



Reglement BWGS

Stichting Beheersing Wachtgeldvolume Gereformeerd Schoolonderwijs
Datum inwerkingtreding: 1 januari 2025

Inhoud

Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN.....	4
Publicatie.....	4
Artikel 1.1 Begripsbepalingen.....	4
Artikel 1.2 Premie.....	6
Artikel 1.3 Premiepercentages.....	6
Artikel 1.4 Zelfstandig wachtgeldbeleid.....	6
Artikel 1.5 Verlagingsverzoek eigen bijdrage.....	7
Artikel 1.6 Vereisten verlagingsverzoek.....	7
Artikel 1.7 Onvolledig verlagingsverzoek.....	7
Artikel 1.8 Gronden voor afwijzing verlagingsverzoek.....	7
Artikel 1.10 Wijze van indiening verlagingsverzoek.....	8
Artikel 1.11 Beslistermijn.....	8
Artikel 1.12 Gronden voor intrekking en wijziging.....	8
Artikel 1.13 Rechtmatigheidscontroles.....	8
Artikel 1.14 Toetsing.....	8
Artikel 1.15 Eigen beleid en onvermijdbaar ontslag.....	11
Hoofdstuk 2 BEËINDIGINGSGRONDEN.....	12
Artikel 2.1 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband op verzoek van de werknemer.....	12
Artikel 2.2 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband vanwege dringende reden.....	12
Artikel 2.3 Grondslag verlagingsverzoek: ontbinding dienstverband door Kantonrechter.....	12
Artikel 2.4 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband vanwege onbekwaamheid/ongeschiktheid.....	12
Artikel 2.5 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband vanwege ziekte/arbeidsongeschiktheid.....	13
Artikel 2.6 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband vanwege gewichtige omstandigheden.....	14
Artikel 2.7 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband vanwege het niet meewerken aan re-integratie als bedoeld in artikel 21 ZAPO.....	14
Artikel 2.9 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging leerarbeidsovereenkomst van een leraar of onderwijsassistent in opleiding.....	14
Artikel 2.10 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband zij-instromer.....	15
Artikel 2.11 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband vanwege vervanging....	15
Artikel 2.12 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging vanwege bedrijfseconomische omstandigheden.....	16
Hoofdstuk 3 VRIJSTELLINGSREGELINGEN.....	18
Artikel 3.1 Vrijstellingsregeling voor eigen uitkeringsgerechtigden.....	18
Artikel 3.2 Vrijstellingsregeling voor niet eigen uitkeringsgerechtigden.....	18
Hoofdstuk 4 ALGEMENE VOORSCHRIFTEN.....	20
Artikel 4.1 Beëindiging aansluiting.....	20
Artikel 4.2 Fusie.....	20
Hoofdstuk 5 SLOTBEPALINGEN.....	21
Artikel 5.1 Citeerregel.....	21
Artikel 5.2 Inwerkingtreding.....	21
Artikel 5.3 Bekendmaking.....	21

Artikel 5.4 Wijziging of afwijking van het reglement	21
Artikel 5.5 Onvoorziene omstandigheden	21
Artikel 5.6 Bezwaren	21
Artikel 5.7 Toelichting en bestuursvoorschriften	21

Bijlagen: Formulier verlagingsverzoek en model- verklaringen..... 22

Bijlage 1 MODELVERKLARING 'Gesprekkencyclus en herplaatsing bij ziekte en arbeidsongeschiktheid'	24
Bijlage 2 MODELVERKLARING 'Gesprekkencyclus en herplaatsingsonderzoek bij onbekwaamheid/ongeschiktheid'	25
Bijlage 3 MODELVERKLARING 'Gesprekkencyclus en herplaatsingsonderzoek bij gewichtige omstandigheden'.....	26
Bijlage 4: MODELVERKLARING 'Inspanningsverplichting ondersteuning extern'.....	27
Bijlage 5: Verzoek vrijstellingsregeling	28
Bijlage 6: Verklaring Uitkeringsverleden	29

Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Publicatie

De reglementen en de formulieren om een aanvraag tot een verlagingsverzoek in te dienen zijn beschikbaar op de website: <https://www.gs-vitaal.nl/vergoedingen/ontslag/>

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

Aanzegbrief: een brief waarin de werkgever aan de werknemer mededeelt dat het tijdelijk dienstverband niet wordt voortgezet.

Beëindiging dienstverband:

- a. Ontslag als bedoeld in artikel 7:669 van het Burgerlijk Wetboek
- b. Niet voortzetten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- c. Beëindiging van een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden (middels een vaststellingsovereenkomst)
- d. Urenvermindering, voor zover als gevolg hiervan werkloosheidskosten zijn ontstaan.

Bestuursvoorschriften: de bestuursvoorschriften en bijlagen zoals die door het bestuur van BWGS zijn vastgesteld ter bevordering van een correcte toepassing van het reglement BWGS. Deze maken integraal onderdeel uit van het reglement.

Bevoegd gezag: zie onder werkgever.

BWGS: Stichting Beheersing Wachtgeldvolume Gereformeerd Schoolonderwijs, de rechtspersoon als bedoeld in artikel 184, eerste lid van de WPO. BWGS wordt vertegenwoordigd door zijn bestuur.

Cao PO: De collectieve arbeidsovereenkomst voor het primair onderwijs, afgesloten door de PO-Raad en twee of meer vakbonden.

Cao bestuurders funderend onderwijs: De collectieve arbeidsovereenkomst voor bestuurders in het funderend onderwijs, afgesloten door de Vereniging voor Onderwijsbestuurders en het Platform voor Toezichthouders.

Dienstverband: een keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever.

Dienstverband in het kader van vervanging: een tijdelijke arbeidsovereenkomst van een werknemer, die specifiek betrekking heeft op vervangingswerkzaamheden.

Eigen bijdrage: het deel van de werkloosheidsuitkeringskosten dat voor rekening van de werkgever komt.

Formulier: het bevoegd gezag kan bij het doen van een melding in het kader van de instroomtoets gebruik maken van de door BWGS beschikbaar gestelde formulieren.

Instroomtoets: de toetsing van een door het bevoegd gezag bij BWGS ingediend verlagingsverzoek.

Laatste contractdag: de laatste dag waarop de arbeidsovereenkomst geldig is. Het is daarbij niet relevant of dit ook de laatste werkdag was.

Leraar in opleiding (LIO): de laatstejaarsstudent van een lerarenopleiding basisonderwijs als bedoeld in artikel 3, vijfde lid van de WPO en artikel 3, zevende lid van de WEC, die wordt benoemd of aangesteld op een leerarbeidsplaats.

Modelverklaring: een verklaring waar een werkgever bij het indienen van een verlagingsverzoek gebruik van kan maken om aan te tonen dat is voldaan aan de voorwaarden van BWGS.

Natuurlijk verloop: de omvang van de loonkosten van niet voortgezette of beëindigde dienstverbanden zonder dat voor de werknemers in kwestie een uitkering volgt op grond van de WW, het WOPO of de ZAPO.

Loonkosten: het betreft hier de bruto loonkosten minus de eventuele bruto kortingen vermeerderd met de werkgeverslasten en reguliere toeslagen.

Onderwijsassistent in opleiding: de functie als bedoeld in artikel 3.24 van de CAO PO.

Onderwijspersoneel: personeel als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het primair onderwijs.

Ontslag: ontslag op grond van de opzeggings- en ontslaggronden, genoemd in de CAO PO en tussentijdse beëindiging van een tijdelijk dienstverband.

Opzeggingsbrief: een brief of e-mail met het doel om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. In deze brief staat een dagtekening. De dagtekening is de datum waarop de brief geschreven is. De werkgever heeft deze brief ondertekend. In deze e-mail is de datum van verzending en het e-mailadres van de werknemer zichtbaar. Ook is het aantoonbaar dat deze e-mail door of namens de werkgever is verstuurd.

