorige lid bereikt.
6. *Vervallen.*
7. Het recht op vergoeding op grond van deze regeling vervalt zodra de arbeids-overeenkomst tussen ouder/journalist en de werkgever is beëindigd.

Artikel 6

Toekenning tegemoetkoming in de kosten

1. Uit de middelen van het Fonds worden door Kinent vergoedingen van de kosten van kindplaatsvoorzieningen toegekend t.b.v. ouders die zich hiertoe hebben aangemeld door een aanmeldingsformulier in te dienen bij Kinent. De hoogte van deze vergoeding is gelimiteerd en mede afhankelijk van de eigen bijdrage door de ouders.
Met ingang van 1 januari 2002 geldt onder een aantal voorwaarden een gemitteerd systeem van kostendeling, d.w.z.: na aftrek van de ouderbijdrage komt in

beginsel 50% van de kinderopvangkosten voor rekening van het Fonds en komt de overige 50% van de opvangkosten voor rekening van de werkgever van de partner van de ouder.

Toelichting

Voor de gemitigeerde kostendeling met ingang van 1 januari 2002 geldt als uitgangspunt dat de bijdrage van de bedrijfstak aan de kosten van een kinderopvangplaats zal zijn beperkt tot 50% van de overblijvende kosten (totale kosten kinderopvang minus de eigen ouderbijdrage). De andere helft van de overblijvende kosten dient te worden verhaald op (de kinderopvangregeling van) de werkgever van de partner van de ouder. Wanneer deze kostendeling niet kan plaatsvinden, komt de andere helft van de overblijvende kosten in principe alsnog voor rekening van de ouder.

CAO-partijen zijn evenwel van oordeel dat niet in alle situaties het uitgangspunt van kostendeling kan worden gehandhaafd. Daarom wordt in situaties waarin geen kostendeling - zoals bedoeld - kan plaatsvinden, een mitigering aangebracht in de mate waarin ouders deze extra opvangkosten voor eigen rekening zouden moeten nemen:

- a. De bijdrage van de ouders is te allen tijde gelimiteerd tot ten hoogste het dubbele van de reguliere ouderbijdrage die wordt vastgesteld op basis van het gezinsinkomen
 - b. Voor een alleenstaande ouder geldt de verhoging van de ouderbijdrage niet.
 - c. Voor andere situaties waarin het ontbreken van een toepasselijke kinderopvangregeling van de partner tot ongewenste effecten zou leiden, geldt een hardheidsclausule. De toepassing van de hardheidsclausule is ter beoordeling van het bestuur van de Stichting Fondsen Kinderopvang Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf.
2. Kintent beziet aan de hand van het aanmeldingsformulier en zo nodig door middel van nadere informatie, of aan de voorwaarden voor toekenning van een vergoeding van de kosten is voldaan. Kintent bepaalt tevens aan de hand van de door de ouder aangeleverde informatie hoe hoog de eigen bijdrage is die de ouder zelf dient te dragen,
 3. Aanvragen worden in volgorde van binnenkomst van de aanmeldingsformulieren door Kintent behandeld.
 4. Kintent honoreert de aanvraag, indien aan alle voorwaarden is voldaan en nadat vastgesteld is, dat voldoende middelen aanwezig zijn in het Fonds om deze kosten te dekken. Indien er niet voldoende middelen in het Fonds meer aanwezig zijn om een aanvraag te kunnen honoreren, zal een wachtlijst worden aangelegd.
 5. Kintent bericht de ouder die een verzoek tot een tegemoetkoming in de kosten indiende zo spoedig mogelijk over de al dan niet inwilliging van het verzoek en, bij inwilliging, over de toegekende vergoeding.
 6. Na honorering van een aanvraag sluit Kintent een overeenkomst af met het betrokken kinderdagverblijf voor de plaatsing van het betreffende kind.
 7. *Vervallen.*

Artikel 7

De tegemoetkoming in de kosten eindigt op de volgende manieren:

1. Door opzegging van de plaatsing door de ouder bij Kintent. De ouder dient rekening te houden met de door Kintent vastgestelde opzegtermijn. Een algemene richtlijn is een opzegtermijn van twee maanden. Er kunnen echter afwijkingen zijn.

Einde tegemoetkoming in de kosten

VIII

2. Op de datum dat de arbeidsovereenkomst, waarop de CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf van toepassing is, eindigt. De ouder heeft de plicht om Kintent onverwijld te informeren omtrent het einde van de arbeidsovereenkomst. Indien de ouder de plaatsing niet of niet tijdig heeft opgezegd, zijn de volledige kosten van de plaatsing voor rekening van de ouder.
3. Door opzegging door Kintent indien de ouder in gebreke blijft de verschuldigde ouderbijdrage te betalen.
4. Indien het Fonds te veel of ten onrechte een tegemoetkoming in de kosten heeft betaald, doordat de werkgever en/of de journalist heeft gehandeld in strijd met de voorwaarden voortvloeiend uit dit reglement, zal deze tegemoetkoming, verhoogd met de wettelijke rente (zie artikel 3 lid 4), bij de betreffende partij(en) worden teruggevorderd.

Artikel 8

*Bevoegdheden
bestuur*

1. Het bestuur of Kintent zijn te allen tijde bevoegd om nadere inlichtingen van de werkgever of journalist te vragen indien naar de mening van het bestuur of Kintent de overlegde stukken te weinig duidelijkheid verschaffen voor toewijzing van een tegemoetkoming in de kosten.
2. Het bestuur is bevoegd controle uit te oefenen op de naleving van de voorwaarden.
3. In alle zaken betreffende de regeling Kinderopvang waarin dit reglement niet voorziet en in gevallen waarin toepassing van dit reglement leidt tot uitkomsten die door een van de betrokkenen in strijd worden geacht met de bedoeling van deze regeling, beslist het bestuur.
4. Kintent is verantwoording schuldig aan het bestuur.

Artikel 9

*Geheimhouding
gegevens*

Het bestuur en Kintent zijn tot geheimhouding verplicht van de terzake van de uitvoering van de Regeling Kinderopvang verstrekte gegevens.

Artikel 10

Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2001.

Bijlage IX Reglement Geschillencommissie

Artikel 1

- a. De commissie bestaat uit twee leden benoemd door de NVJ en een gelijk aantal benoemd door de Groep Vaktijdschriften. Voor elk lid van de commissie wijst de desbetreffende partij een plaatsvervanger aan. De commissie wordt ingesteld voor de duur van de overeenkomst.
- b. De leden en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de duur van deze overeenkomst. Indien een vacature ontstaat dient hierin binnen vier weken te worden voorzien door de partij welke het lid of de plaatsvervanger, wiens plaats is opge gevallen, heeft benoemd.
- c. De commissie benoemt uit haar midden een voorzitter en een vice-voorzitter voor de lopende zittingsduur.
De commissie laat zich bijstaan door twee secretarissen, één aangewezen door de werkgeversleden en één door de werknemersleden. Deze secretarissen vormen het secretariaat en zijn belast met alle secretariaatwerkzaamheden die uit het werk van de commissie voortvloeien. Het secretariaat is gevestigd te Amsterdam Z.O. aan de Hoogoorddreef 5, 1101 BA.

Samenstelling

Artikel 2

- a. De commissie heeft tot taak:
 1. Het op verzoek interpreteren van de bepalingen van deze overeenkomst.
 2. Het op verzoek vaststellen van de indeling van een functie in de functie-niveaugroepen in geval over deze indeling geen overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de journalist, op wie deze overeenkomst van toepassing is.
 3. Het behandelen van verzoeken om dispensaties als bedoeld in artikel 28 en artikel 7, lid 9 en het afgeven van vergunningen daaromtrent, namens partijen bij deze overeenkomst.
- b. De commissie is bevoegd tot het geven van bindende adviezen over geschillen die voortvloeien uit klachten over het niet of niet behoorlijk naleven van enige bepaling van deze CAO en uit deze CAO voortvloeiende overeenkomsten en besluiten, door een werkgever of journalist die krachtens haar bepalingen daartoe zijn gehouden, met uitzondering van geschillen over individuele ontslagzaken en individuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van ontbinding door de kantonrechter.
- c. Iedere klacht, waarvan vaststaat dat de werkgever en de journalist tevergeefs hebben geprobeerd een minnelijke regeling te treffen, levert een geschil op als bedoeld in lid b. van dit artikel.

