

Second opinion herziene Richtlijn Kunstenaarshonorarium



Haarlem, juli 2025

Auteur:

Martijn Arnoldus

Social Finance Matters

socialfinancematters.nl

Advies in opdracht van de Platform ACCT ketentafel Beeldende Kunst

fairpacct.nl/beeldende-kunst/

**social
finance
matters**

 **platform
acct**
fairpacct

Inhoud

1. Samenvatting. Hoe verder met de Richtlijn Kunstenaarshonorarium?	4
2. Aanleiding voor de second opinion	7
2.1 Opzet second opinion	7
2.2 Leeswijzer	8
3. De weg vooruit op inhoud en opbouw van de richtlijn	9
3.1 Fair practice context en reikwijdte van de richtlijn	10
3.2 Aard en positionering van de richtlijn	11
3.3 Grondslag van de richtlijn	12
3.4 Definities en parameters	13
3.4.1 Grootte van de instelling	14
3.4.2 Definities van werk en tentoonstellingen	15
3.4.3 Andere parameters	15
3.5 Berekening van de normbedragen	16
3.6 Mogelijke oplossingen	17
3.6.1 Overwegingen	17
3.6.2 Consensus over aard en positionering	18
3.6.3 Opties voor het vervolg	19
3.6.4 Aandachtspunten bij eventuele heroverweging grootte van de instelling	22
3.6.5. Aandachtspunten bij berekening van tarieven	26
3.6.6 Aandachtspunten bij eventuele andere parameters	27
3.7 Aanbeveling	28
4. Besluitvorming, doorontwikkeling en beheer	29
4.1 Beoordeling van het huidige proces	29
4.2 Behoeftte aan een protocol	30
4.3 Betrokken partijen en commitment	31
4.3.1 Vertegenwoordiging achterban	31
4.3.2 Besluitvorming en formalisering	31
4.3.3 Monitoring	32
4.3.4 Tijdlijn voor (periodieke) herziening	32
4.3.5 Communicatiekanalen	33
4.3.6 Procesmatige ondersteuning en borging	33
4.4 Slotopmerking	33
Bijlage 1: Gesprekspartners	35
Bijlage 2: Topiclijst gesprekken	36
Bijlage 3: Verantwoording vermenigvuldigingsfactor	37

1. Samenvatting. Hoe verder met de Richtlijn Kunstenaarshonorarium?

In 2023 werd de herziene Richtlijn Kunstenaarshonorarium (RKH) aangekondigd met als beoogd ingangsjaar 2025. In de aanloop naar implementatie namen bij verschillende stakeholders de twijfels toe over de uitvoerbaarheid van de nieuwe richtlijn – zeker toen duidelijk werd dat de honoraria in de nieuwe richtlijn fors geïndexeerd zouden gaan worden. De Platform ACCT ketentafel Beeldende Kunst besloot daarop bij wijze van second opinion een pas op de plaats te maken, en eerst goed in beeld te brengen wat als grootste plus- en minpunten van de herziene richtlijn worden ervaren en wat nodig is voor een haalbare implementatie van een al dan niet aangepaste RKH.

Er is daarom een gespreksronde uitgevoerd met twaalf vertegenwoordigers van zowel de kunstenaars als de musea en instellingen voor hedendaagse beeldende kunst (zie bijlage 1). Aanvullend zijn de eerdere evaluatierapporten over de richtlijn nog eens onder de loep genomen.

De uitkomsten van de second opinion laten zich samenvatten in een aantal aanbevelingen voor de ketentafel.

De bezwaren

De belangrijkste bezwaren tegen de herziene richtlijn hebben te maken met de invoering van differentiatie van honoraria op basis van de jaaromzet van de opdrachtgevende instelling (museum of presentatie-instelling). Er zijn vier omzetcategorieën gedefinieerd, waarbij instellingen in een hogere omzetcategorie meer betalen voor een soortgelijke opdracht. De zorg bij de instellingen is dat naleving van de richtlijn

onbetaalbaar wordt. Daarbij telt mee dat de herziene richtlijn in 2023 werd opgesteld. Eind 2024 werd duidelijk dat de indexatie naar bedragen van 2025 cumulatief 19,7 procent bedraagt. Die hogere bedragen zijn niet voorzien in de lopende meerjarenplannen waarvoor de instellingen subsidie hebben gekregen. Bij nieuwe aanvragen is er minder ruimte om beargumenteerd van de richtlijn af te wijken (het principe van ‘pas toe of leg uit’), omdat het Mondriaan Fonds als voorwaarde stelt dat wordt betaald volgens minimaal het niveau dat de richtlijn voorschrijft.