Outplacement: bij outplacement in de zin van het Reglement dient er sprake te zijn van een planmatige begeleiding door een derde van een met ontslag bedreigde werknemer bij het verwerven van een reguliere betrekking elders, waarbij een brede oriëntatie op de arbeidsmarkt en een wezenlijke financiële inspanning van de werkgever kenmerkend zijn (zie de uitspraak van de Raad van State van 9 mei 2007, zaaknummer 200606432/1).

Participatiefonds: de rechtspersoon als bedoeld in artikel 184 van de WPO en artikel 170 van de WEC.

Premie: de inhouding gebaseerd op het bruto maandsalaris, inclusief 8% vakantietoeslag.

Reorganisatie: een verandering in de organisatie van de werkgever, waaronder ook begrepen de opheffing van bestaande en/of de introductie van nieuwe functies, die gepaard gaan met ingrijpende personele gevolgen.

Schooljaar: een schooljaar loopt van 1 augustus tot en met 31 juli van het opvolgende kalenderjaar.

Vaststellingsovereenkomst: een overeenkomst ex artikel 7:900 BW, aantoonbaar door werkgever en werknemer ondertekend op of voorafgaand aan de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Verlagingsverzoek: het verzoek van een werkgever om de eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten van een werknemer te verlagen.

Vervanging (vervangingsbetrekking): zie dienstverband in het kader van vervanging.

Werkgever: Het bevoegd gezag als bedoeld in artikel 1 WPO (en artikel 1 WEC), respectievelijk het bevoegd gezag van de rechtspersoon als bedoeld in artikel 68 WPO (en artikel 69 WEC en het Regionaal Expertisecentrum, als bedoeld in artikel 28b WEC), voor zover aangesloten bij BWGS.

Werkloosheidsuitkeringskosten:

- de uitkeringskosten, genoemd in de WW en de WOPO;
- de pensioenpremies en arbeidsongeschiktheidspremies;
- de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen in het primair onderwijs die van toepassing waren voor de WOPO, als werknemers nog recht hebben op deze uitkering; en
- de ZAPO.

Deze werkloosheidskosten zijn door de bevoegde instanties toegekend. Voor de uitkeringen op grond van de WW is dit het UWV. Voor de bovenwettelijke uitkeringen is dit WWplus.

WEC: Wet op de Expertisecentra

WPO: Wet op het Primair Onderwijs

WW: Werkloosheidwet

WOPO: Regeling 'Werkloosheidregeling onderwijspersoneel primair onderwijs.

ZAPO: Regeling 'Ziekte en Arbeidsongeschiktheid primair onderwijs

Zij-instromer: een werknemer (onbevoegd) die met een geschiktheidsverklaring als bedoeld in artikel 176b van de WPO of artikel 162e van de WEC als leraar werkzaam is bij een werkgever.

Artikel 1.2 Premie

De bij BWGS aangesloten werkgever is verplicht op grond van artikel 184, tweede lid van de WPO en artikel 170, tweede lid van de WEC, op de door BWGS aan te geven wijze, een door BWGS te bepalen bijdrage (gebaseerd op het bruto maandsalaris, inclusief 8% vakantietoeslag) te voldoen in verband met de kosten voor werkloosheidsuitkeringen, suppleties inzake arbeidsongeschiktheid alsmede uitkeringen wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid van gewezen personeel anders dan op grond van de Ziektewet. De premie is alleen verschuldigd en wordt geheven voor het personeel van de werkgever dat valt onder de CAO PO en de CAO bestuurders Funderend Onderwijs. Voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, wordt geen premie afgedragen.

Artikel 1.3 Premiepercentages

1. Het bestuur van BWGS stelt jaarlijks de hoogte van de premiepercentages voor het volgende kalenderjaar vast.
2. Als er aanleiding toe is, kan het bestuur besluiten tot een tussentijdse wijziging van de premiepercentages.
3. Een positief of negatief exploitatieresultaat van BWGS kan worden verrekend in de premie voor het volgende kalenderjaar.

Artikel 1.4 Zelfstandig wachtgeldbeleid

1. De werkgever aangesloten bij BWGS, ofwel die reeds deelneemt aan het zelfstandig wachtgeldbeleid, is uitsluitend de premie zelfstandig wachtgeldbeleid aan het Participatiefonds verschuldigd.
2. Het Participatiefonds vergoedt geen werkloosheidsuitkeringskosten aan een werkgever die deelneemt aan het zelfstandig wachtgeldbeleid. Het Participatiefonds zal 100 procent van deze kosten in rekening brengen bij deze werkgever.
3. Voor de huidige deelnemers aan het zelfstandig wachtgeldbeleid, is artikel 2 van het Reglement Participatiefonds Primair Onderwijs 1998-1999 voor onbepaalde tijd van toepassing.

4. Een deelnemer aan het zelfstandig wachtgeldbeleid kan de deelname schriftelijk opzeggen. Deze opzegging moet uiterlijk op 1 november door het Participatiefonds zijn ontvangen.
5. Als de opzegging tijdig door het Participatiefonds is ontvangen, eindigt de deelname aan het zelfstandig wachtgeldbeleid met ingang van het eerstvolgende kalenderjaar.
6. Voor werkgevers die niet reeds deelnemen aan het zelfstandig wachtgeldbeleid, is het niet meer mogelijk om hieraan deel te nemen, tenzij artikel 4.2 van toepassing is.

Artikel 1.5 Verlagingsverzoek eigen bijdrage

1. Als er als gevolg van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst werkloosheidsuitkeringskosten zijn ontstaan, dan stelt het Participatiefonds de werkgever hiervan op de hoogte via het portaal Mijn Pf.
2. Als er sprake is van een beëindigingsgrond als bedoeld in hoofdstuk 2 van het reglement, dan kan de werkgever een verzoek tot verlaging van de eigen bijdrage indienen bij BWGS.
3. De termijn voor het indienen van een verlagingsverzoek is 8 weken. Deze gaat in op de dag na de melding, genoemd in het eerste lid.
4. Tijdens de zomerstop-periode, wanneer alle schoolregio's in Nederland tegelijk zomervakantie hebben, wordt de termijn, genoemd in het derde lid, tijdelijk stilgezet. De Rijksoverheid stelt deze zomervakanties vast.
5. De eigen bijdrage van de werkgever wordt vastgesteld op 50 procent van de werkloosheidsuitkeringskosten, tenzij BWGS het verlagingsverzoek dat deze werkgever heeft ingediend goedkeurt. Wanneer geen verlagingsverzoek is ingediend, moet de werkgever desgevraagd bewijs leveren van de laatste contractdag door middel van een ter zake overtuigend document.
6. Bij toewijzing van een verlagingsverzoek op grond van artikel 2.1 tot en met 2.15 heeft de werkgever een eigen bijdrage van 10 procent van de werkloosheidsuitkeringskosten.
7. Bij toewijzing van een verlagingsverzoek op grond van artikel 2.1 heeft de werkgever geen eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten.

Artikel 1.6 Vereisten verlagingsverzoek

1. De werkgever legt bij de indiening van het verlagingsverzoek de gegevens en de documenten over die BWGS vereist.
2. De werkgever die niet of niet volledig aan het bepaalde in het eerste lid kan voldoen, deelt dit aan BWGS mee onder opgaaf van een deugdelijke motivering en door toezending van ter zake overtuigende documenten.

Artikel 1.7 Onvolledig verlagingsverzoek

1. Als bij een verlagingsverzoek eigen bijdrage niet alle benodigde gegevens en documenten zijn aangeleverd die nodig zijn voor een beoordeling van dat verzoek, dan geeft BWGS de werkgever 1 keer de gelegenheid om het verzoek aan te vullen. Dit moet binnen 8 weken gebeuren.
2. De termijn voor het aanvullen van het verlagingsverzoek eigen bijdrage begint op de dag na die waarop BWGS de werkgever in de gelegenheid heeft gesteld het verzoek aan te vullen.
3. Tijdens de zomerstopperiode, waarin alle schoolregio's in Nederland gelijktijdig zomervakantie hebben, wordt de termijn, genoemd in het tweede lid, stilgezet. De Rijksoverheid stelt deze zomervakanties vast.