Taken en bevoegdheden van de commissie

Artikel 3

Het indienen van verzoeken en voorleggen van geschillen

- a. Verzoeken en verschillen worden schriftelijk ingediend c.q. voorgelegd bij het secretariaat van de commissie. Verzoeken en geschillen worden met redenen omkleed en bevatten duidelijke omschrijving van de beslissing welke de indier(s) wenst (wensen).
- b. Geschillen zijn slechts ontvankelijk als zij worden voorgelegd bij het secretariaat van de commissie binnen een termijn van 4 weken, welke begint te lopen op het moment waarop een klacht overeenkomstig het in het artikel 2 lid c bepaald een geschil heeft opgeleverd.

Het indienen van verzoeken en voorleggen van geschillen

IX

Behandeling van verzoeken en geschillen

- c. De commissie kan van de in lid b van dit artikel genoemde termijn afwijken en een geschil alsnog ontvankelijk verklaren indien zij daartoe termen aanwezig acht.

Artikel 4

- a. De commissie moet bij de behandeling van ingediende verzoeken en voorgelegde geschillen het volgende in acht nemen:
 1. De commissie zal geen beslissing nemen dan nadat de partijen die zijn betrokken bij het verzoek of het geschil in de gelegenheid zijn gesteld te worden gehoord hetzij door de commissie, hetzij door de secretarissen gezamenlijk.
Partijen kunnen zich daarbij laten bijstaan door een deskundige.
 2. Een lid van de commissie dat bij een verzoek of geschil rechtstreeks is betrokken, mag niet deelnemen aan de behandeling.
 3. De commissie mag dan alleen een beslissing nemen in een vergadering waarbij tenminste 3 leden of plaatsvervangers aanwezig zijn. Is aan dit quorum niet voldaan, dan wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een maand, een nieuwe vergadering gehouden. Tijdens deze vergadering dient de commissie een beslissing te nemen, onverminderd het gestelde in lid b.
 4. Alle beslissingen worden met gewone meerderheid van stemmen genomen.
 5. Beslissingen over geschillen worden gegeven bij wijze van bindend advies.
- b. Indien de commissie met betrekking tot een geschil wegens staking der stemmen niet tot een beslissing kan komen, houdt zij zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een termijn van 14 dagen, een tweede vergadering. Indien de stemmen opnieuw staken zal de commissie geen uitspraak kunnen doen en partijen daarvan in kennis stellen.
De commissie regelt voorts zover nodig zelf de wijze van behandeling en beslissing van aan haar oordeel onderworpen verzoeken en geschillen.

Bijlage X Reglement Verlof à la carte

(Artikel 14A van de CAO)

Artikel 1

Voor een verklaring van de gehanteerde begrippen wordt verwezen naar de CAO.

Begrippen

Artikel 2

1. In het kader van deze regeling is het de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd toegestaan bij het begin van elk vakantiejaar van het hem in dat vakantiejaar toekomende aantal vakantiedagen, met in achtneming van het bepaalde in artikel 5 van dit reglement, maximaal vijf maal de waarde van een vakantiedag uitgedrukt in uren te reserveren als verlofuren à la carte.
2. In afwijking van het in lid 1 van dit artikel bepaalde is het de werknemer die langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is niet langer toegestaan verlofuren à la carte te reserveren.

Reserveren van verlofuren à la carte

Artikel 3

In aanvulling op het bepaalde in artikel 2 van dit reglement is het de in dat artikel bedoelde werknemer eenmalig toegestaan van het hem in het op 1 juli 1996 lopende vakantiejaar toekomende aantal vakantiedagen, met in achtneming van het bepaalde in artikel 5, maximaal vijf maal de waarde van een vakantiedag, uitgedrukt in uren, te reserveren als verlof uren à la carte.

Eenmalig recht op extra reservering verlofuren à la carte

Artikel 4

De in artikel 2 bedoelde werknemer dient op grond van het bepaalde in artikel 7:634 BW per vakantiejaar tenminste 20 vakantiedagen (bij een volledig dienstverband) in natura te genieten.

Minimum aantal vakantiedagen in natura

Artikel 5

Verlof à la carte dient separaat van de overige vakantiedagen te worden geregistreerd. De registratie van verlof à la carte geschiedt in uren. De werknemer ontvangt van de werkgever aan het begin van het vakantiejaar een overzicht van het totale aantal geregistreerde verlofuren à la carte, uitgesplitst naar het tijdstip waarop deze zijn verworven.

Registratie verlofuren à la carte

Artikel 6

Tenzij hierna anders bepaald, zal de werkgever ten aanzien van de verlofuren à la carte geen beroep doen op het bepaalde in artikel 7: 642 BW (verjaring vorderingsrecht tot toekenning van vakantie door verloop van twee jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan).

Geen vervallen van vakantiedagen

Artikel 7

1. Verlofuren à la carte welke niet zijn opgenomen binnen acht jaar na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen. Uiterlijk zes maanden voor het verstrijken van het tijdstip waarop verlofuren à la carte vervallen, treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg teneinde data vast te stellen waarop de werknemer deze uren zal opnemen.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel vervallen verlofuren à la carte niet zodra de werknemer langer dan zes maanden onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest.

Vervallen verlofuren à la carte

X

Aanwending ver- lofuren à la carte

Artikel 8

1. De in artikel 2 bedoelde werknemer heeft het recht de verlofuren à la carte aan te wenden voor extra vrije tijd in aansluiting op of tijdens zijn wettelijk ouderschapsverlof, en wel één verlofuur à la carte voor één uur vrije tijd.

Voorbeeld 1.

Een werknemer met een volledig dienstverband (36 uur per week) heeft in zes jaar 30 verlofdagen (=30 x 7,2 = 216 verlofuren) gespaard. Hij neemt zijn wettelijke ouderschapsverlof op en gaat gedurende zes maanden 20 uur per week werken (onbetaald deeltijdverlof van 16 uur per week). Door aanwending van 216 verlofuren kan hij na afloop van die periode van zes maanden nog gedurende 13,5 week 20 uur per week werken (betaald deeltijdverlof gedurende nog eens 13,5 week).

Voorbeeld 2.

De werknemer uit voorbeeld 1 had de gespaarde 216 verlofuren ook kunnen gebruiken voor een hoger inkomen tijdens de periode van het wettelijk ouderschapsverlof. In plaats van zes maanden 20 uur per week betaald krijgen, had hij de 216 uren kunnen spreiden over zes maanden (=26 weken), waardoor hij bij 20 uur per week werken 28,3 uur per week betaald krijgt (d.w.z. betaald deeltijdverlof van 8,3 uur en onbetaald deeltijdverlof van 7,7 uur gedurende de periode van het wettelijk ouderschapsverlof).

2. In afwijking van het in lid 1 van dit artikel bepaalde kan de in artikel 2 bedoelde werknemer in overleg met de werkgever zijn tegoed verlofuren à la carte al of niet aaneengesloten opnemen - ook voor andere doeleinden dan in lid 1 genoemd - en wel één verlofuur à la carte voor één uur vrije tijd, mits de werknemer het verzoek tot opname van de verlofuren à la carte uiterlijk zes maanden van tevoren bij de werkgever heeft ingediend. De werkgever zal zijn instemming slechts weigeren indien zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. Het bepaalde in lid 1, 3 en 4 van artikel 7:638 BW is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 9

Einde arbeids- overeenkomst

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal er naar worden gestreefd dat de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld de hem nog toekomende verlofuren à la carte op te nemen, met dien verstande dat niet eenzijdig kan worden bepaald dat de verlofuren à la carte kunnen worden opgenomen gedurende de opzegtermijn. In geen ander geval dan bij het einde van de arbeidsovereenkomst zullen niet opgenomen verlofuren à la carte worden uitbetaald.

Artikel 10

Aanvullende afspraken

De werkgever kan in aanvulling op het bepaalde in dit reglement afspraken inzake verlofuren à la carte maken in overleg met zijn Ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, met de voltallige personeelsvergadering.