Opties voor inhoudelijke aanpassing

Op basis van de gespreksronde en feedback op de eerste versie van dit rapport, blijkt dat de stakeholders uiteenlopende gedachten en wensen hebben ten aanzien van de aard en omvang van aanpassingen aan de herziene RKH uit 2023. Er zullen eerst een aantal fundamentele keuzes moeten worden gemaakt voordat zinnig in detail kan worden uitgewerkt hoe de richtlijn eruit kan zien.

Het rapport schetst drie globale oplossingsrichtingen, die oplopen van minimale aanpassing van de RKH uit 2023 tot ingrijpende aanpassing en mogelijk volledig herontwerp van de richtlijn. Bij elke optie worden beslis- en bespreekpunten benoemd waarover de stakeholders overeenstemming moeten bereiken (zie onder). Een aantal daarvan komen in elke optie terug, en vragen dus hoe dan ook aandacht. De afwegingen en aandachtspunten die daarbij van belang zijn worden beschreven in hoofdstuk 3.

Bespreek- en beslispunten	Optie 1: minimale aanpassing - schrappen organisatiegrootte	Optie 2: beperkte aanpassing - andere kwantificering organisatiegrootte	Optie 3: ingrijpende aanpassing - nieuwe parameters, andere grondslag
Aard & positionering	<ul style="list-style-type: none"> • Handhaven richtlijn op basis minimum-vergoedingen (3.6.2) • Handhaven van het principe pas toe en/of leg uit (3.6.2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Handhaven richtlijn op basis minimum-vergoedingen (3.6.2) • Handhaven van het principe pas toe en/of leg uit (3.6.2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Handhaven richtlijn op basis minimum-vergoedingen (3.6.2) • Handhaven van het principe pas toe en/of leg uit (3.6.2)
Grondslag	<ul style="list-style-type: none"> • Ongewijzigd op basis van minimumloon 	<ul style="list-style-type: none"> • Ongewijzigd op basis van minimumloon, aanvulling met modaal (3.6.5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Grondslag ter discussie (3.3)
Parameters en definities	<ul style="list-style-type: none"> • Laten vervallen van organisatiegrootte als parameter. • Definitie nieuw werk: laten vervallen van zinsnede over niet eerder getoond werk (3.4.2) • Definitie groeps-presentatie: toevoegen combinatie-presentatie van maker(s) en erfgoedstukken (3.4.2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanpassen kwantificering organisatiegrootte (3.6.4). • Definitie nieuw werk: laten vervallen van zinsnede over niet eerder getoond werk (3.4.2) • Definitie groeps-presentatie: toevoegen combinatie-presentatie van maker(s) en erfgoedstukken (3.4.2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Te hanteren parameters ter discussie (3.4.3 en 3.6.6.) • Definitie nieuw werk: laten vervallen van zinsnede over niet eerder getoond werk (3.4.2) • Definitie groeps-presentatie: toevoegen combinatie-presentatie van maker(s) en erfgoedstukken (3.4.2)
Berekening normbedragen	<ul style="list-style-type: none"> • Uurtarieven niet onder grens wet VBAR (3.5) • Overweeg vermenigvuldigingsfactor ook toe te passen op de uurtarieven (op-/afbouw en artistiek-inhoudelijk) (3.5) • Handhaven huidige zzp-opslag. Aandachtspunt bij volgende herziening (3.5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Uurtarieven niet onder grens wet VBAR (3.5) • Overweeg vermenigvuldigingsfactor ook toe te passen op de uurtarieven (op-/afbouw en artistiek-inhoudelijk) (3.5) • Handhaven huidige zzp-opslag. Aandachtspunt bij volgende herziening (3.5) • Aanpassing vermenigvuldigingsfactor (3.6.5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Uurtarieven niet onder grens wet VBAR (3.5) • Overweeg vermenigvuldigingsfactor ook toe te passen op de uurtarieven (op-/afbouw en artistiek-inhoudelijk) (3.5) • Hoogte zzp-opslag ter discussie (3.5) • Nieuwe vermenigvuldigingsfactoren nodig (3.6.5)

- Zwart en normaal gedrukt: wat verandert er niet ten opzichte van de herziene RKH uit 2023.
- **Paars en vetgedrukt:** wat zijn bespreek- en beslispunten voor aanpassing van de herziene RKH 2023.

