

VERTREKCOMPENSATIE ALS MOBILITEIT BEVORDERENDE MAATREGEL

voor: de generale synode
van: het moderamen
d.d. 15 maart 2018

Besluit 7 bij de Nota *Naar een cultuur van mobiliteit*

In april 2017 nam de generale synode het volgende besluit met betrekking tot de vertrekcompensatie als mobiliteit bevorderende maatregel:

De generale synode besluit het moderamen op te dragen om te onderzoeken in hoeverre en onder welke voorwaarden het mogelijk is de mobiliteit van predikanten te bevorderen door een financiële compensatie te verstrekken aan predikanten die een predikantsvacature scheppen door te muteren naar een plaats met een lagere werktijd. Aan de Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen wordt een doorrekening gevraagd.

Opdracht aan Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen

Op 16 mei 2017 verzoekt het moderamen aan de Beheercommissie om een onderzoek uit te voeren of en onder welke voorwaarden een financiële compensatie bij mutatie naar een standplaats met minder werktijd de mobiliteit zou kunnen bevorderen met daarbij een berekening van de te verwachten kosten.

Rapportage van Beheercommissie centrale kas predikantstraktementen

In oktober 2017 rapporteert De Beheercommissie, nadat de commissie een consultatie heeft gehouden bij de Bond van Nederlandse Predikanten, de Vereniging voor Kerkrentmeesterlijk Beheer, de Regionale Colleges voor de Behandeling van Beheerszaken, de beleidsondersteuners RCBB en de regionale adviseurs classicale vergadering. De samenvatting van de rapportage over de vertrek-compensatie staat in de bijlage van deze notitie.

Peiling synodevergadering november 2017

In de synodevergadering is gepeild hoe de leden over (onder meer) de vertrek-compensatie denken. De volgende overwegingen kwamen naar voren.

- Alle mobiliteit bevorderende maatregelen samen kosten nogal wat (raming van € 2,8 miljoen), ondanks een eerder besluit dat de landelijke afdrachten er niet door omhoog zouden mogen gaan.
- Het geld van de mobiliteit bevorderende maatregelen wordt uitgegeven aan predikanten die 'daarvoor op de bank zitten'. Kan het geld niet beter anders besteed worden, bijvoorbeeld door meer classispredikanten of visitatoren aan te stellen?
- De compensatie wordt alleen gegeven aan predikanten die werktijd verliezen bij overgang naar een andere gemeente. Is dat wel eerlijk ten opzichte van predikanten die werktijd verliezen op de bestaande standplaats?

- Moeten de maatregelen bij insolventie, 12 jaar verbintenis en vertrek naar standplaats met minder werktijd niet meer in onderlinge samenhang worden bekeken? Situaties kunnen immers samenlopen.

Desgevraagd gaf de meerderheid van de synodeleden aan in te stemmen met *verder onderzoek naar* vertrekcompensaties met re-integratieverplichting. Ongeveer de helft van de synodeleden bleek voorstander van *verder onderzoek naar* vertrek-compensaties zonder re-integratieverplichting.

Advies: stop met verder onderzoek en voer geen vertrek-compensatie in

Luisterend naar de reacties tot nu toe en verder daarover nadenkend adviseert het moderamen om niet verder te gaan met het onderzoek naar vertrek-compensaties en om af te zien van invoering daarvan. De volgende overwegingen geven daarbij de doorslag.

- Er is niet onderzocht of vertrek-compensaties echt het verschil zullen uitmaken tussen wel of niet muteren. Het staat dus niet vast dat de maatregel het bedoelde effect zal sorteren.
- Een *algemeen* recht op vertrek-compensatie zou een 'luxe unicum' zijn in de arbeidsvoorwaardelijke verhoudingen in ons land. Een werknemer die kiest voor een andere baan met minder werktijd, heeft geen *wettelijk* recht op compensatie.
- In het totaal van de voorgestelde mobiliteit bevorderende maatregelen moet de vertrek-compensatie worden gezien als een maatregel die minder gewicht heeft dan de andere maatregelen. Dit blijkt hieruit dat de Werkgroep Mobiliteit niet voorstelde om een vertrek-compensatie in te voeren, maar er onderzoek naar te doen.
- In de synode hebben meerdere sprekers gewezen op het bezwaar van de kosten van alle maatregelen samen. Als uit kostenoverwegingen maatregelen zouden moeten sneuvelen, dan komt daarvoor de vertrek-compensatie als eerste in aanmerking, omdat deze maatregel minder gewicht heeft dan de andere maatregelen.
- Het is gebleken dat een eventuele regeling voor vertrek-compensaties lastige vragen oproept met betrekking tot:
 - het risico van misbruik: gaan predikanten die toch al minder wilden gaan werken ten onrechte de compensatie incasseren?
 - het risico van ongelijke behandeling: waarom krijgt iemand die minder werktijd op een nieuwe standplaats krijgt wel een compensatie en iemand die minder werktijd op de bestaande standplaats krijgt niet?
 - de financiering van de maatregel: in hoeverre moet de gemeente van vertrek betalen en in hoeverre de landelijke kerk?
- De uitvoering van de vertrek-compensatie in de vorm van een wachtgeldregeling zou een te zwaar beroep doen op de Dienstenorganisatie, als het gaat om toekenning en uitbetaling van het wachtgeld, verrekening van neveninkomsten, doorbelasting van de kosten aan de gemeente en de re-integratiebegeleiding. In de proefberekeningen wordt uitgegaan van 15 nieuwe wachtgelders per jaar met een wachtgeld van 2 jaar. Dit zou de caseload van de administratie en de re-integratieconsulent doen toenemen van 50 predikanten naar 80, terwijl hun caseload ook al toeneemt door de andere maatregelen.