Artikel 1.8 Gronden voor afwijzing verlagingsverzoek

1. BWGS neemt een besluit tot afwijzing van het verlagingsverzoek, wanneer:
 - a. de arbeidsovereenkomst is beëindigd op een andere grond dan opgenomen in hoofdstuk 2 van het reglement.
 - b. niet is voldaan aan de voorwaarden van het artikel op grond waarvan het verlagingsverzoek eigen bijdrage is ingediend.

- c. het verzoek van de werkgever kennelijk onredelijk is.
 - d. de werkgever na het verzoek om aan te vullen als bedoeld in artikel 1.6, het verlagingsverzoek niet binnen de gestelde termijn heeft aangevuld, waardoor niet of niet tijdig is voldaan aan de voorwaarden van het artikel op grond waarvan het verlagingsverzoek eigen bijdrage is ingediend.
2. Bij afwijzing van het verlagingsverzoek, heeft de werkgever een eigen bijdrage van 50 procent van de werkloosheidsuitkeringskosten.

Artikel 1.9 Niet kunnen voldoen aan voorwaarden verlagingsverzoek

De werkgever die door omstandigheden buiten zijn invloedssfeer of risicosfeer niet of niet volledig aan de voorwaarden van een verlagingsverzoek kan voldoen, deelt dit aan BWGS mee onder opgave van een deugdelijke motivering en door toezending van ter zake overtuigende documenten. BWGS beoordeelt of dit voldoende is om de werkgever te vrijwaren voor de betreffende voorwaarden.

Artikel 1.10 Wijze van indiening verlagingsverzoek

De werkgever maakt bij de indiening van het verlagingsverzoek gebruik van de formulieren die daartoe beschikbaar zijn gesteld op de website <https://www.gs-vitaal.nl/vergoedingen/ontslag/>

Artikel 1.11 Beslistermijn

1. BWGS besluit binnen 8 weken op het verlagingsverzoek. Deze 8 weken gaan in op de dag nadat BWGS het verzoek heeft ontvangen.
2. BWGS kan deze termijn eenmalig verlengen met 4 weken.
3. De beslistermijn wordt van rechtswege opgeschort gedurende de periode waarin de werkgever het verzoek op grond van artikel 1.7 moet aanvullen.
4. Gedurende de pauzeperiode wordt de beslistermijn, genoemd in het eerste lid, opgeschort.

Artikel 1.12 Gronden voor intrekking en wijziging

BWGS is bevoegd een besluit tot verlaging van de eigen bijdrage te wijzigen of in te trekken ten nadele van de werkgever, wanneer:

- a. de gegevens die de werkgever heeft aangeleverd zodanig onjuist, onvolledig of gewijzigd zijn dat op het verlagingsverzoek een andere beslissing zou zijn genomen, als bij de beoordeling daarvan de juiste en volledige gegevens bekend waren geweest.
- b. de beschikking in strijd met wettelijke voorschriften is gegeven.
- c. de wetgeving, omstandigheden of inzichten zodanig veranderen dat de bescherming van de belangen van deze gewijzigde wetgeving, omstandigheden of inzichten zwaarder wegen dan het belang van de werkgever bij een ongewijzigde beschikking.

Artikel 1.13 Rechtmatigheidscontroles

1. De werkgever verleent medewerking aan een controle door of namens BWGS, die gericht is op de beoordeling van de rechtmatigheid van een beschikking als bedoeld in dit reglement.
2. De werkgever draagt gedurende een periode van 7 jaar zorg voor een deugdelijke administratie die op een centraal punt is in te zien en geeft hier desgevraagd inzage in.

Artikel 1.14 Toetsing

De werkgever c.q. het bevoegd gezag heeft tal van mogelijkheden en instrumenten van personeelsbeleid die gericht zijn op het voorkomen van een beroep op een werkloosheidsregeling. Omdat niet voor iedere soort ontslag eenzelfde inspanning kan worden verwacht, is bij iedere ontslaggrond zoals genoemd in hoofdstuk 2 aangegeven aan welke eisen de werkgever dient te voldoen.

De inspanningsverplichtingen van de werkgever zijn door BWGS in de volgende categorieën ondergebracht:

Categorie A Inspanning behoud werknemer voor eigen functie en eigen organisatie

1. Voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband heeft de werkgever zich ingespannen om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden. Uiteindelijk heeft hij geconcludeerd dat dit niet mogelijk is. Nadat de werkgever heeft geconcludeerd dat het niet mogelijk is om de werknemer voor zijn eigen functie te behouden, heeft de werkgever zich ingespannen om hem in een andere functie voor de eigen organisatie te behouden.
2. De werkgever overlegt daartoe de modelverklaring 'Gesprekkencyclus en herplaatsingsonderzoek bij onbekwaamheid/ongeschiktheid', die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt op welke data gesprekken tussen de werkgever en de werknemer hebben plaatsgevonden. Tevens blijkt daaruit dat de werkgever tijdens die gesprekken heeft benoemd:
 - a. de door hem geconstateerde knelpunten in het functioneren van de werknemer;
 - b. de door hem noodzakelijk geachte verbetering in het functioneren van de werknemer;
 - c. de wijze waarop de werknemer met interne of externe ondersteuning deze verbetering moest bereiken en de periode waarbinnen hij dat moest realiseren;
 - d. de conclusie dat het verbetertraject niet of onvoldoende tot de noodzakelijke verbetering heeft geleid.

Tevens blijkt uit deze verklaring dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Daarnaast blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.

3. De werkgever overlegt daartoe de modelverklaring 'Gesprekkencyclus en herplaatsingsonderzoek bij gewichtige omstandigheden', die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt op welke data gesprekken tussen de werkgever en de werknemer hebben plaatsgevonden. Tevens blijkt daaruit dat de werkgever tijdens die gesprekken heeft benoemd:
 - a. De ontstane problematiek;
 - b. De door de werkgever ingezette interventies ter oplossing van de ontstane problematiek;
 - c. De constatering dat voortzetting van het dienstverband niet langer van werkgever kan worden gevergd.

Tevens blijkt uit deze verklaring dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Daarnaast blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.

4. De werkgever overlegt daartoe de modelverklaring 'Gesprekkencyclus en herplaatsing bij ziekte en arbeidsongeschiktheid' die door beide partijen is ondertekend. Uit deze verklaring blijkt op welke data gesprekken tussen de werkgever en de werknemer hebben plaatsgevonden. Tevens blijkt daaruit dat de werkgever tijdens die gesprekken heeft benoemd:
 - a. welke beperkingen de werknemer heeft voor het uitoefenen van zijn eigen functie;
 - b. welke mogelijkheden zijn onderzocht om zijn eigen functie aan te passen;
 - c. de conclusie dat het niet mogelijk is de eigen functie van de werknemer aan te passen.

Tevens blijkt uit deze verklaring dat de werkgever met de werknemer de herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft besproken. Daarnaast blijkt daar uit dat de werkgever heeft geconcludeerd dat die mogelijkheden ontbreken of redelijkerwijs niet te realiseren zijn.

5. Weigert de werknemer de verklaring te ondertekenen, dan overlegt de werkgever andere ter zake overtuigende documenten zoals:
 - a. één of meer schriftelijke uitnodigingen aan werknemer voor gesprekken; of
 - b. één of meer offertes van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of
 - c. één of meer facturen van aanbieders voor begeleiding van werknemer; of

- d. andere ter zake overtuigende documenten, zoals een brief aan de werknemer, waaruit blijkt dat, en wanneer de gesprekken met en/of de begeleiding van de werknemer hebben plaatsgevonden, dan wel waarin de werkgever gemotiveerd meedeelt dat, en waarom, er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Categorie B Inspanningsverplichting

De werkgever heeft activiteiten verricht of ingekocht voor de begeleiding van de werknemer naar een werkring buiten de organisatie en toont dit aan middels het aanleveren van de Modelverklaring, bijlage 4.