Besluitvorming, doorontwikkeling en beheer

Voor zowel de aanpassing van de RKH in 2025 als voor eventuele toekomstige herzieningen van de RKH is het noodzakelijk dat er een helder proces voor besluitvorming, doorontwikkeling en beheer wordt vastgesteld. De belangrijkste aanbevelingen daarbij zijn:

- Stel een protocol op voor de bespreking en besluitvorming rond de aanpassing van de RKH in 2025.
- Maak duidelijk onderscheid tussen rollen van toehoorder, gesprekspartner en beslisser.
- De beslisrol is voor stakeholders die ofwel de kunstenaars ofwel de instellingen vertegenwoordigen.
- Monitoring is bij voorkeur een continu proces. Qua dataverzameling is in elk

geval een jaarlijkse inventarisatie gewenst van data van/bij Mondriaan Fonds, andere fondsen die de RKH hanteren en (via enquête) bij instellingen en kunstenaars.

- Houd voor periodieke herziening van de RKH een periode van 4 jaar aan, om een pragmatische reden: veel meerjarige instellingssubsidies (in het bijzonder vanuit BIS, Erfgoedwet en Mondriaan Fonds) hebben een looptijd van vier jaar over gelijke tijdsperioden.
- Richt één centrale online vindplaats in met de relevante informatie over de RKH, waarbij de bezoeker ervan uit kan gaan daar de correcte informatie te vinden.

De volledige lijst met aanbevelingen is te vinden in hoofdstuk 4.

2. Aanleiding voor de second opinion

Nederland kent sinds 2017 de Richtlijn Kunstenaarshonorarium. Voor het eerst werd daarmee op grote schaal richting gegeven aan eerlijke beloning voor kunstenaars van tentoonstellingen en presentaties bij musea en instellingen voor hedendaagse beeldende kunst (beide samen in het vervolg ook aangeduid als ‘instellingen’). De honoreringsrichtlijn kwam tot stand op initiatief van de [Kunstenbond](#), [Platform Beeldende Kunst](#), de [Beroepsvereniging van Beeldende Kunstenaars](#) en [De Zaak Nu](#), gezamenlijk optrekkend in [BKNL](#). Al snel vond de richtlijn zijn weg naar andere spelers op het gebied van beeldende kunst. Inmiddels passen ook veel overheden en publieke en private cultuurfondsen de RKH toe. Daarmee is de richtlijn niet meer weg te denken uit de Nederlandse cultuursector.

Maar de sector en ontwikkelingen op het gebied van fair practice in cultuur staan niet stil. De richtlijn werd daarom in de aanloop naar haar vijfjarig bestaan geëvalueerd. In 2023 werd een herziene richtlijn gepubliceerd die de oorspronkelijke per 2025 zou moeten vervangen. Intussen was met financiële steun van het ministerie van OCW de zogeheten ketentafel Beeldende Kunst opgestart onder coördinatie van Platform ACCT. De ketentafel ontwikkelt en onderhoudt fair practice praktijkinstrumenten voor beeldende kunstenaars en beeldende kunstinstellingen. In de ketentafel zijn alle BKNL-deelnemers vertegenwoordigd plus enkele andere stakeholders. Met de herziening van de RKH, zijn vervolgens het beheer en de doorontwikkeling van de richtlijn door BKNL overgedragen aan de ketentafel. De herziene richtlijn gaat dus gepaard met zowel inhoudelijke als procesmatige veranderingen.