Bijlage XI Reglement Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten

(Protocollaire bepaling nr 6)

Artikel 1

- a.** Kennismakingsproject: het door de CAO-partijen in Protocollaire bepaling nr 6 overeengekomen project, gericht op het laten opdoen van werkervaring door pas afgestudeerden aan journalistieke opleidingen binnen het vaktijdschriftuitgeverij-bedrijf. *Kennismakingsproject*
- b.** Fonds: het Fonds Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten, gevestigd ten kantore van het Nederlands Uitgeversverbond, Hoogoorddreef 5, Amsterdam Z.O. (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.), tel. 020 - 4309187 *Fonds*
- c.** Werkgever: de werkgever zoals genoemd in de CAO, alsmede de werkgever die als zodanig door het bestuur wordt aangemerkt. *Werkgever*
- d.** *Vervallen.*
- e.** Schoolverlater: de pas afgestudeerde aan een journalistieke opleiding. *Schoolverlater*
- f.** Bestuur: het bestuur van het Fonds, samengesteld uit twee vertegenwoordigers van werkgevers- en twee vertegenwoordigers van journalistenzijde. *Bestuur*
- g.** Administrateur: de door het bestuur aangestelde functionaris die belast is met de uitvoering van dit reglement. *Administrateur*

Artikel 2

Vervallen

Artikel 3

Om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in de kosten van het aantrekken van schoolverlaters dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan: *Voorwaarden*

- a.** De aanvraag dient te zijn ingediend bij de administrateur vóór 1 oktober 2001 door middel van het aanvraagformulier Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten 2001/2002.
- b.** Geen tegemoetkoming in de kosten wordt toegekend voor het voorzien in een bestaande of toekomstige vacature.
- c.** De schoolverlater dient uiterlijk te zijn aangesteld op 1 april 2002.
- d.** De schoolverlater voor wie een tegemoetkoming in de kosten wordt aange-

XI

vraagt, dient te worden aangenomen op basis van een werkervaringsplaats-overeenkomst voor minimaal vier en ten hoogste zes maanden.

- e. De werkgever is verplicht binnen een week na de aanstelling een afschrift van de werkervaringsplaatsovereenkomst in het kader van het Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten aan de administrateur ter beschikking te stellen.

Artikel 4

Toekenning van de tegemoetkoming in de kosten

1. Uit de middelen van het Fonds worden door het bestuur tegemoetkomingen in de kosten toegekend aan werkgevers die deelnemen aan het Kennismakingsproject.
2. De administrateur beziet aan de hand van het aanvraagformulier en zo nodig door middel van nadere informatie of aan de voorwaarden voor toekenning van een tegemoetkoming in de kosten is voldaan en adviseert het bestuur ter zake.
3. Na 1 oktober 2001 de datum dat de termijn voor het aanvragen van een tegemoetkoming in de kosten is verstreken, beziet de administrateur of en zo ja in hoeverre de aanvragen voor subsidie de middelen van het Fonds te boven gaan.
4. Indien het aantal aanvragen voor een tegemoetkoming in de kosten de middelen van het Fonds te boven gaat, stelt het bestuur een quoteringsregeling vast voor de toekenning van de tegemoetkoming in de kosten. Deze quoteringsregeling wordt zodanig bepaald, dat toekenning van tegemoetkoming in de kosten zo veel mogelijk geschiedt naar rato van de bijdrage aan het Fonds.
5. De administrateur bericht de werkgever die een verzoek doet tot een tegemoetkoming in de kosten indiende zo spoedig mogelijk over toekenning of afwijzing daarvan doch uiterlijk vóór 1 november 2001.
6. De tegemoetkoming in de kosten wordt door het Fonds uitgekeerd, nadat door de werkgever een rekening is verstuurd naar de administrateur, waarin de gemaakte kosten gespecificeerd zijn opgevoerd en nadat door het bestuur is vastgesteld dat voldaan is aan alle voorwaarden voor een tegemoetkoming in de kosten.

Artikel 5

Administrateur

1. De administrateur is verantwoording verschuldigd aan het bestuur van het Fonds.
2. Het bestuur en de administrateur zijn tot geheimhouding verplicht van de hen terzake van de uitvoering van het Kennismakingsproject Vaktijdschriftjournalisten verstrekte gegevens.

Artikel 6

In alle gevallen waarin dit Reglement niet voorziet, beslist het bestuur.

Bevoegdheid bestuur

Bijlage XII Model-Redactiestatuut voor Vaktijdschriftjournalisten

NB. Zie voor de verwijzingen () de begrippenlijst achter dit statuut*

Artikel 1

1. Dit statuut bevat regels met betrekking tot de aard van de verhouding tussen:
 - a. Uitgevers, hoofdredacteurs en redacteurs
 - b. Hoofdredacteurs en de onder hen ressorterende redacteurs (*).
2. De in 1.1. genoemde partijen zijn van oordeel dat naast arbeidsrechtelijke en arbeidsvoorwaardelijke aspecten tevens een aantal zeggenschapsaspecten van het uitgeven van vaktijdschriften geregeld moet worden, meer in het bijzonder met betrekking tot een aantal zaken waarmee vak-tijdschriftjournalisten direct of indirect te maken hebben. Partijen beogen met een statuut drie hoofddoelstellingen:
 - bescherming van de journalistieke identiteit en onafhankelijkheid;
 - medezeggenschap van de redacties in het beleid, in belangrijke benoemingen en in het beleid van de hoofdredacteur;
 - bescherming tegen (het identiteitsverlies door) fusies, opheffing of overname, derhalve medezeggenschap bij beslissingen daaromtrent."

Inleiding

Artikel 2

1. a. Het vaktijdschrift(*) onderscheidt zich van andere industriële en culturele producten
 - doordat het mede gestalte geeft aan het in Nederland geldende grondrecht van vrijheid van meningsuiting, informatieverwerking, -vermenigvuldiging, en -verstrekking, zoals vastgelegd in onder meer artikel 7 van de Grondwet en artikel 10 van het Verdrag van Rome;
 - doordat het als massacommunicatiemiddel geheel onafhankelijk van vorenbedoelde eigen informatie tevens medium is voor het tegen betaling overbrengen van mededelingen (advertenties) van particulieren, bedrijfsleven en overheden aan haar publiek.
 - b. Het vaktijdschrift heeft, doordat het als massacommunicatiemiddel voldoet aan de behoefte aan informatie van de lezers, met andere industriële producten gemeen dat het mede afhankelijk is van de behoeften van het lezerspubliek en voorts van een situatie waarbij de inkomstenverbonden aan het uitgeven van dat produkt minstens de daaraan verbonden kosten blijvend dekken.
 - c. Het vervult, door de specifieke wijze van informatie-overdracht in woord en beeld de publieke functie van communicatiemiddel en maakt aldus het functioneren van de democratie mede mogelijk.
2. De behoefte aan deze informatie ontstaat onder meer doordat de maatschappij aan zeer snelle ontwikkelingen onderhevig is. De individuele mens loopt in dit proces steeds grote risico's van disfunctioneren. Hij zal zich daarom moeten blijven oriënteren om bij te blijven. Het vaktijdschrift voorziet in deze behoefte aan oriëntatie en bijblijven. Het fungeert als nieuwsbron en als opinievormer, als intermediair bij de éducation permanente en tevens als initiator en stimulator.

Het vaktijdschrift en zijn functie

XII

Doel en structuur van de uitgeversmaatschappij

Redactionele verantwoordelijkheid

De redactie en haar organen

Artikel 3

1. Het vervaardigen, exploiteren en verspreiden van informatie- en communicatiemedia die tegemoet komen aan de behoefte van beoefenaren van beroepen en bezigheden.
2. Deze activiteiten zijn ondergebracht in uitgeefgroepen, tenzij anders bepaald.
3. Aan het hoofd van een uitgeefgroep staat de uitgever (*). Deze is verantwoordelijk voor de huidige en de toekomstige exploitatie van markten en daarmee voor het rendement van de in de uitgeefgroep ondergebrachte projecten. Deze verantwoordelijkheid is hem door de directie (*) gedelegeerd.
4. De verantwoordelijkheid voor de redactionele inhoud van de vaktijdschriften, c.q. andere vormen van informatie-overdracht, is toevertrouwd aan de hoofdredacteur.