1. De financiële inspanningsverplichting wordt bepaald conform onderdeel a tot en met e van dit lid.
 - a. Bij een dienstverband van minder dan 6 maanden, geldt geen financiële inspanningsverplichting.
 - b. De waarde van de activiteiten genoemd in het tweede lid, bedraagt voor dienstverbanden vanaf 6 maanden € 600. Voor elke maand dat het dienstverband langer heeft voortgeduurd, komt er €25 bij. Het maximumbedrag bedraagt €5.000. Deze bedragen zijn inclusief btw.
 - c. De duur van het dienstverband wordt als volgt berekend: bij opvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, met een onderbreking van 6 maanden of minder, wordt de duur van deze arbeidsovereenkomsten bij elkaar opgeteld. De onderbrekingen tellen niet mee bij de vaststelling van de duur van het dienstverband.
 - d. Voor het berekenen van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd worden de kalenderdagen van de arbeidsovereenkomst(en) bij elkaar opgeteld. Van de opgetelde kalenderdagen boven 183 dagen worden 3 marge-dagen afgetrokken. Vervolgens vormen iedere 30,4167 kalenderdagen tezamen 1 maand.
 - e. Voor de duur van het dienstverband van meer dan 183 dagen wordt de uitkomst van wat onder d is berekend naar boven toe afgerond op hele maanden.
 - f. Kosten die de werkgever maakt voor activiteiten als bedoeld in het tweede lid, worden meegeteld bij de berekening of is voldaan aan de inspanningsverplichting, voor zover deze kosten niet langer dan 12 maanden voor de laatste contractdag zijn gemaakt.
2. De inhoudelijke inspanningsverplichting geldt bij een dienstverband vanaf 6 maanden, waarbij de duur van het dienstverband wordt berekend op de wijze als bepaald in het eerste lid, en bestaat uit één of meer van de volgende activiteiten:
 - a. coachgesprek;
 - b. arbeidskansengesprek;
 - c. het opstellen van een mobiliteitsplan;
 - d. uitvoering geven aan het mobiliteitsplan;
 - e. het onderzoeken van mogelijkheden tot herplaatsing buiten het eigen bestuur.
3. De activiteiten, genoemd in het tweede lid, moeten uiterlijk 4 maanden voor de laatste contractdag zijn gestart, tenzij deze termijn gelet op de omstandigheden naar het oordeel van BWGS niet van de werkgever kan worden gevergd.
4. Als de activiteiten, genoemd in het tweede lid, zijn belegd bij een externe organisatie, dan moet deze een keurmerk hebben vanuit Cedris, Cedeo, Oval of Blik op Werk.
5. Als de activiteiten, genoemd in het tweede lid, door de werkgever in eigen beheer worden uitgevoerd, dan moet dit door een erkende mobiliteitsfunctionaris worden uitgevoerd. Deze functionaris is aangesloten bij de erkende beroepsvereniging Noloc of Oval.
6. Het bedrag aan financiële inspanning dat op basis van het eerste lid is bepaald, moet volledig worden besteed aan één of meer van de activiteiten, genoemd in het tweede lid.
7. De werkgever toont aan dat aan dit artikel is voldaan door het volgende aan te leveren:
 - a. een opdrachtbevestiging waarin ten minste één van de activiteiten, genoemd in het tweede lid, is opgenomen. De opdrachtbevestiging moet ondertekend zijn door de werkgever, werknemer en de organisatie of persoon die de vermelde activiteiten uitvoert.

- b. de factuur of facturen ter waarde van het afgesproken budget voor de activiteit. Als de werkgever de activiteiten in eigen beheer uitvoert, dan levert de werkgever een urenspecificatie aan. Hierbij wordt de waarde van 1 uur gezien als €85,- inclusief btw.

Artikel 1.15 Eigen beleid en onvermijdbaar ontslag

Indien de reden van het ontslag anders is dan genoemd in enig artikel of lid van het reglement, is er sprake van eigen beleid. Ontslag op grond hiervan heeft derhalve tot gevolg dat het ontslag niet als onvermijdbaar kan worden aangemerkt. Dit geldt voor bijvoorbeeld formatie die uit eigen middelen wordt gefinancierd welke niet zijn begrepen in of onttrokken aan de beschikbare formatie in het huidige schooljaar. Een verlagingsverzoek wordt dan afgewezen.

Hoofdstuk 2 BEËINDIGINGSGRONDEN

Artikel 2.1 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband op verzoek van de werknemer

Als het dienstverband is beëindigd op verzoek van de werknemer, dan komt de werkgever in aanmerking voor een verlaging van de eigen bijdrage naar nihil als de werkgever ter zake overtuigende documenten heeft aangeleverd, waaruit blijkt dat de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd.

Artikel 2.2 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband vanwege dringende reden

Als het dienstverband is beëindigd wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 3.5, derde lid van de CAO PO (ontslag op staande voet) kan geen verlagingsverzoek worden ingediend. De werkgever wordt geadviseerd om, in geval van beëindiging vanwege dringende reden, UWV daarover te informeren en van die melding aan UWV BWGS weer in kennis te stellen.

Artikel 2.3 Grondslag verlagingsverzoek: ontbinding dienstverband door Kantonrechter

Als het dienstverband is ontbonden op grond van 7:671b dan wel 7:671c BW (uitspraak kantonrechter) dan komt de werkgever voor toewijzing van het verlagingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 2.3.1 Ontbinding arbeidsovereenkomst door kantonrechter

1. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is ontbonden op grond van één van de redenen, genoemd in artikel 7:669, derde lid, onder c tot en met i van het Burgerlijk Wetboek.
2. Hiertoe levert de werkgever aan:
 - a. de beschikking van de rechtbank, het Hof of de Hoge Raad op grond waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, waaruit blijkt dat:
 - i. de arbeidsovereenkomst is ontbonden op grond van één van de gronden, genoemd in artikel 7:669, derde lid, onder c tot en met i van het Burgerlijk Wetboek; en
 - ii. er een inhoudelijke behandeling op tegenspraak heeft plaatsgevonden.
 - b. het verzoekschrift;
 - c. het verweerschrift.

Artikel 2.3.2

Voor deze vorm van beëindiging van een dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 1.14 categorie B.

Artikel 2.4 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband vanwege onbekwaamheid/ongeschiktheid

Als het dienstverband is beëindigd om redenen als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onder d van het Burgerlijk Wetboek, te weten dat er naar het oordeel van de werkgever sprake is van onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, anders dan ten gevolge van ziekte of arbeidsongeschiktheid als bedoeld in 7:669, derde lid, onder b van het Burgerlijk Wetboek, dan komt de werkgever voor toewijzing van het verlagingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 2.4.1 Meedelen reden beëindiging van het dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe de beëindigingsovereenkomst, de opzeggingsbrief of de aanzegbrief.

Artikel 2.4.2

Voor deze vorm van beëindiging van een dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 1.14 categorie A lid 1 en 2 en 5 en categorie B.

Artikel 2.5 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband vanwege ziekte/arbeidsongeschiktheid

Als het dienstverband van de werknemer na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet is voortgezet, of het dienstverband van de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door het UWV, in het kader van de WIA, is beëindigd:

- a. met wederzijds goedvinden; of
- b. door opzegging met toestemming van het UWV

met als reden dat sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onder b van het Burgerlijk Wetboek, dan komt de werkgever voor toewijzing van een verlagingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 2.5.1a Voorwaarden verlagingsverzoek bij niet voortzetten van het tijdelijke dienstverband

1. De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe de aanzegbrief alsmede een brief van een onafhankelijke deskundige waaruit blijkt dat de werknemer op de einddatum van het dienstverband ziek was.

Artikel 2.5.1b Voorwaarden verlagingsverzoek bij beëindiging met wederzijds goedvinden

1. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd op grond van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onder b van het Burgerlijk Wetboek.
2. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de beëindigingsovereenkomst.
3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van de WIA-beschikking waaruit blijkt dat de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door het UWV in het kader van de WIA.