In de aanloop naar de overgang van de oude naar de herziene richtlijn per 2025 rezen, deels als gevolg van de procesmatige veranderingen, bij een aantal betrokken stakeholders en hun achterban twijfels en bezwaren ten aanzien van de praktische implicaties van de herziene richtlijn. Kort voor de beoogde implementatie van de herziene RKH werd duidelijk wat de consequenties waren van indexatie van de honoraria. Er was indexatie nodig voor twee jaren (2024 en 2025), want de nieuwe richtlijn werd in 2023 gepresenteerd met de toen geldende tarieven. Die dubbele indexatie werd door de ketentafel becijferd op een cumulatieve stijging van 19,7 procent ten opzichte van 2023. Doordat op verschillende websites verschillende tarieven werden gecommuniceerd, ontstond bovendien verwarring in de sector over de toe te passen honoraria.¹ Maar de indexatie bleek niet de enige zorg als het gaat om de financiële gevolgen en uitvoerbaarheid van de richtlijn. Daarover verderop meer. De ketentafel Beeldende Kunst heeft daarom begin 2025 besloten tot een ‘second opinion’ ten aanzien van de herziene richtlijn.

2.1 Opzet second opinion

Als gewenste stappen daartoe sprak de ketentafel de behoefte uit aan een gespreksronde met de directe stakeholders om de belangrijkste sterke en zwakke inhoudelijke en procesmatige punten in kaart te brengen. En aan een kansrijk pad om tot

¹ Het Mondriaan Fonds staat het aanvragers voorlopig bijvoorbeeld toe om zelf te kiezen welke richtlijn ze willen hanteren: de oorspronkelijke of de herziene richtlijn. De normbedragen in de oorspronkelijke richtlijn zijn daarbij geïndexeerd tot en met 2025. Die in de herziene richtlijn zijn op basis van de bedragen uit 2023, en dus niet geïndexeerd voor de afgelopen twee jaar.

een zo vlot mogelijke invoering van de (eventueel aangepaste) nieuwe richtlijn te komen. Dit adviesrapport doet verslag van die gespreksronde en bevat een reeks aanbevelingen, op basis waarvan de ketentafel besluiten kan nemen.

Er is gesproken met twaalf stakeholders (zie bijlage 1). Het gaat om vertegenwoordigers van de kunstenaars en van de instellingen. De gesprekken vonden plaats in de periode maart-april 2025 en werden gevoerd aan de hand van een topiclijst die eveneens aan dit rapport is toegevoegd (bijlage 2). Het eerste conceptrapport is daarna door de ketentafel besproken en door de individuele deelnemers van commentaar voorzien, dat is verwerkt in de voorliggende versie.

Daar waar nuttig en nodig is een aanvullende evaluatie uitgevoerd van de al eerder uitgevoerde onafhankelijke onderzoeken in het kader van de herijking van de

oorspronkelijke RKH. Het gaat hoofdzakelijk om de door bureau Berenschot in 2021 uitgevoerde [Evaluatie Richtlijn en Experimenteerreglement Kunstenaarshonorarium](#) en de [Eindrapportage Doorontwikkeling Richtlijn Kunstenaarshonoraria](#) van SiRM en PPMC uit 2023.

2.2 Leeswijzer

De rapportage bestaat uit twee hoofdonderdelen. Hoofdstuk 3 bevat de analyse van de door de stakeholders aangedragen inhoudelijke beoordeling van de herziene richtlijn en wensen ten aanzien van aanpassingen. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op het proces rond besluitvorming, beheer en doorontwikkeling van de RKH.

Het rapport is uitdrukkelijk bedoeld als een keuzehulp. Het is aan de ketentafel om besluiten te nemen over de te nemen vervolgstappen.

3. De weg vooruit op inhoud en opbouw van de richtlijn

De herziene RKH is in de basis een voortzetting van de oorspronkelijke richtlijn uit 2017, maar wijkt op een aantal punten ook duidelijk af. In de herziene versie wordt onderscheid gemaakt naar grootte van de opdrachtgevende instelling, uitgedrukt in de jaarlijkse omzet. Daarnaast wordt anders dan voorheen onderscheid gemaakt tussen de inspanning die de kunstenaar verricht voor de presentatie van een werk en de eventuele artistiek-inhoudelijke en op- en afbouwwerkzaamheden waarvoor de kunstenaar wordt ingehuurd. Bij artistiek-inhoudelijk gaat het om werkzaamheden zoals het houden van een lezing of verzorgen van rondleidingen. Zulke productionele activiteiten worden in de herziene richtlijn op basis van een tarief per uur vergoed, terwijl tegenover de inspanning voor het tentoon te stellen werk een vast honorarium staat plus een gebruiksvergoeding per maand. Verder onderscheidt de herziene richtlijn zich van de oude doordat de tarieven zijn aangepast.