Artikel 4

1.
 - a. De hoofdredacteur voert zijn organiserende, informatieverstrekkende en opiniërende taak uit binnen het kader van de redactionele formule (*), als onderdeel van het uitgaveconcept (*); bij zijn taakuitoefening ondervindt hij geen belemmering van enige rechtstreekse beïnvloeding of enig ingrijpen door wie dan ook, anders dan in dit statuut is geregeld.
 - b. In alle gevallen waarin de hoofdredacteur weet of kan vermoeden dat redactionele beslissingen invloed kunnen hebben op de algemene bedrijfsvoering, pleegt hij vooraf overleg met de uitgever/directie.
2. De hoofdredacteur heeft als taak de totstandkoming van de redactionele inhoud; hij heeft de eindverantwoordelijkheid van de grafische vorm van het vaktijdschrift.
3. De hoofdredacteur geeft leiding aan de redacteurs en regelt de redactionele productie.
4.
 - a. Tussen uitgever en hoofdredacteur bestaat overeenstemming aangaande de redactionele formule evenals de daarvoor minimale benodigde middelen, als onderdeel van het uitgaveconcept.
 - b. Alle elementen van de redactionele formule als onderdeel van het uitgaveconcept dienen schriftelijk te worden vastgelegd. Deze vastlegging dient ter inzage te liggen voor alle redacteurs, alsmede van de vormgevers en fotografen die aan het betreffende blad meewerken, althans voor zover zij in dienst zijn van de uitgeversmaatschappij.
 - c. De hoofdredacteur is tegenover de uitgever verantwoordelijk voor het handhaven van de uitgangspunten vastgelegd in de redactionele formule en voor de realisering ervan.
 - d. Enerzijds toetst de hoofdredacteur de redactionele formule voortdurend aan de informatiebehoefte in het marktgebied, anderzijds heeft hij de taak na te gaan of de inhoud van het tijdschrift met de redactionele formule overeenstemt. Voor zover er ten behoeve van de toetsing van de redactionele formule onderzoek moet worden verricht, kan de uitgever daartoe opdracht geven aan interne of externe onderzoekers, zulks na overleg met de hoofdredacteur.

Artikel 5

1. Er is een redactievergadering (*), die het orgaan van algemeen overleg is tussen de hoofdredacteur en de onder hem ressorterende redacteurs. De redactievergadering omvat al die journalisten die zijn aangesteld en inge-

schaald op grond van de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten.

2. De hoofdredacteur is voorzitter van de redactievergadering, behoudens zijn vrijwillige afstand van dit recht. In dat geval wordt door de redactievergadering een voorzitter gekozen uit haar leden.
3. Het bijeenkomen van de redactievergadering geschiedt periodiek. De frequentie van het bijeenkomen wordt in onderling overleg bepaald en van elke redactievergadering worden er notulen gemaakt. Op verzoek van een redactielid kan een bijzondere bijeenkomst van de redactievergadering worden gehouden.
4. De hoofdredacteur voert binnen het kader van de redactionele formule het redactionele beleid in goed overleg met de redactievergadering.
5. In alle gevallen, waarin de hoofdredacteur weet of kan vermoeden, dat voorgenomen beslissingen van uitgever en/of directie op het niet-redactionele vlak rechtstreeks of zijdelings invloed kunnen hebben op het beleid ten aanzien van de redactievoering, deelt hij dit vooraf aan de redactievergadering mee, tenzij zwaarwegende omstandigheden naar het oordeel van de uitgever zich daartegen verzetten.
6. De hoofdredacteur bespreekt periodiek met de redactievergadering het financiële beeld van het vaktijdschrift. Deze gegevens dienen vertrouwelijk te worden behandeld.
7. De redactievergadering kan besluiten uit haar midden een redactieraad (*) te kiezen. Deze redactieraad is het orgaan dat de redactievergadering kan vertegenwoordigen bij het overleg krachtens dit statuut met de hoofdredacteur. De hoofdredacteur is geen lid van de redactieraad. De redactieraad zal tenminste één maal per jaar mondeling verslag aan de redactievergadering uitbrengen. Tussentijds doet hij in voorkomende gevallen schriftelijk verslag aan de redactievergadering met in achtneming van hetgeen in het statuut is bepaald over die aangelegenheden waarover slechts na instemming van de redactievergadering een standpunt mag worden ingenomen. Bij ontstentenis van een redactieraad zal de redactievergadering de rechten en plichten van de redactieraad uitoefenen.
8. De leden van de redactievergadering zijn tot geheimhouding verplicht van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan met de hoofdredacteur vooraf geheimhouding is overeengekomen. Indien over deze geheimhouding geen overeenstemming wordt bereikt kan dit in de weg staan aan het voldoen aan de plicht tot informeren.

Artikel 6

1. De bevoegdheid tot wijziging in de redactionele formule en de technische totstandkoming berust bij de uitgever. De uitgever zal in geval van beslissingen terzake de hoofdredacteur vanaf het begin bij de besluitvorming betrekken.
2. Bij plannen tot opheffing, verkoop, ruil e.d. van tijdschriften dan wel tot het beginnen van of de aankoop van tijdschriften die een direct raakvlak hebben met bestaande tijdschriften binnen de onderneming, dan wel zich richten op doelgroep(en) van deze tijdschriften, zal zo spoedig mogelijk de betrokken hoofdredacteur bij de besluitvoorbereiding worden betrokken.
3. Plannen met betrekking tot verandering van de uitgeefgroep, c.q. -leiding of de organisatiestructuur van de redacties zullen door de uitgever zo spoedig mogelijk met de betrokken hoofdredacteur(en) worden besproken.
4. De hoofdredacteur informeert de redactievergadering in een zo vroeg mogelijk

*Uitgever/
directie en
(hoofd)redactie*

XII

stadium inzake de onder artikel 6.1, 6.2 en 6.3 genoemde plannen, zó dat de redactievergadering desgewenst hierover advies kan uitbrengen aan de uitgever. Indien mogelijk zal de informatie op een zodanig tijdstip worden gegeven dat een eventueel advies van invloed kan zijn op de besluitvorming.

Artikel 7

Financiële middelen

1. Het redactiebudget (*) wordt jaarlijks door de uitgever vastgesteld na overleg met de hoofdredacteur, tenzij anders bepaald. Slechts op zwaarwegende gronden kan het budget tussentijds worden bijgesteld.
2. De hoofdredacteur is verantwoordelijk voor de besteding en de bewaking van het redactiebudget. Hij ontvangt alle periodieke administratieve gegevens die hij noodzakelijk acht voor deze permanente bewaking. Bij de uitvoering van zijn beleid dient de hoofdredacteur onder meer rekening te houden met het bepaalde omtrent personeelsbeleid en algemene richtlijnen zoals die bij de uitgeversmaatschappij gelden.
3. De hoofdredacteur informeert de redactievergadering over de verdeling en de hoogte van de te onderscheiden posten van het redactiebudget, alsmede over wijzigingen in het redactiebudget.

Artikel 8

Benoeming en ontslag

1. a. De directie/uitgeefdirecteur benoemt en ontslaat hoofdredacteurs op voordracht van de uitgever. De directie/uitgeefdirecteur is gehouden aan deze voordracht tenzij zwaarwegende omstandigheden zich naar haar/zijn oordeel daartegen verzetten.
Voorafgaand aan de besluitvorming omtrent benoeming of ontslag van een hoofdredacteur is de uitgever verplicht advies in te winnen bij de redactievergadering.
- b. Benoeming en ontslag van redacteurs geschiedt door de directie op voordracht van de uitgever en via een voordracht van de hoofdredacteur. De directie is gehouden aan deze voordracht, tenzij zwaarwegende omstandigheden zich naar haar oordeel daartegen verzetten, dan wel de voordracht strijdig is met het geldende omtrent personeels- en sociaal beleid.
- c. In geval van ontslag van een redacteur op journalistieke gronden kan de betrokkene verzoeken het voorgenomen ontslag in de redactievergadering aan de orde te stellen.
2. De uitgever zal minimaal eenmaal per jaar voorstellen bij de directie indien over aanpassing van salarissen en functieveranderingen van hoofdredacteurs. Over deze voorstellen zal overeenstemming bestaan tussen hoofdredacteur en uitgever. Voordat de hoofdredacteur voorstellen terzake van salarissen bij de uitgever indient, kan hij overleg plegen met de betrokken redacteurs. Voorstellen met betrekking tot functieveranderingen kunnen slechts na overleg met betrokkenen worden ingediend.

Artikel 9

Regeling meningsverschillen hoofdredacteur/redacteur

1. Indien door de hoofdredacteur of in diens opdracht wijzigingen worden aangebracht in verslagen of artikelen van een redacteur, of een bijdrage niet wordt geplaatst, geschiedt dit na overleg met de betrokken redacteur.

Artikel 10

Commerciële activiteiten

1. De (hoofd)redacteurs nemen ten aanzien van de advertentie-exploitatie en

abonnementswerving een onafhankelijke positie in. Wel wordt van hen verwacht dat zij met inachtneming van de eigen verantwoordelijkheid in goed overleg bijdragen aan een goede exploitatie van het tijdschrift, rekening houdend met het onder artikel 4.1 gestelde.