Artikel 2.5.1c Voorwaarden verlagingsverzoek bij beëindiging met toestemming UWV

1. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd op grond van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onder b van het Burgerlijk Wetboek.
2. Hiertoe levert de werkgever aan:
 - a. de ontslagvergunning van UWV, genoemd in artikel 7:671a, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek of als beroep is aangetekend tegen de beslissing van UWV de beschikking van de rechtbank, het Hof of de Hoge Raad op grond waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
 - b. de opzeggingsbrief van de werkgever aan de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Artikel 2.5.2

Voor deze vorm van beëindiging van een dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 1.14 categorie A lid 1 en 4 en 5.

Artikel 2.6 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband vanwege gewichtige omstandigheden

Als het dienstverband is beëindigd om een of meer redenen als bedoeld artikel 7:669, derde lid, onder c, e, f, g of h van het Burgerlijk Wetboek, zodanig dat de werkgever van oordeel is dat redelijkerwijs niet kan worden geveerd het dienstverband van werknemer nog langer voort te zetten, dan komt de werkgever voor toewijzing van het verlagingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 2.6.1 Meedelen reden beëindiging van het dienstverband aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor beëindiging van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe de beëindigingsovereenkomst, de opzeggingsbrief of daartoe ter zake doende documenten waaruit onderbouwd blijkt dat er sprake is van gewichtige omstandigheden op grond waarvan de werkgever van oordeel is dat redelijkerwijs niet verlangd kan worden dat het tijdelijk dienstverband van werknemer nog langer wordt voortgezet.

Artikel 2.6.2

Voor deze vorm van beëindiging van een dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 1.14 categorie A lid 1 en 3 en 5 en categorie B.

Artikel 2.7 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband vanwege het niet meewerken aan re-integratie als bedoeld in artikel 21 ZAPO

Als het dienstverband is beëindigd, omdat de werkgever van oordeel is dat sprake is van het niet meewerken aan re-integratie als bedoeld in artikel 21 ZAPO, dan komt de werkgever voor toewijzing van een verlagingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 2.7.1 Meedelen reden beëindiging aan werknemer

1. De werkgever heeft de reden voor de beëindiging aan de werknemer meegedeeld.
2. De werkgever overlegt daartoe de opzeggingsbrief waaruit onderbouwd blijkt dat de werknemer zonder deugdelijke grond niet heeft meegewerkt aan zijn re-integratie.
3. Tevens overlegt de werkgever een afschrift van het advies van het UWV als bedoeld in artikel 21, tweede lid, ZAPO.

Artikel 2.8 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging dienstverband tijdens proeftijd

Als het dienstverband is beëindigd op grond van artikel 7:676 BW (beëindiging dienstverband tijdens proeftijd), dan komt de werkgever voor toewijzing van het verlagingsverzoek in aanmerking indien hij documenten overlegt waaruit blijkt dat hij het dienstverband tijdens de proeftijd heeft opgezegd.

Artikel 2.9 Grondslag verlagingsverzoek: beëindiging leerarbeidsovereenkomst van een leraar of onderwijsassistent in opleiding

Als het tijdelijk dienstverband van een werknemer die als leraar in opleiding of onderwijsassistent in opleiding, als bedoeld in artikel 3.19 van de CAO PO resp. artikel 3.24 van de CAO PO is benoemd, na het verstrijken van het tijdvak waarvoor het is aangegaan niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een verlagingsverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 2.9.1 Meedelen reden niet voortzetten dienstverband aan werknemer

De werkgever heeft de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband aan de werknemer meegedeeld.

1. De werkgever overlegt daartoe een afschrift van de leerarbeidsovereenkomst waaruit blijkt dat de einddatum van het tijdelijk dienstverband overeenkomt met de datum van beëindiging van het tijdelijk dienstverband zoals deze door de werkgever bij het verlagingverzoek is opgegeven.

Artikel 2.10 Grondslag verlagingverzoek: beëindiging dienstverband zij-instromer

Als het dienstverband met een zij-instromer, als bedoeld in artikel 3.2 van de CAO PO, van rechtswege is geëindigd en niet is verlengd, omdat de werknemer niet binnen de daarvoor overeengekomen periode de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid heeft behaald of zal behalen, dan komt de werkgever voor toewijzing van een verlagingverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

1. De werkgever toont aan dat sprake is geweest van een dienstverband in het kader van zij-instroom, daartoe levert de werkgever aan:
 - a. de tripartiete studieovereenkomst, die is ondertekend door de werkgever, werknemer en de opleidingsinstantie; of
 - b. de arbeidsovereenkomst van werknemer.
2. De werkgever toont aan dat de werknemer de onderwijsbevoegdheid niet heeft behaald of zal behalen. Daarvoor levert de werkgever het volgende aan:
 - a. de verklaring van de opleidingsinstantie, waaruit blijkt dat de werknemer niet binnen de overeengekomen periode de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid heeft behaald of zal behalen;
 - b. de opzeggingsbrief van de werkgever aan de werknemer waaruit blijkt dat de werknemer niet binnen de overeengekomen periode de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid heeft behaald of zal behalen; of
 - c. andere ter zake overtuigende documenten waaruit het niet behalen of het zullen behalen van de onderwijsbevoegdheid binnen de overeengekomen periode blijkt.

Artikel 2.11 Grondslag verlagingverzoek: beëindiging dienstverband vanwege vervanging

Als het tijdelijk dienstverband dat is aangegaan op grond van artikel 3.1, vierde of vijfde lid, van de CAO PO niet wordt voortgezet, dan komt de werkgever voor toewijzing van een verlagingverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

1. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst, die van rechtswege is geëindigd, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft voor vervanging als bedoeld in artikel 1.1 van dit reglement.
2. De werkgever levert daarvoor de arbeidsovereenkomst van de werknemer aan, waaruit blijkt dat het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in verband met vervanging betreft.
3. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege is geëindigd door:
 - a. het verstrijken van de duur waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan; of
 - b. het komen te vervallen van de reden van vervanging, als in de arbeidsovereenkomst tevens is opgenomen dat dit een einde van rechtswege tot gevolg heeft.
4. Bij een tijdelijke uitbreiding wegens vervanging, krijgt een werknemer een addendum op de arbeidsovereenkomst. Als hieruit werkloosheidsuitkeringskosten ontstaan, dan levert de werkgever de arbeidsovereenkomst aan waarin het betreffende addendum is opgenomen. Dit addendum voldoet aan de eisen voor de arbeidsovereenkomst in het tweede lid van dit artikel.

Artikel 2.12 Grondslag verlagingverzoek: beëindiging vanwege bedrijfseconomische omstandigheden

Als het dienstverband is beëindigd op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, dan komt de werkgever voor toewijzing van het verlagingverzoek in aanmerking indien hij aan de voorwaarden genoemd in dit artikel heeft voldaan.

Artikel 2.12.1a Voorwaarden verlagingverzoek bij niet voortzetten van het tijdelijke dienstverband of beëindiging met wederzijds goedvinden

1. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd, waarbij de oorzaak ligt in bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in de CAO PO. Er is sprake van bedrijfseconomische omstandigheden, als bedoeld in dit lid, wanneer de wijziging in bekostiging de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.
2. Hiertoe levert de werkgever aan:
 - a. de vaststellingsovereenkomst of de aanzegbrief;
 - b. de jaarverslagen van de 2 kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden;
 - c. het meest recente bestuursformatieplan of meerjarenformatieplan;
 - d. de begroting of meerjarenbegroting;
 - e. een overzicht van het natuurlijk verloop en de overige beëindigingen in de periode van 6 maanden voorafgaand aan de laatste contractdag van de arbeidsovereenkomst;
 - f. een schriftelijke onderbouwing, waarin is opgenomen waarom de arbeidsovereenkomst van de werknemer wegens bedrijfseconomische omstandigheden moest worden beëindigd.
3. Bij de beoordeling of sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in het eerste lid, wordt, naast de documenten genoemd in het tweede lid, ook de openbaar toegankelijke financiële informatie die door DUO digitaal beschikbaar wordt gesteld, betrokken in de beoordeling van het verlagingverzoek.
4. Als de werkgever middels het aanleveren van ter zake overtuigende documenten kan aantonen dat hij afspraken heeft gemaakt met de vakbonden in het kader van begeleiding van werk naar werk als bedoeld in hoofdstuk 10 van de CAO PO, dan heeft de werkgever voldaan aan het tweede lid, onder b tot en met e van dit artikel. Het gestelde in het derde lid van dit artikel en artikel 2.14.2 is in die situatie niet van toepassing.
5. Indien er financiële teruggang is geweest in resultaten, wat niet direct uit de bekostiging blijkt, maar wel beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt, levert de school hiervoor een goede onderbouwing aan met redelijke argumenten.