Aan de onderliggende uitgangspunten is niet getornd. Ook in de herziene richtlijn is gestreefd naar eenvoud en een simpele calculator. De tarieven zijn nog altijd in hoofdzaak gebaseerd op de gedachte dat een kunstenaar recht heeft op een inkomen dat op zijn minst gelijkstaat aan het niveau van het minimumloon. Het principe van ‘pas toe of leg uit’ (indien wordt afgeweken van de richtlijn) is uitgebreid tot ‘pas toe en/of leg uit’, en bedragen in de herziene richtlijn zijn net als in de oude richtlijn minimum normbedragen.

Er is niet over één nacht ijs gegaan om tot de herziene richtlijn te komen. Dat er desalniettemin op het laatst toch zwaarwegende bezwaren zijn opgekomen heeft, zoals gezegd, onder meer te maken met communicatie en het vrij late moment waarop duidelijk werd wat de consequenties van de inhaalslag in indexatie zouden zijn. Maar ook de verschuivende context en het steeds meer normstellende karakter van de richtlijn in de praktijk spelen mee.

Ondanks de bezwaren blijkt uit de gespreksronde echter ook dat geen enkele stakeholder het kind met het badwater wil weggooien. Iedereen onderschrijft het belang van eerlijke beloning (fair pay) en van herziening van de richtlijn uit 2017. Bij iedereen bestaat bovendien de wens om te komen tot een breed gedragen richtlijn. Maar over de aansluiting van de herziene versie uit 2023 op de praktijk lopen de meningen uiteen. Het heropenen van het gesprek over de inhoud van de richtlijn in de gesprekken leidde dan ook tot alternatieve perspectieven op de opbouw van de richtlijn. Die verschillende suggesties zijn hieronder samengevat, zonder dat een nadrukkelijke keuze voor één van de opties wordt gemaakt. Het is aan de stakeholders om daarover te besluiten. Wel worden bij de verschillende perspectieven kansen en uitdagingen benoemd. Hierna volgt eerst een korte reflectie op de bredere context (paragraaf 3.1), en vervolgens een bespreking per bouwsteen van de richtlijn:

1. **de aard en positionering van de richtlijn:** welk doel dient de richtlijn, en hoe dient de richtlijn te worden gebruikt?
2. **de grondslag:** wat is het referentiekader voor de in de richtlijn vervatte honoraria?
3. **de parameters en definities daarvan:** welke differentiatie wordt in de richtlijn gehanteerd, en waarom die?
4. **de berekeningswijze van de normbedragen:** hoe wordt de differentiatie in de bedragen onderbouwd?

Verschillende oplossingsrichtingen staan centraal in paragraaf 3.6.

3.1 Fair practice context en reikwijdte van de richtlijn

De context waarin over eerlijke beloning voor kunstenaars wordt gesproken verschuift. De Fair Practice Code werd in 2017 gelanceerd en vond in de daarop volgende jaren steeds meer ingang in de cultuursector en bij overheid en cultuurfinanciers. In hetzelfde jaar verscheen de [Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017-2023](#), waarop de minister van OCW middelen beschikbaar stelde voor de uitvoering daarvan. Platform ACCT is sinds 2020 verantwoordelijk voor de uitvoering en doorontwikkeling van de uit die agenda voortkomende acties en initiatieven. Met de inrichting van de ketentafels in diverse culturele subsectoren, kennen we in Nederland anno 2025 een groot aantal praktijkinstrumenten, waaronder tarievenrichtlijnen en -calculators voor uiteenlopende culturele disciplines.