2. Indien uitgever en/of hoofdredacteur vermoeden dat geadverteerde producten of diensten strijdig zijn met de belangen van de abonnees van het tijdschrift of met de wet, zal tussen hen overleg plaatsvinden.
3. De hoofdredacteur wordt tijdig op de hoogte gesteld van activiteiten ten behoeve van abonnementswerving, advertentie-exploitatie, onderzoek en public relations. Indien de hoofdredacteur van mening is dat tekst en/of beeld en/of inhoud onjuist en/of misleidend zijn/is, is hij gerechtigd de verspreiding op te houden.
4. Indien hoofdredacteur en uitgever verschillende meningen hebben over de in 10.3 omschreven activiteiten die strijdig zijn met de belangen van de redactionele doelgroep, de redactionele formule en de redactionele relaties (zoals informanten), treedt artikel 14.4 in werking.

Artikel 11

1. De hoofdredacteur is binnen het kader van dit redactiestatuut verantwoordelijk voor de inhoud van de rechtstreeks van het tijdschrift afgeleide projecten, tenzij anders is afgesproken. De hoofdredacteur wordt betrokken bij de besluitvorming omtrent de technische uitvoering. De hoofdredacteur is verantwoordelijk tegenover de uitgever.

Additionele vormen van informatieoverdracht

Artikel 12

Inzake de aansprakelijkheid van (hoofd)redacteuren tegenover derden geldt het bepaalde in artikel 6:170 BW.

Aansprakelijkheid (hoofd)redacteuren tegenover derden

Artikel 13.

1. Dit redactiestatuut geldt voor onbepaalde tijd.
2. Wijzigingen in het redactiestatuut worden vastgesteld in overleg door betrokken partijen (directie/uitgeefdirecteuren/uitgevers, hoofdredacteuren en redacteuren). De redactievergadering kan rechtsgeldig besluiten nemen met gewone meerderheid van stemmen.
3. In het geval dat een lid van de redactie gewetensbezwaren heeft tegen een aan hem verstrekte opdracht en hij zich niet kan neerleggen bij een door de hoofdredacteur terzake genomen beslissing, kan hij deze zaak in de redactievergadering aan de orde stellen, zich wenden tot de uitgever om in het verschil van mening te bemiddelen, dan wel zich wenden tot de in artikel 14.4 genoemde commissie.

Overig

Artikel 14

1. Het redactiestatuut maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst van alle in dienstverband werkzame journalisten.
2. Voor de verklaring van een aantal in dit statuut gebezigde begrippen wordt verwezen naar de hierna opgenomen begrippenlijst.
3. Iedere vaktijdschriftuitgever is verplicht de redactionele uitgangspunten en/of het redactionele karakter van de door hem uitgegeven bladen in het statuut vast te leggen. Indien de redactionele organisatie daartoe aanleiding geeft kan per blad, bladengroep of uitgeefgroep een nadere uitwerking worden vastgelegd in een bijlage bij het statuut.

Slotbepalingen

XII

4. a. Indien een redacteur en een hoofdredacteur, een hoofdredacteur en een uitgever/uitgeefdirecteur/directie het niet eens kunnen worden over punten die volgens dit statuut overeenstemming vereisen, beslist de hogere instantie, nadat deze betrokkenen heeft gehoord.

NB. Deze bepaling geldt niet voor wijzigingen in het redactiestatuut.

- b. Indien de bij artikel 14.4.a aangeduide problemen zich voordoen, kan een partij, alvorens in hogere of hoogste instantie beslist wordt, een beroep doen op bemiddeling door een Commissie van Goede Diensten.
- c. De Commissie van Goede Diensten bestaat uit vijf personen, te weten: één vertegenwoordiger van de directie, één vertegenwoordiger van de uitgevers, één vertegenwoordiger van de hoofdredacteurs, één vertegenwoordiger van de redacteurs, en het hoofd P & O. Voor de eerste, tweede, derde en vierde vertegenwoordiger wordt ook een plaatsvervanger aangewezen door de groep die zij vertegenwoordigen.
- d. De leden en plaatsvervangende leden, behalve het hoofd P & O, van de Commissie worden voor een periode van drie jaar benoemd, op een door de groep die zij vertegenwoordigen te bepalen wijze. Zij kunnen herbenoemd worden.
- e. Indien een lid van de Commissie van Goede Diensten bij een bij artikel 14.4.a bedoeld probleem partij is, wordt dit lid vervangen door het plaatsvervangende lid.
- f. De taak van de Commissie van Goede Diensten is het bijdragen aan de oplossing van een probleem. Daartoe kan de Commissie zwaarwegende adviezen geven aan partijen. De uiteindelijke beslissende instantie zal slechts gemotiveerd van deze adviezen mogen afwijken.

Begrippenlijst

Directie: de directie van Uitgeversmaatschappij	<i>Directie</i>
Uitgever: degene die zorgdraagt voor de continuïteit en de rentabiliteit van een uitgeversgroep door het uitgeven van tijdschriften en eventueel andere informatiemedia voor bepaalde groepen van vakbeoefenaren op een zodanige wijze, dat lezersdoelgroepen en/of adverteerdersdoelgroepen optimaal worden bereikt, c.q. bediend.	<i>Uitgever</i>
Vaktijdschrift (artikel 1 van de CAO): elk tenmiste vier maal per jaar verschijnende periodiek waarvan de redactionele inhoud geheel of in belangrijke mate is gericht op de beoefenaren van een bepaald beroep, bedrijf of ambacht dan wel op degenen die in verschillende gearde bedrijven een vergelijkbare functie vervullen, danwel op het bedrijfs of beroepsleven in het algemeen en/of bepaalde aspecten daarvan. Onder bedrijf of beroep worden verstaan alle overheids-, semi-overheids- en particuliere bedrijven, vrije beroepen, diensten en instellingen en persoonlijke functies daarin, in de zin van CBS-beroeppstelling of andere adequate en relevante bedrijfs-economische statistieken.	<i>Vaktijdschrift (artikel 1 van de CAO)</i>
Informatiebehoefte: de behoefte van specifieke groepen (branche-, beroeps-, organisatie- en functiegroepen) aan informatie op hun werkterrein.	<i>Informatie- behoefte</i>
Communicatiebehoefte: de behoefte van specifieke leveranciers van produkten en diensten om commerciële boodschappen te richten tot specifieke afnemersgroepen.	<i>Communicatie- behoefte</i>
Uitgaveconcept: marktbeschrijving alsmede een omschrijving van het gebied binnen die markt dat door een vaktijdschrift wordt bestreken. Voorts beschrijft een uitgaveconcept de kenmerken van: - De doelgroepen (lezers en adverteerders) - De informatiebehoefte - De communicatiebehoefte - De vorm van verschijningsfrequentie - De redactionele formule	<i>Uitgaveconcept</i>
Redactionele formule: gedetailleerde omschrijving van de wijze waarop binnen het kader van het uitgaveconcept zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve aspecten van de inhoud van het vaktijdschrift worden uitgewerkt.	<i>Redactionele formule</i>
Redacteur/Journalist: degene die als hoofdberoep journalistieke arbeid verricht in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst.	<i>Redacteur/ journalist</i>
Redactionele-/Journalistieke arbeid: het inhoudelijk en/of door vormgeving meewerken aan de redactionele samenstelling van een vaktijdschrift.	<i>Redactionele-/ journalistieke arbeid</i>
Redactievergadering: het orgaan van algemeen overleg tussen hoofdredacteur en redacteurs.	<i>Redactie- vergadering</i>

<i>Redactieraad</i>	Redactieraad: het orgaan dat de redactievergadering kan vertegenwoordigen bij het overleg met de hoofdredacteur. De leden worden door de redactievergadering uit haar midden gekozen.
<i>Redactiebudget</i>	Redactiebudget: de kostenbestanddelen van een tijdschrift die door de hoofdredacteur kunnen worden beïnvloed, zoals lonen, honoraria, reis- en verblijfskosten, autokosten, opleidingskosten, fotokosten en vormgevingskosten.
<i>Regresrecht</i>	Regresrecht: recht van verhaal
<i>Functie (artikel 1 van de CAO)</i>	Functie: het geheel van de werkzaamheden op grond waarvan de journalist in een functieniveaugroep is ingedeeld.
<i>Ondernemingsraad (artikel 1 van de CAO)</i>	Ondernemingsraad: een ondernemingsraad bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
<i>Vakantiedag (artikel 1 van de CAO)</i>	Vakantiedag: een vakantiedag is gelijk aan 7.2 uur bij een volledig dienstverband.
<i>Hoofdredacteur (artikel 1 van de CAO)</i>	Hoofdredacteur: de journalist, die krachtens zijn schriftelijke aanstelling door daartoe statutair bevoegde organen van de uitgeverij verantwoordelijkheid draagt voor de inhoud van het redactionele gedeelte van het vaktijdschrift, hieronder mede begrepen degene die, onder welke benaming ook, krachtens een dergelijke aanstelling voor de redactionele inhoud van een vaktijdschrift verantwoordelijk is en leiding geeft aan de redactie.