Artikel 2.12.1b Voorwaarden verlagingverzoek bij opzegging met toestemming van het UWV

1. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd in verband met een reden als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onder a van het Burgerlijk Wetboek.
2. Hiertoe levert de werkgever aan:
 - a. de ontslagvergunning van UWV, genoemd in artikel 7:671a, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek of als beroep is aangetekend tegen de beslissing van UWV de beslissing van de rechtbank, het Hof of de Hoge Raad op grond waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
 - b. de opzeggingsbrief van de werkgever aan de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
3. Als de werkgever afspraken heeft gemaakt met de vakbonden over begeleiding van-werk-naar-werk als bedoeld in hoofdstuk 10 van de CAO PO en dit kan aantonen met overtuigende documenten, dan is de verplichting zoals bedoeld in artikel 2.12.2 niet van toepassing.

Artikel 2.12.2

Voor deze vorm van beëindiging van een dienstverband gelden voorts de voorwaarden zoals gesteld in artikel 1.14 categorie B.

Artikel 2.13 Grondslag verlagingsverzoek beëindiging arbeidsovereenkomst: participatiebaan

Een werkgever komt in aanmerking voor een verlaging van de eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten van 50 procent naar 10 procent, wanneer is voldaan aan de voorwaarden van dit artikel. 1. De werkgever toont aan dat de arbeidsovereenkomst die is beëindigd, een participatiebaan betreft. 2. Hiertoe levert de werkgever aan: a. een document waaruit blijkt dat het om een participatiebaan gaat, b. de opzeggingsbrief of andere ter zake overtuigende documenten, waaruit blijkt dat werkgever aan werknemer kenbaar heeft gemaakt, dat de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd. 3. De werkgever biedt de werknemer ondersteuning bij arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 10 van de Participatiewet. De werkgever levert ter zake overtuigende documenten aan waaruit dit blijkt.

Hoofdstuk 3 VRIJSTELLINGSREGELINGEN

Om financiële drempels bij het aannemen van uitkeringsgerechtigden weg te nemen, is het mogelijk om onder voorwaarden gebruik te maken van een vrijstelling voor de reguliere verlagingsvereisten.

Artikel 3.1 Vrijstellingsregeling voor eigen uitkeringsgerechtigden

De werkgever komt in aanmerking voor vrijstelling van de voorwaarden van hoofdstuk 2, wanneer is voldaan aan het bepaalde in het eerste tot en met het derde lid.

1. Er wordt vrijstelling verleend, als:
 - a. de werknemer ten minste 3 maanden direct voorafgaand aan het in dienst treden bij de werkgever recht heeft gehad op een werkloosheidsuitkering vanuit het primair onderwijs als bedoeld in artikel 184, derde lid, onder f van de WPO of artikel 170, derde lid, onder f van de WEC;
 - b. de werknemer direct voorafgaand aan het ontstaan van het recht op de onder a genoemde werkloosheidsuitkering, in dienst was bij dezelfde werkgever of diens rechtsvoorganger. En de onder a genoemde uitkering is door de betrokken uitkeringsinstantie aan deze werkgever gekoppeld.
 - c. de werkgever uiterlijk 10 werkdagen na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst het in dienst nemen van de werknemer meldt bij BWGS, middels Bijlage 5 Vrijstellingsregeling; en
 - d. de arbeidsovereenkomst ten minste 6 maanden en maximaal 12 maanden ononderbroken heeft geduurd. Hieronder wordt ook de situatie bedoeld dat meerdere arbeidsovereenkomsten elkaar zonder onderbreking hebben opgevolgd gedurende ten minste 6 maanden en maximaal 12 maanden.
2. Om het gestelde in het eerste lid, onder d, aan te tonen, levert de werkgever de arbeidsovereenkomst aan waaruit de datum indiensttreding blijkt en een document waaruit de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst blijkt.
3. Als BWGS vrijstelling heeft verleend, geldt een eigen bijdrage die gelijk is aan de eigen bijdrage voor de werkloosheidsuitkering, genoemd in het eerste lid, onder a, waarbij deze eigen bijdrage maximaal 50 procent bedraagt.

Artikel 3.2 Vrijstellingsregeling voor niet eigen uitkeringsgerechtigden

De werkgever komt in aanmerking voor vrijstelling van de voorwaarden van hoofdstuk 2, wanneer is voldaan aan het bepaalde in het eerste tot en met het derde lid.

1. Er wordt vrijstelling verleend, als:
 - a. de werknemer ten minste 3 maanden direct voorafgaand aan het in dienst treden bij de werkgever recht heeft gehad op een werkloosheidsuitkering vanuit het primair onderwijs als bedoeld in artikel 184, derde lid, onder f van de WPO of artikel 170, derde lid, onder f van de WEC;
 - b. de werknemer direct voorafgaand aan het ontstaan van het recht op de onder a genoemde werkloosheidsuitkering, niet in dienst was bij dezelfde werkgever, of bij de rechtsvoorganger daarvan. En de onder a genoemde uitkering is door de betrokken uitkeringsinstantie aan deze werkgever gekoppeld;
 - c. de werkgever uiterlijk 10 werkdagen na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst het in dienst nemen van de werknemer meldt bij het BWGS, middels Bijlage 5 Vrijstellingsregeling; en
 - d. de arbeidsovereenkomst ten minste 6 maanden en maximaal 12 maanden ononderbroken heeft geduurd. Hieronder wordt ook de situatie bedoeld dat meerdere arbeidsovereenkomsten elkaar zonder onderbreking hebben opgevolgd gedurende ten minste 6 maanden en maximaal 12 maanden.

2. Om het gestelde in het eerste lid, onder d, aan te tonen, levert de werkgever de arbeidsovereenkomst aan waaruit de datum indiensttreding blijkt en een document waaruit de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst blijkt.
3. Als BWGS vrijstelling heeft verleend, geldt een eigen bijdrage van 0 procent van de werkloosheidsuitkeringskosten.

Hoofdstuk 4 ALGEMENE VOORSCHRIFTEN

Artikel 4.1 Beëindiging aansluiting

1. Een deelnemer aan het zelfstandig wachtgeldbeleid kan de deelname schriftelijk opzeggen. Deze opzegging moet uiterlijk op 1 november door het BWGS, maar ook het Participatiefonds zijn ontvangen.
2. Indien de schriftelijke mededeling van beëindiging uitblijft, wordt het bevoegd gezag geacht te kennen te hebben gegeven de aansluiting bij BWGS te continueren.
3. Als de opzegging tijdig door BWGS en het Participatiefonds is ontvangen, eindigt de deelname aan het zelfstandig wachtgeldbeleid met ingang van het eerstvolgende kalenderjaar.
4. De vergoedingsplicht van BWGS wordt beëindigd op het moment dat beëindiging van aansluiting van het desbetreffende bevoegd gezag wordt geëffectueerd, tenzij er naar het oordeel van BWGS zich bijzondere omstandigheden voordoen.
5. Wanneer er geen sprake meer is van aansluiting van een bevoegd gezag bij BWGS kan door dat bevoegd gezag geen aanspraak meer worden gemaakt op eventuele financiële reserves van BWGS.

Artikel 4.2 Fusie

Scholen die deelnemen aan het Zelfstandig Wachtgeldbeleid en het voornemen hebben te fuseren, dienen dit bij het Participatiefonds en bij BWGS te melden uiterlijk op 31 december voorafgaande aan het schooljaar waarin de fusie ingaat. Als de fusieorganisatie kiest voor deelname aan het Zelfstandig Wachtgeldbeleid kan dat alleen als de fusieorganisatie verder gaat onder het bestuursnummer van de werkgever die reeds deelneemt aan het zelfstandig wachtgeldbeleid.