BIJLAGE

Beleidsmatige uitgangspunten

Uit het gesprek met partijen heeft de BCKP de volgende conclusies getrokken.

- a. Bij een vertrek-compensatie gaat het om een financiële tegemoetkoming aan predikanten die muteren naar een standplaats met minder werktijd. Er moet een compensatie gegeven voor een werktijdverlies van maximaal 33% van de volledige werktijd.
- b. Geen van de partijen heeft aangegeven een principiële bezwaar te hebben tegen een financiële prikkel in het geestelijke proces van het beroepingswerk.
- c. Een vertrek-compensatie wordt een gewenst middel tot bevordering van de mobiliteit geacht als de maatregel zodanig vormgegeven kan worden dat predikanten die toch al minder wilden gaan werken, er geen misbruik van kunnen maken.
- d. Een vertrek-compensatie zal stimulerend op de mobiliteit werken als het een uitkering is ter hoogte van 70% van het verloren traktement voor de duur van 2 jaren (deze getallen zijn ontleend aan de WW).
- e. Misbruik van de regeling kan worden voorkomen als de uitkering de vorm krijgt van een wachtgelduitkering, waarbij de predikant de re-integratieverplichten aanvaardt, die ook horen bij andere wachtgeldregelingen.
- f. Ook predikanten die toch al minder wilden gaan werken, mogen beloofd worden voor hun bereidheid een standplaats vrij te maken. Zij krijgen niet een wachtgeld voor twee jaar, maar een veel lagere eenmalige uitkering van 10% van het jaartraktement vóór de overstap naar de nieuwe gemeente.
- g. Een vertrek-compensatie bij overgang naar een werkplek met minder werktijd in de vorm van een wachtgeld is in zekere zin een unicum. Voor werknemers die op vrijwillige basis een baan met minder werktijd aannemen bij een andere werkgever bestaat er geen recht op een WW-uitkering. Binnen de kerkelijke rechtspositie van predikanten is het mogelijk deze unieke oplossing te treffen.

Uitgangspunten voor de berekeningen

Aantal en volume van standplaats-mutaties

Werkijdvermindering komt het meeste voor op een bestaande standplaats. In 2016 gebeurde het 62 keer dat een predikant minder werktijd kreeg, maar op de standplaats bleef staan. Deze werkdijdverminderingen tellen niet meer voor de vertrek-compensatie, omdat de predikant in dit geval geen lege standplaats achterlaat, waardoor de mobiliteit kan worden bevorderd.

Werkijdvermindering bij overstap naar een andere gemeente komt veel minder voor. In 2016 gebeurde het 15 keer. Dat is de doelgroep van de vertrek-compensatie, omdat hier een lege standplaats achterblijft, die door een andere predikant kan worden ingenomen.

De BCKP gaat ervan uit dat de vertrek-compensatie effectief genoemd mag worden als het aantal muterende predikanten met verlies van werktijd erdoor verdubbelt naar 30 per jaar. In de berekeningen zal worden uitgegaan van 30 nieuwe gevallen per jaar. Aangenomen wordt dat de helft daarvan gebruik zal maken van de compensatie zonder re-integratieverplichting en de helft van de compensatie met re-integratieverplichting.

Kosten van het wachtgeld met re-integratieverplichting

Eén wachtgeld kost: € 76.000 (kosten gemiddeld fulltime traktement) x 70% (uitkeringspercentage) x 20% (gemiddelde werktijdvermindering) x 2 (duur in jaren) x 85% (deel na verrekening inkomsten uit arbeid en bedrijf) = € 18.000

Kosten eenmalige uitkering zonder re-integratieverplichting

Eén uitkering kost: € 68.500 (gemiddeld bruto traktement) x 85% (gemiddelde werktijd) x 10% (uitkeringspercentage) = € 5.800.

Kostenberekening

Op grond van bovenstaande uitgangspunten kan berekend worden wat het kan kosten om 30 predikanten een vertrek-compensatie te verstrekken bij overgang naar een standplaats met minder werktijd, waarbij 15 predikanten een wachtgeld krijgen met re-integratieverplichting en 15 predikanten een eenmalige uitkering zonder re-integratieverplichting.

<i>variant</i>	<i>kosten eenmalige uitkering</i>	<i>kosten wachtgeld</i>	<i>totale kosten</i>
15 predikanten krijgen wachtgeld met re-integratieverplichting en 15 predikanten een eenmalige uitkering zonder re-integratieverplichting	€ 87.000	€ 270.000	€ 357.000

Wie moet de vertrek-compensatie betalen?

Op de vraag wie de vertrek-compensatie moet financieren lopen de antwoorden uiteen. Sommigen 100% financiering via de centrale kas predikantstraktementen. Met de mobiliteitsbevordering met behulp van de vertrek-compensatie wordt een algemeen belang gediend. Dat vraagt dus om financiering door alle gemeenten gezamenlijk. Anderen pleiten voor gedeelde financiering door gemeente van vertrek en landelijk kerk, omdat ook de gemeente van vertrek een specifiek belang heeft. Eén partij stipuleert hierbij dat medefinanciering door de gemeente van vertrek moet afhangen van de vraag of de gemeente de vacature al dan niet volledig vervult. Wordt de vacature niet meer volledig opengesteld, dan moet de gemeente van vertrek meebetalen, anders niet.

In het kader van deze notitie gaat het primair om de hoogte van de kosten die mobiliteitsbevorderende maatregelen, pas secundair om de vraag wie betaalt. Deze laatste vraag laat de BCKP op dit moment onbeantwoord. Als de synode besluit de maatregel van vertrek-compensatie in te voeren, zal de BCKP zich nader beraden op de vraag naar de financiering.