Bijlage XIII Model-Stageovereenkomst voor Vaktijdschriftjournalisten

Artikel 1

A stelt B aan met ingang van _____ om bij haar een journalistieke stage te vervullen op de redactie van het door A uitgegeven vaktijdschrift

_____ alsmede ten behoeve van de navolgende door A verder uitgegeven vaktijdschriften

Artikel 2

De aanstelling geschiedt voor het tijdvak van _____ tot _____

Artikel 3

De overeenkomst wordt geacht op de hierboven sub 2 vermelde datum van rechtswege te eindigen.

Artikel 4

De stagevergoeding van B bedraagt per maand _____

De stagevergoeding zal worden verhoogd telkens wanneer en voorzover het wettelijk minimumloon voor de leeftijdscategorie van B zal worden verhoogd.

B ontvangt een vergoeding voor onkosten wegens

_____ ad. f/€ _____

De uitbetaling van de stagevergoeding en de onkostenvergoeding geschiedt maandelijks/ om de vier weken en wel op _____

Artikel 5

De stage dient om de door de leerling verkregen technische, maatschappelijke en persoonlijke vaardigheden aan de praktijk te toetsen en om zich te oriënteren op de beroepspraktijk van de journalist.

Dit houdt in dat de stagiair op meerdere afdelingen van de redactie c.q. rubrieken ervaring moet kunnen opdoen en dat hij in staat gesteld moet worden om zich in het gehele bedrijf te oriënteren.

Artikel 6

Als mentor zal ten behoeve van B de journalist

_____ worden aangewezen voor de duur van de stage.

De mentor heeft tot taak B tijdens de stage te begeleiden. Hij krijgt voldoende tijd tot zijn beschikking om de stagiair effectief te begeleiden.

De stagiair stelt tegen het einde van de stage een verslag op en bespreekt dit met zijn mentor.

XIII

Artikel 7

Tijdens de stage zal B in overleg met de mentor te werk worden gesteld op de volgende redactie-afdelingen/rubrieken:

van _____ tot _____ op

van _____ tot _____ op

van _____ tot _____ op

B zal de werkzaamheden die hem krachtens deze overeenkomst worden opgedragen, naar zijn beste kunnen verrichten met inachtneming van de hem door de hoofdredactie en/of de chef van de betrokken afdeling in overleg met de mentor gegeven voorschriften en aanwijzingen.

Artikel 8

B wordt tijdens de stage in staat gesteld de algemene schoolvergadering bij te wonen.

_____ 19 _____

(Handtekeningen)

Bijlage XIV Model-Reglement voor een spaarloonregeling

(Protocollaire bepaling nr. 9 van de CAO)

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werkgever/ onderneming;
2. Werknemer: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij werkgever.
3. Deelnemer: de werknemer die overeenkomstig artikel 3 tot de spaarloonregeling is toetreden.
4. Partner: degene met wie de ongehuwde deelnemer duurzaam een gemeenschappelijke huishouding voert.
5. Spaarloon: ieder overeenkomstig de bepalingen van deze regeling ingehouden en op de spaarloonrekening van de deelnemer gestort bedrag.
6. Spaarinstelling¹;
7. Spaarloonrekening: een bij de spaarinstelling ten name van de deelnemer geopende spaarloonrekening, waarop het spaarloon door de werkgever wordt gestort.

*Begrips-
bepalingen*

Artikel 2

Deze spaarloonregeling heeft ten doel het verwerven van duurzaam bezit door de werknemers van de onderneming te bevorderen.

Doel

Artikel 3

1. Iedere werknemer kan tot de spaarloonregeling toetreden.
2. De toetreding geschiedt door het indienen van een aanmeldingsformulier. Hierdoor wordt de werkgever gemachtigd periodiek een bepaald bedrag in te houden op het bruto inkomen en dit bedrag te storten op de spaarloonrekening.
3. De deelnemer onderwerpt zich door de ondertekening van dit aanmeldingsformulier aan de bepalingen van dit reglement en aan de beslissingen ten uitvoering daarvan van de werkgever of de spaarinstelling.

Toetreding

Artikel 4

1. Het spaarloon is het bedrag dat de deelnemer door de werkgever laat inhouden op zijn bruto maandsalaris, respectievelijk één van de bijzondere uitkeringen².
2. De hoogte van het spaarloon wordt door de deelnemer bij de toetreding op het aanmeldingsformulier vastgelegd.
3. Het spaarloon dient te zijn afgerond op hele guldens (euro's) en bedraagt minimaal f 25,- (€ 12,-) per jaar. Het spaarloon bedraagt in ieder kalenderjaar niet meer dan het in artikel 11, 1e lid, onderdeel h, onder 2e, van de Wet op de loonbelasting 1964 vermelde bedrag³.
4. Wijziging van het spaarloon kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.

Spaarloon

1. Onder spaarinstelling kan ook de werkgever worden verstaan.
2. Zoals vakantietoeslag, 13e maand en overwerktoeslag.
3. Met ingang van 2000 bedraagt het wettelijk toegestane maximum f 1.736,- (€ 787,76) per jaar.

XIV

Wijze van sparen

Artikel 5

1. Het ingehouden spaarloon van de deelnemer wordt door de werkgever onmiddellijk na de inhouding op de spaarloonrekening gestort.
2. Het is deelnemer niet toegestaan rechtstreeks bij de spaarinstelling gelden op zijn spaarloonrekening te storten.
3. Het is de deelnemer niet toegestaan op zijn spaarloonrekening uitstaande bedragen te vervreemden of te bezwaren.
4. Het tegoed op de spaarloonrekening mag uitsluitend bestaan uit het ingehouden spaarloon en de op het tegoed gekweekte inkomsten.

Blokkerings- termijn

Artikel 6

1. Alle in enig jaar op de spaarloonrekening gestorte bedragen dienen gedurende 48 maanden op de spaarloonrekening te blijven staan.
2. Spaarloon, waarover door een deelnemer in strijd met dit reglement wordt beschikt, wordt voor de toepassing van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering aangemerkt als loon verstrekt door de werkgever, niet zijnde spaarloon.

Opname van tegoeden

Artikel 7

1. In geval van bestedingen ten laste van de spaarloonrekening ten behoeve van een erkend bestedingsdoel als genoemd in artikel 8 mag de deelnemer over het tegoed op de spaarloonrekening beschikken.
2. Voor het opnemen van spaarloon zoals bedoeld in lid 1 dient ten behoeve van de spaarinstelling bewijs te worden geleverd van de van belang zijnde feiten.
3. Indien een bedrag van de spaarloonregeling wordt opgenomen geschiedt dit ten laste van het spaarloon dat het laatst op de rekening is gestort; is dit niet toereikend dan van het voorlaatste en zo vervolgens.

Erkende bestedingsdoelen

Artikel 8

Als bestedingsdoelen worden erkend:

- a. uitgaven tot verwerving van een tot hoofdverblijf dienende eigen woning door de deelnemer of zijn echtgenoot, dan wel zijn partner. Hieronder wordt mede verstaan de verkrijging door de deelnemer van het lidmaatschap van een coöperatie waarvan de leden enkel op grond van hun lidmaatschap het recht van uitsluitend gebruik hebben van een aan de coöperatie in eigendom toebehorend gebouw, dan wel een afzonderlijk gedeelte van een zodanig gebouw.
- b. voldoening van premies, andere dan premies ingevolge een pensioenregeling, verschuldigd ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 45, eerste lid, onderdeel g, onder 10, 30, 40 of 50, en vierde lid van de Wet op de inkomstenbelasting 1964 is verzekerd, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 9.
- c. voldoening van premies, andere dan premies ingevolge een pensioenregeling, verschuldigd ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een kapitaaluitkering is verzekerd, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 9.
- d. regelmatige inleggingen, waartoe de deelnemer, zijn echtgenoot dan wel zijn partner zich heeft verplicht ingevolge een overeenkomst met een spaarinstelling tot het sparen met levensverzekering, mits voldaan is aan het bepaalde in artikel 9.