4.2.1 Procedure bij aansluiting van scholen door middel van fusie

1. Indien een bevoegd gezag te kennen geeft dat het zich wil aansluiten zal BWGS eerst onderzoeken of dat tot de mogelijkheden behoort.
2. BWGS zal de eventuele risico's die aansluiting van dit bevoegd gezag met zich meebrengt in kaart brengen.
3. Vervolgens vindt er een gesprek plaats tussen het bevoegd gezag van de school in kwestie en het bestuur van BWGS.
4. Vervolgens zullen de voorwaarden van aansluiting met het bevoegd gezag worden besproken.
5. Per datum van aansluiting wordt er een lijst van het huidige personeelsbestand aangeleverd.

Hoofdstuk 5 SLOTBEPALINGEN

Artikel 5.1 Citeerregel

Dit reglement kan worden aangehaald als het 'Reglement BWGS versie 1 januari 2025.

Artikel 5.2 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2025 en heeft betrekking op alle dienstverbanden vallend onder de CAO PO en de CAO Bestuurders Funderend Onderwijs die een laatste contractdag hebben op of na 1 januari 2025.

Artikel 5.3 Bekendmaking

Dit reglement wordt bekendgemaakt door middel van melding aan de betrokken bevoegde gezagsorganen en directies van de publicatie op eerder genoemde website en vermelding in de digitale nieuwsbrief van GS-vitaal.

Artikel 5.4 Wijziging of afwijking van het reglement

BWGS is gerechtigd dit reglement aan te passen indien wijzigingen in wetgeving, cao of overige regelgeving optreden, dan wel indien onvoorziene omstandigheden hiertoe aanleiding geven. Wijzigingen worden gepubliceerd op de website van GS vitaal – BWGS - en in de nieuwsbrief van de VGS, dit laatste indien er sprake is van een grote wijziging. Om zwaarwegende redenen kan BWGS afwijken van hetgeen in het reglement gesteld is.

Artikel 5.5 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin het reglement niet voorziet, beslist BWGS.

Artikel 5.6 Bezwaren

1. Degene wiens belang rechtstreeks bij een door BWGS genomen beslissing ter uitvoering van dit reglement is betrokken, kan binnen 6 weken na de dag waarop de beschikking hem is toegezonden onder opgave van redenen bezwaar aantekenen bij BWGS. BWGS wint, bij het behandelen van desbetreffende bezwaar, verplicht advies in bij een onafhankelijke commissie.
2. Indien een aangesloten bestuur zich niet kan verenigen met een besluit van het bestuur van BWGS en partijen in onderling overleg niet tot een voor beide partijen aanvaardbare oplossing van hun geschil kunnen komen, kan één of kunnen beide partijen het geschil voorleggen aan een daarvoor op ad hoc basis in het leven te roepen geschillencommissie.
3. Eén lid van deze commissie wordt aangewezen door het aangesloten bestuur, een ander lid door het bestuur van BWGS. Deze beide personen benoemen gezamenlijk het derde lid van de commissie, zijnde tevens de onafhankelijk voorzitter.
4. Partijen kunnen zich in het kader van het geschil laten bijstaan door een raadsman.
5. De kosten van de commissie draagt BWGS. De kosten van de raadsmanen komen voor eigen rekening van de partijen.

Artikel 5.7 Toelichting en bestuursvoorschriften

De bestuursvoorschriften van BWGS met betrekking tot dit reglement zijn door de aangesloten deelnemers van BWGS op te vragen bij BWGS.

Bijlagen: Formulier verlagingsverzoek en modelverklaringen

Verlagingsverzoek BWGS

Middels het invullen van dit formulier dient u een aanvraag in bij BWGS voor de verlaging van de eigen bijdrage in de werkloosheidsuitkeringskosten van 50 procent naar 10 procent. Na het indienen van dit verlagingsverzoek ontvangt u van de medewerker BWGS het verzoek tot (eventuele) aanvulling met de in het BWGS-reglement omschreven vereiste bijlagen/afschriften bij het betreffende artikel. Het verzoek tot completering wordt gericht aan de hieronder ingevulde contactpersoon.

Schoolbestuur	Naam vereniging / stichting
Bestuursnummer	Bestuursnummer
Naam werkgever	Naam directeur / bestuurder
Contactpersoon	Naam
Functie	Functienaam
Correspondentieadres	Postadres
Postcode/Plaats	Postcode + plaats
Telefoon	Telefoonnummer
E-mailadres	Emailadres
Werknemer	Naam werknemer
Burgerservicenummer (BSN)	BSN
Achternaam (meisjesnaam) *	Achternaam
Naam partner	Achternaam evt. partner
Correspondentie adres	Postadres
Postcode/Plaats	Postcode + plaats
Geboortedatum	00-00-0000
Telefoon	Telefoonnummer
E-mailadres privé	Emailadres
Aard dienstverband:	vast / tijdelijk
Functiecategorie	OP / OOP / Directie / Schoonmaak
Ingangsdatum dienstverband	00-00-0000
Ingangsdatum ontslag	00-00-0000
Omvang ontslag in fte	0.00 FTE
Diploma en/of akte bezit	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
Bruto jaarsalaris / maandsalaris	bedrag
Afspraken over ontslag	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
Ontslaggrond BW	Ontslaggrond volgens BW
Ontslaggrond BWGS	Ontslaggrond volgens BWGS-reglement
Geef toelichting op de ontslagreden	Omschrijving ontslagreden

Hierbij verklaar ik de gegevens naar waarheid en zonder voorbehoud te hebben ingevuld.

Naam :

Datum :

Handtekening :

Bijlage 1 MODELVERKLARING 'Gesprekkencyclus en herplaatsing bij ziekte en arbeidsongeschiktheid'

Naam rechtspersoon, p/a **[straat]** te **[plaats]** (**[postcode]**), hierna te noemen 'het bestuur' te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heren **[naam voorzitter]** en **[naam secretaris]**, respectievelijk voorzitter en secretaris van het bestuur van voornoemde rechtspersoon, verder te noemen 'werkgever'

en

[de heer/mevrouw] **[naam]**, wonende **[straat]** te **[plaats]** (**[postcode]**), verder te noemen '**[werknemer/werkneemster]**'

1) verklaren het volgende wat betreft de inspanningen voor behoud van de eigen functie:

Op onderstaande data hebben werkgever en **[werknemer/werkneemster]** gesprekken met elkaar gevoerd:

Datum	Korte inhoud van gesprek
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Tijdens de gesprekken zijn ten minste de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Welke beperkingen **[werknemer/werkneemster]** heeft voor het uitoefenen van **[zijn/haar]** eigen functie;
- Welke mogelijkheden zijn onderzocht om **[zijn/haar]** eigen functie aan te passen;
- De conclusie dat het niet mogelijk is de eigen functie van **[werknemer/werkneemster]** aan te passen.

2) Verklaren het volgende wat betreft inspanning voor behoud van de eigen organisatie:

- De werkgever en **[werknemer/werkneemster]** hebben met elkaar gesproken over herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie. De werkgever heeft **[werknemer/werkneemster]** erover geïnformeerd dat uit zorgvuldig onderzoek is gebleken dat er voor **[werknemer/werkneemster]** geen reële herplaatsingsmogelijkheden binnen de organisatie van de werkgever aanwezig zijn. De werkgever heeft bij het onderzoek ook het resultaat van de WIA- claimbeoordeling heeft betrokken en, indien er deskundigenoordeel van het UWV is aangevraagd, ook het deskundigenoordeel.