Een pluspunt van de RKH, zoals door vrijwel alle stakeholders benoemd, is de eenvoud van de richtlijn en calculator. De focus ligt op het honorarium voor de kunstenaar, gebaseerd op een klein aantal parameters, en het is voor iedereen duidelijk dat het gaat om beloning ('fair pay'), en niet om andere aan fair practice gerelateerde zaken, zoals bijvoorbeeld

veiligheid op de werkvloer of transparantie in de productieketen ('fair chain'). De reikwijdte van de richtlijn is beperkt tot beloning van kunstenaars "voor hun werk ten behoeve van presentaties zonder verkoopdoel" (zie de [Overwegingen en Definities](#) van de RKH).

Toch heeft dat pluspunt ook een keerzijde, zo gaven meerdere stakeholders aan. Niet alleen omdat de mogelijkheid om te differentiëren beperkt is (zie paragraaf 3.4), maar ook omdat de discussie over fair practice veel breder is dan alleen de beloning van de beeldend kunstenaar. Dat werd op twee manieren aangekaart. De eerste is in de verwachting dat de doorontwikkeling van de richtlijn in de toekomst niet los kan plaatsvinden van een meer geïntegreerd en met andere fair practice-initiatieven afgestemde benadering. Musea en instellingen voor hedendaagse beeldende kunst hebben in hun beleid niet alleen te maken met de RKH, maar ook met richtlijnen en aanwijzingen ten aanzien van bedrijfsvoering en beloning van andere werkenden, zoals personeel in loondienst en culturele makers voor wie andere tarievenrichtlijnen zijn opgesteld, zoals die in cultuureducatie en amateurkunst. Voor de instellingen betekent dat, dat fair practice en eerlijke beloning gegidst worden door een steeds diverser pakket aan achterliggende bronnen en handvatten, elk met financiële en organisatorische implicaties. Daarbij werd in de gesprekken bovendien regelmatig betwijfelt of de reikwijdte van de richtlijn nog wel past bij de veranderende werkpraktijk en verdienmodellen van de kunstenaar. De richtlijn is ontworpen vanuit de veronderstelling dat kunstenaars een fatsoenlijk inkomen zouden moeten kunnen verdienen met een voltijdse kunstpraktijk die bestaat uit kunst maken, presenteren en verkopen. De vraag is of de werkpraktijk niet veel diverser is (geworden). In situaties met hybride tentoonstellingen of complexere opdrachten (bijvoorbeeld als presentatie van het werk en educatieprojecten door elkaar lopen, of het werk deels in semi-openbare

ruimte wordt gepresenteerd) is lang niet altijd duidelijk in hoeverre de richtlijn volstaat.

De tweede manier waarop de fair practice-context in de gespreksronde naar voren kwam, hangt samen met wat hieronder bij de grondslag van de richtlijn nog aan de orde komt. Daarbij gaat het om de vraag of bij de herziening van de RKH voldoende is gekeken naar *wat* in de breedte van de cultuursector als eerlijke beloning voor makers wordt beschouwd. Uiteraard heeft elke culturele discipline of subsector zijn eigen kenmerken en accenten. Maar de ontwikkeling van allerlei nieuwe tarievenrichtlijnen vanuit, onder meer, de ketentafels van Platform ACCT levert nieuwe kansen op om over grenzen van disciplines heen te kunnen zoeken naar gemeenschappelijke grond rond wat eerlijke beloning kan of zou moeten zijn. In andere sectoren wordt het minimumloon bijvoorbeeld niet per definitie als basisreferentie genomen voor het niveau van inkomen dat een culturele maker minstens zou moeten verdienen, wil er sprake van een eerlijke beloning zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om de startsalarissen in een aantal referentie-cao's.