Artikel 9

1. In geval van besteding van spaarloon voor voldoening van premies, als bedoeld in artikel 8, sub b:
 - a. dient de overeenkomst van levensverzekering te zijn aangegaan met een verzekeraar als bedoeld in artikel 45, lid 5, van de Wet op de inkomstenbelasting 1964.
 - b. dient de polis van de overeenkomst van levensverzekering onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn echtgenoot.
 - c. dienen de termijnen voor de lijfrente, behoudens in geval van overlijden, niet eerder in te gaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan.
2. In geval van besteding van spaarloon voor voldoening van premies, als bedoeld in artikel 8, sub c dient:
 - a. de overeenkomst van levensverzekering te voldoen aan artikel 1, lid 1, onderdeel van b, van de Wet toezicht Verzekeringsbedrijf en te zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g van dat lid.
 - b. de overeenkomst van levensverzekering te zijn gesloten door de deelnemer, zijn echtgenoot dan wel zijn partner tenzij op zijn eigen leven, hetzij op dat van zijn echtgenoot, partner of kinderen voor wie de deelnemer, zijn echtgenoot of partner op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet of die zelf recht hadden op studiefinanciering, ingevolge hoofdstuk II van de Wet op de Studiefinanciering.
 - c. de overeenkomst van levensverzekering, voorzover het tijdstip van de uitkering niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde, te voorzien in een looptijd van tenminste vier jaren.
 - d. de polis van de overeenkomst van levensverzekering onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn echtgenoot, dan wel dat van zijn partner.
3. In geval van besteding van spaarloon voor voldoening van regelmatige inleggingen, als bedoeld in artikel 8, sub d dient de polis te voldoen aan het in het vorige lid bepaalde.
4. Rechtstreekse betalingen van premies voor levensverzekeringen als bedoeld in artikel 8, sub b en c en van inleggingen voor een spaarovereenkomst door de deelnemer als bedoeld in artikel 8, sub d worden voor de toepassing van artikel 8 gelijkgesteld met ten laste van de spaarloonrekening voldane premies.

Artikel 10

1. Indien en voorzover spaarloon, dat minder dan vier jaren heeft uitgestaan, wordt besteed voor de aankoop van effecten, wordt het in de aankoopprijs begrepen bedrag aan spaarloon gelijkgesteld aan het spaarloon op de spaarloonrekening.
2. Om voor gelijkstelling, bedoeld in lid 1, in aanmerking te komen dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. de aan- en verkoop van effecten dient te geschieden door bemiddeling van de spaarinstelling;
 - b. de bewaring geschiedt door of onder verantwoordelijkheid van de spaarinstelling;
 - c. de effecten dienen onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer.

XIV

- d. bij de verkoop van effecten dient uit de opbrengst onverwijld het voor de aankoop ervan bestede bedrag op de spaarloonrekening te worden teruggestort.
 - e. indien de opbrengst bij aankoop van de aandelen lager is dan het voor de aankoop ervan bestede bedrag mag de deelnemer het verschil uit eigen middelen bijstorten.
3. De transactiekosten die gemoeid zijn met de aankoop van effecten mogen mede gerekend worden tot het bedrag voor de aankoop van de effecten als bedoeld in lid 1.
 4. Onder opbrengst bij verkoop van de aandelen dient te worden verstaan de opbrengst onder aftrek van de transactiekosten.

Artikel 11

Rente en vrijgekomen spaarloon

Door de spaarinstelling wordt aan ieder deelnemer over het spaartegoed op zijn spaarloonrekening rente vergoed. Het in artikel 5 lid 4 bedoelde spaartegoed wordt na ommekeer van de in artikel 6 genoemde termijn naar een door de deelnemer op te geven rekening overgeboekt.

Artikel 12

Beëindiging van de deelneming - door de werknemer

1. De deelneming aan de spaarloonregeling eindigt door:
 - a. beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waaronder begrepen het overlijden van de deelnemer;
 - b. het opzeggen van de deelneming door de deelnemer.
2. Indien de deelneming eindigt door beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kan de deelnemer, respectievelijk zijn rechthebbenden, de spaarloonrekening:
 - a. aanhouden, waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft;
 - b. opheffen, waarbij voor toepassing van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering voor elke volle maand gedurende welke het spaarloon binnen een termijn van vier jaren is opgenomen een evenredig deel van het spaarloon wordt aangemerkt als loon verstrekt door de werkgever niet zijnde spaarloon.
3. De opzegging bedoeld in lid 1 sub b kan geschieden met ingang van een nieuw deelnemersjaar door herroeping van de machtiging als bedoeld in artikel 3 lid 2, mits de werkgever tenminste één maand voor het begin van een nieuw deelnemersjaar schriftelijk in kennis is gesteld van deze herroeping. De deelnemer dient na beëindiging van de deelneming de spaarloonrekening aan te houden waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft.

Artikel 13

- door de werkgever

De werkgever kan de deelneming van een deelnemer beëindigen in verband met niet naleving van bepalingen uit het reglement of beslissingen van de werkgever of de spaarinstelling ten uitvoering van dit reglement. In dat geval dient de deelnemer de spaarloonrekening aan te houden waarbij het bepaalde in de artikelen 5.2 e.v. t/m 16 onverminderd van kracht blijft.

XIV

Artikel 14

1. De werkgever heeft het recht dit reglement te wijzigen, dan wel de spaarloonregeling op te heffen.
2. In geval van opheffing beslist de werkgever over de wijze van afwikkeling van de spaarloonregeling.

*Wijziging en
opheffing*

Artikel 15

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

*Bevoegdheid
werkgever*

Artikel 16

Met betrekking tot de artikelen 14 en 15 moet het daarin bepaalde worden toegepast met inachtneming de Wet op de ondernemingsraden.

*Rol van de
Ondernemings-
raad*

Artikel 17

Deze spaarloonregeling treedt in werking op.....

Inwerkingtreding

Bijlage XV

Deze bijlage is vervallen

Bijlage XVI Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf

Artikel 1

Bij vervroegd uittreden op grond van artikel 3 lid 1 van Bijlage V, heeft de Stichting VUT Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf aanspraak op een uitkering van de zijde van het Werkgeversgarantiefonds. De hoogte van de uitkering per (ex)journalist bedraagt f 47.200,- (€ 21.418,43). In geval voor een kortere periode dan vijf jaar gebruik wordt gemaakt van de regeling VUT BTU bestaat aanspraak op een uitkering naar rato.

Uitkering

Artikel 2

De werkgever is in de jaren 2001 en 2002 een premie verschuldigd aan de Stichting van 0,3%, berekend over het ongemaximeerde premieloon over 12 maal de maand januari (resp. 13 maal die periode), zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, tot ten hoogste 1,5 maal het maximum premieloon ZW/WAO op jaarbasis, van de journalisten die in januari van enig jaar in dienst zijn van de werkgever.

Premie

Artikel 3

Het fonds is ondergebracht in de Stichting Werkgeversgarantiefonds Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf, waarvan de werkwijze nader is vastgelegd in een reglement.

Stichting

Artikel 4

Het beheer van het fonds is opgedragen aan een bestuur, bestaande uit drie vertegenwoordigers van het Nederlands Uitgeversverbond.

Het secretariaat is opgedragen aan het Nederlands Uitgeversverbond (Postbus 12040, 1100 AA Amsterdam Z.O.).