Getekend in tweevoud te op.....,
namens de werkgever,

[naam voorzitter]

[naam secretaris]

en in tweevoud getekend te op

[naam werknemer] **[werknemer/werkneemster]**

Bijlage 2 MODELVERKLARING 'Gesprekkencyclus en herplaatsingsonderzoek bij onbekwaamheid/ongeschiktheid'

[Naam rechtspersoon], p/a [straat] te [plaats] ([postcode]), hierna te noemen 'het bestuur' te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heren [naam voorzitter] en [naam secretaris], respectievelijk voorzitter en secretaris van het bestuur van voornoemde rechtspersoon, verder te noemen 'werkgever'

en

[de heer/mevrouw] [naam], wonende [straat] te [plaats] ([postcode]), verder te noemen '[werknemer/werkneemster]'

verklaren het volgende:

- 1) Op onderstaande data hebben werkgever en [werknemer/werkneemster] gesprekken met elkaar gevoerd:

Datum	Korte inhoud van gesprek
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Tijdens de gesprekken zijn ten minste de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- De door de werkgever geconstateerde knelpunten in het functioneren van [werknemer/werkneemster];
 - De door de werkgever noodzakelijke geachte verbetering in het functioneren van [werknemer/werkneemster];
 - De wijze waarop [werknemer/werkneemster] met interne ondersteuning de genoemde verbetering van [zijn/haar] functioneren moest bereiken en de periode waarbinnen [hij/zij] deze verbetering gerealiseerd moest hebben;
 - Dat de werkgever aan [werknemer/werkneemster] heeft gemeld dat hij tot de conclusie is gekomen dat het verbetertraject niet dan wel niet voldoende heeft geleid tot de noodzakelijke verbetering in het functioneren.
- 2) De werkgever en [werknemer/werkneemster] hebben met elkaar gesproken over herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie. De werkgever heeft de werknemer ten minste geïnformeerd over:
 - De wijze waarop de werkgever herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft onderzocht.
 - De reden waarom de werkgever van oordeel is dat herplaatsing binnen de eigen organisatie niet mogelijk is of redelijkerwijs niet te realiseren valt.

Getekend in tweevoud te op.....,
namens de werkgever,

[naam voorzitter]

[naam secretaris]

en in tweevoud getekend te op..... ,

[naam werknemer] [werknemer/werkneemster]

Bijlage 3 MODELVERKLARING 'Gesprekkencyclus en herplaatsingsonderzoek bij gewichtige omstandigheden'

Naam rechtspersoon, p/a **[straat]** te **[plaats]** (**[postcode]**), hierna te noemen 'het bestuur' te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heren **[naam voorzitter]** en **[naam secretaris]**, respectievelijk voorzitter en secretaris van het bestuur van voornoemde rechtspersoon, verder te noemen 'werkgever'

en

[de heer/mevrouw] **[naam]**, wonende **[straat]** te **[plaats]** (**[postcode]**), verder te noemen '**[werknemer/werkneemster]**'

verklaren het volgende:

3) Op onderstaande data hebben werkgever en **[werknemer/werkneemster]** gesprekken met elkaar gevoerd:

Datum	Korte inhoud van gesprek
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.
00-00-00	Klik hier als u tekst wilt invoeren.

Tijdens de gesprekken zijn ten minste de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- De ontstane problematiek **[verdere toelichting]**;
- De door de werkgever ingezette interventies ter oplossing van de ontstane problematiek **[verdere toelichting]**;
- De constatering dat voortzetting van het dienstverband niet langer van werkgever kan worden gevegd.

4) De werkgever en **[werknemer/werkneemster]** hebben met elkaar gesproken over herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie. De werkgever heeft de werknemer ten minste geïnformeerd over:

- De wijze waarop de werkgever herplaatsingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie heeft onderzocht.
- De reden waarom de werkgever van oordeel is dat herplaatsing binnen de eigen organisatie niet mogelijk is of redelijkerwijs niet te realiseren valt.

Getekend in tweevoud te op....., namens de werkgever,

[naam voorzitter]

[naam secretaris]

en in tweevoud getekend te op.....,

[naam werknemer] **[werknemer/werkneemster]**

Bijlage 4: MODELVERKLARING 'Inspanningsverplichting ondersteuning extern'

Naam rechtspersoon, p/a **[straat] te [plaats] ([postcode])**, hierna te noemen 'het bestuur' te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heren **[naam voorzitter]** en **[naam secretaris]**, respectievelijk voorzitter en secretaris van het bestuur van voornoemde rechtspersoon, verder te noemen 'werkgever'

en

[de heer/mevrouw] [naam], wonende **[straat] te [plaats] ([postcode])**, verder te noemen '**[werknemer/werkneemster]**'

verklaren het volgende:

1. Het dienstverband is aangegaan voor **[bepaalde/onbepaalde]** tijd;
2. De werkgever biedt **[werknemer/werkneemster]** ondersteuning aan bij het verwerven van een werkkring buiten de organisatie van de werkgever door middel van het aanbieden van een outplacementtraject/activiteiten voor een totaalbedrag van € ...**[BEDRAG]**,- incl. BTW;
De volgende activiteiten worden in het kader van outplacement uitgevoerd:

Activiteit	
<i>De inhoudelijke inspanningsverplichting geldt bij een dienstverband vanaf 6 maanden (waarbij de duur van het dienstverband wordt berekend op de wijze als bepaald in artikel 1.14 categorie B lid 1c, d en e) en bestaat uit één of meer van de volgende activiteiten:</i>	
Coachgesprek;	
Arbeidskansengesprek;	
Het opstellen van een mobiliteitsplan;	
Uitvoering geven aan het mobiliteitsplan;	
Het onderzoeken van mogelijkheden tot herplaatsing buiten het eigen	
DISC- en drijfverenanalyse (verplicht onderdeel) via BWGS	
Totaalbedrag	€

De activiteiten, genoemd in bovenstaande tabel, zijn uiterlijk 4 maanden voor de laatste contractdag gestart, tenzij omstandigheden dit redelijkerwijs niet mogelijk hebben gemaakt.

[Werknemer/werkneemster] wordt erop gewezen dat indien aan **[hem/haar]** een uitkering wordt toegekend op grond van de Werkloosheidswet en/of de WOPO, **[hij/zij]** verplicht is mee te werken aan **[zijn/haar]** re- integratie op de arbeidsmarkt. Indien **[hij/zij]** niet meewerkt aan de re-integratie dan kan het UWV hier consequenties aan verbinden in de vorm van een financiële sanctie.

Getekend in tweevoud te op.....,
namens de werkgever,

[naam voorzitter]

[naam secretaris]

en in tweevoud getekend te op

[naam werknemer] [werknemer/werkneemster]

Bijlage 5: Verzoek vrijstellingsregeling

Naam werkgever :
Vertegenwoordigd door de heer / mevrouw :
Functie :
Werkgevernummer :

De werkgever wenst in aanmerking te komen voor een vrijstelling van de toetsing van (één van) de volgende voorwaarden:

- Reden beëindiging dienstverband
- Behoud eigen organisatie
- Behoud eigen functie

De werkgever voegt bewijsstukken / ter zake overtuigende documenten toe waaruit blijkt dat UWV reeds in voldoende mate heeft getoetst of aan de bovengenoemde voorwaarden, zoals vastgelegd in het reglement BWGS, is voldaan.

Datum :
Plaats :
Werkgever :
Naam :
Handtekening :

Bijlage 6: Verklaring Uitkeringsverleden

Hierbij verklaar ik (naam)

met BSN.....

dat ik direct voorafgaand het in dienst treden d.d.

bij schoolbestuur.....

met BRINnummer (in te vullen door schoolbestuur) meer dan 8 weken een uitkering heb ontvangen vanuit een dienstverband onder de CAO PO of CAO Bestuurders Funderend Onderwijs.

Hierbij geef ik toestemming aan mijn werkgever, indien gewenst, om bovenstaande verklaring bij het BWGS te verifiëren, zodat mijn werkgever weet dat ik onder de doelgroep van de vrijstellingsregeling voor de instroomtoets val.

Heeft u als werknemer/uitkeringsgerechtigde nog vragen, kunt u altijd contact opnemen met BWGS.

Naam werknemer/uitkeringsgerechtigde :
Handtekening werknemer/ uitkeringsgerechtigde :
Datum ondertekening :