Bestuur en secretariaat

Bijlage XVII

Deze bijlage is vervallen

Trefwoordenregister

Aanstelling

Art. 7

Adjunct-hoofdredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Afvoeiingsregeling

- algemeen, Bijlage V
- aanvulling op uitkering, Bijlage V
- duur, Bijlage V
- kapitaaluitkering, Bijlage V
- minimum opzegtermijn, Bijlage V
- vertrekpremie, Bijlage V
- Voortzetting pensioen, Bijlage V

Arbeidsduur

- normale, Art. 1; art. 8

Arbeidsmarktbeleid

- Art. 4B

Arbeidsongeschiktheid

- aanvulling werkgever, Art. 17
- algemeen, Art. 17
- vordering schadevergoeding, Art. 17

Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

- aanspraken, Bijlage VII
- administrateur, Bijlage VII
- algemeen, Art. 17A
- bijdrage, Art. 17A; Bijlage VII
- definities, Bijlage VII
- hoogte en duur, Art. 17A
- reglement, Bijlage VII

Arbeidsovereenkomst

- schriftelijk, Art. 3
- bepaald geheel van werkzaamheden, Art. 7
- voor bepaalde tijd, Art. 7
- voor onbepaalde tijd, Art. 7

Arbeidsreglement

Art. 6; art. 23

Arbeidsvoorwaarden op maat

- studiecommissie, Prot.bep. nr 12

Arbo-convenant

Prot. Bep. nr 5

Bedrijfstakbureau

Art. 27, Prot.bep. 13

Bedrijfstakoverleg

Art. 4A; art. 4C

Beeldredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Beeldschermredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Bureauredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

CAO

- definities, Art. 1
- duur, Art. 29
- uitreiking boekje, Art. 3
- werkingssfeer, Art. 2

Chef vormgeving

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Chefredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Deeltijdarbeid

Art. 4B; Prot.bep. 3

Definities

- in de CAO, Art. 1

Dispensatie

- van CAO-bepalingen, Art. 28
- van pensioenverplichtingen, Art. 24A
- van salarisstructuur, Art. 9

Duur

- der CAO, Art. 29

Eerste publicatie

Art. 6

Eindredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Feestdagen

Art. 12

Fotoredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Functie

- definitie, Art. 1

Functieniveaugroepen

Bijlage I

Fusie

Art. 4A

Gehandicapten

Art. 4B, Prot.bep. 4

Geheimhouding

Art. 4A; art. 6

Gelijke behandeling

- van mannen en vrouwen, Art. 21

Geschillencommissie

- algemeen, Art. 29
- behandeling, Bijlage IX
- reglement, Bijlage IX
- taken van bevoegdheden, Bijlage IX
- verzoeken aan, Bijlage IX
- voorleggen van geschillen, Bijlage IX

Hergebruik artikelen

- studiecommissie, Prot. bep. 9

Herwaardering

- van functie, Art. 10

Hoofdredacteur

- definitie, Art. 1
- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Indeling

- in hogere functie, Art. 10
- in lagere functie, Art. 11
- in functieniveaugroepen, Art. 9

Informatie

- bij bedreiging werkgelegenheid, Art. 4A
- over ontwikkeling werkgelegenheid, Art. 4A

Journalist

- definitie, Art. 1
- verplichtingen, Art. 6

Kennismakingsproject

- administrateur, Bijlage XI
- algemeen, Prot.bep. 6
- bijdrage, Bijlage XI
- definities, Bijlage XI
- reglement, Bijlage XI
- tegemoetkoming in de kosten, Bijlage XI
- voorwaarden, Bijlage XI

Kinderopvang

- administrateur, Bijlage VIII
- algemeen, Art. 21A
- bijdrage, Bijlage VIII
- definities, Bijlage VIII
- reglement, Bijlage VIII
- tegemoetkoming in de kosten, Bijlage VIII
- voorwaarden, Bijlage VIII

Loopbaanbeleid

Prot.bep. 7

Maand

- definitie, Art. 1

Maatwerk

- Art. 7A

Medisch onderzoek

Art. 6

Militaire dienst

Art. 7

M/V

- Inventarisatie, Prot. Bep. nr 14

Netto inkomen

- bij arbeidsongeschiktheid, Art. 17

Nevenwerkzaamheden

Art. 6

Normsalaris

Art. 9

Ondernemingsraad

- definitie, Art. 1

Ontslag

Art. 7

Opmaakredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Overhevelingstoelage

- brutering, Prot. Bep. nr 10

Overlijden

- uitkering bij, Art. 18

Overmatige werktijd

Art. 8

Overwerk

Art. 6

Pensioen

- bij echtscheiding, Bijlage III
- bij ontslag, Bijlage III
- dispensatie, Bijlage III
- franchise, Bijlage III
- grondslag, Bijlage III
- kosten, Bijlage III
- minimum voorwaarden, Art. 24; Bijlage III
- nabestaanden, Bijlage III
- opbouw bij ouderschapsverlof, Art. 24A
- pensioendatum, Bijlage III
- pensioensalaris, Bijlage III
- studietoelagen "Modernisering pensioen-voorwaarden", Prot.bep. nr 11
- voortzetting na afvloeiing, Bijlage V
- vrijstelling bijdrage, Bijlage III
- waarde-overdracht, Bijlage III

Periode

- definitie, Art. 1

Personeelsbezetting

- ontwikkeling, Art. 4C

Prepensioen

Art. 24, art 24 A

Bijlage III-B

Promotie

Art. 10

Redacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Redactiestatuut

- algemeen, Art. 26
- begrippenlijst, Bijlage XII
- model, Bijlage XII

Redelijke opdrachten

Art. 3

RSI

- studietoelagen, Prot. bep.5

Rubriekschef

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Salaris

- afwijkende structuur, Art. 9
- definitie, Art. 1
- niet gehouden door te betalen, Art. 13
- norm-salaris, Art. 9
- schalen, Art. 9; Bijlage I
- verhogingen, Bijlage I

Salarisschalen

Bijlage I

Schaalsalaris

- definitie, Art. I

Schaaltreden

- toekenning, Art. 9
- verhoging, Art. 9

Schorsing

Art. 7

Seniorenverlof

Art. 8

Snipperdagen

Art. 14

Sociaal beleid

Prot.bep. 1

Sociaal Plan

Art. 4A; Bijlage V

Spaarloon

- algemeen, Prot.bep. 9
- model-reglement, Bijlage XIV

Stagiaires

- algemeen, Art. 22
- model-overeenkomst, Bijlage XIII

Toeslag

- persoonlijke, Art. 4A; art. 11

Uurloon

- definitie, Art. 1

Vacatures

Art. 4B

Vakantie

- berekening dagen, Art. 14
- bij onderbroken werkzaamheden, Art. 14
- bij ontslag, Art. 14
- duur, Art. 14
- niet opgenomen, Art. 14
- reeds verworven dagen, Art. 14
- snipperdagen, Art. 14
- toeslag, Art. 15
- vakantiejaar, Art. 14

Vakantiedag

- definitie, Art. 1

Vakantietoeslag

- berekening, Art. 15
- gebroken jaren, Art. 15
- hoogte, Art. 15

Vakbondswerk

- algemeen, Art. 25A
- bescherming van vakbondsvertegenwoordigers, Art. 25C
- faciliteiten, Art. 25B

Vakredacteur

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

Vaktijdschrift

- definitie, Art. 1

Vakvereniging

- algemene verplichting, Art. 5
- definitie, Art. 1

Verlof

- betaald, Art. 8
- bijzonder, Art. 13
- senioren, Art. 8

Vermeend/Vreugdenhil

Prot.bep. 9

Vertrekpremie

- bij afvloeiing, Bijlage V

Voorbeeldfuncties

Bijlage I

Vormgever

- voorbeeld functieomschrijving, Bijlage I

VUT

- administrateur, Bijlage VI
- algemeen, Art. 19
- beëindiging deelnemersschap, Bijlage VI
- beroep, Bijlage VI
- bijdrage, Bijlage VI
- definities, Bijlage VI
- directeurs/hoofdredacteuren, Bijlage VI
- einde dienstverband, Art. 19; Bijlage VI
- financiering, Art. 19
- inhoudingen, Bijlage VI
- pensioen en ziektekostenverzekering, Art. 19
- rechten deelnemer, Bijlage VI
- reglement, Bijlage VI
- reglement van 1-1-2000, Bijlage VI-B
- tijdstip uitkering, Bijlage VI
- toekomst van de, Prot.bep. 8
- uitkeringsgrondslag, Bijlage VI
- uitkeringshoogte, Art. 19
- volledig arbeidsongeschikten, Bijlage VI
- volledig werklozen, Bijlage VI
- voorwaarden, Bijlage VI
- werkingssfeer, Art. 19
- wijziging rechten, Bijlage VI

Waarneming

Art. 10

Week

- definitie, Art. 1

Werkgelegenheid

Art. 4A

Werkgever

- algemene verplichtingen, Art. 3
- definitie, Art. 1

Werkgeversbijdrage

Art. 27

Werkgeversgarantiefonds

- reglement, Bijlage XVI

Werkingsfeer

- van de CAO, Art. 2

Werktijden

- normale dagelijkse, Art. 1; art. 8

Werving en selectie

Art. 4B; art. 21

Ziektekosten

- bijdrage werkgever, Art. 16

Zwangere journalisten

- bescherming van, Bijlage IV