3.2 Aard en positionering van de richtlijn

De RKH is bedacht als richtlijn die kunstenaars en hun opdrachtgevers houvast biedt bij het in onderlinge onderhandeling vaststellen van een eerlijke vergoeding voor de kunstenaar. De richtlijn heeft van oorsprong geen verplichtend karakter, hoewel aan instellingen en andere stakeholders wel met nadruk is gevraagd om de richtlijn te onderschrijven en als normstellend te beschouwen. Via het principe van 'pas toe of leg uit' werd ruimte gelaten om helder beargumenteerd af te wijken van de normbedragen van de RKH. Het ministerie van OCW, de rijkscultuurfondsen en diverse private en regionale fondsen hebben in de afgelopen jaren van vergoeding volgens

de richtlijn een voorwaarde gemaakt voor het verkrijgen van subsidie. Bij het Mondriaan Fonds werd daarbij overigens wel het Experimenteerreglement (later Regeling Kunstenaarshonorarium) in het leven geroepen, om instellingen een financieel steuntje in de rug te geven bij de hogere vergoedingen. Die regeling werd, in gewijzigde vorm, voortgezet per medio 2024.

Doordat toepassing van de RKH nu vaker een subsidievoorwaarde is, is er in de praktijk inmiddels steeds meer sprake van een verplichting om de methodiek en normbedragen van de richtlijn te hanteren. Hoewel de meeste stakeholders dat in de basis toejuichen, is er wel zorg over de ruimte die overblijft om af te wijken van de richtlijn. Het principe van 'pas toe en/of leg uit' is bij subsidie van het Mondriaan Fonds bovendien ingeperkt tot 'pas toe', omdat het fonds vindt dat zij als uitvoeringsorganisatie haar besluiten over aanvragen moet kunnen verantwoorden en dan dus een goede beoordeling moet kunnen geven over de door de aanvrager gegeven toelichting op afwijking van de richtlijn.

De accenten die de stakeholders leggen om die zorg toe te lichten, verschillen van elkaar:

- Bij stakeholders die de kunstenaars vertegenwoordigen is de grootste zorg dat de normbedragen als de *standaard* voor eerlijke beloning worden gezien en niet meer als bodembedragen. Het ontbreekt aan data om te staven of die angst gegrond is. Daarnaast is er angst voor een uitstralingseffect naar typen opdrachten die niet binnen de reikwijdte van de RKH vallen. Dan moet bijvoorbeeld gedacht worden aan kunstenaars die in opdracht van commerciële opdrachtgevers werken en in de richtlijn een slecht referentiekader zien (lees: te lage vergoedingen), waarmee hun onderhandelingspositie negatief wordt beïnvloed.

- Aan de zijde van de instellingen is de zorg eerder dat nauwelijks mogelijkheden overblijven om de opdracht anders in te delen en te vergoeden dan de richtlijn voorschrijft. Het is niet juist om te veronderstellen dat de instellingen daarmee uitsluitend doelen op de mogelijkheid om minder te betalen dan de normbedragen. Het gaat tevens om de vrije ruimte om aan de hand van andere parameters dan die in de richtlijn staan over vergoedingen te kunnen onderhandelen.
- Waar kunstenaars en instellingen elkaar vinden is in hun eigen beoordeling dat de RKH onvoldoende is gepositioneerd en wordt gecommuniceerd als *richtlijn* met *minimumbedragen* die aan de basis staat van *onderhandeling*. Het aangepaste principe van ‘pas toe *en/of* leg uit’ is bedoeld om in alle situaties (daar waar de richtlijn wel wordt gevolgd en daar waar ervan wordt afgeweken) toe te lichten waarom een bepaalde route wordt gevolgd. Het idee daarachter is dat kunstenaar en instelling op die manier met elkaar in gesprek blijven. Maar in gesprek zijn, is niet noodzakelijkerwijs hetzelfde als in onderhandeling zijn.

Er is brede behoefte aan een scherpe positionering van de RKH als *richtlijn* met *minimumbedragen* die aan de basis staat van *onderhandeling* tussen kunstenaar en opdrachtgevende instelling. Daarnaast hebben makers en instellingen een gedeelde zorg over beperking van het principe van ‘pas toe *en/of* leg uit’ in de praktijk van Mondriaan Fonds en andere cultuurfinciers.

3.3 Grondslag van de richtlijn

De RKH is hoofdzakelijk gebaseerd op de gedachte dat een kunstenaar een inkomen moet kunnen verdienen dat minstens gelijkstaat aan het maatschappelijk geaccepteerde inkomensniveau om in

levensonderhoud te kunnen voorzien. Dat is in Nederland vervat in het minimumloon. Met een opslag voor de kosten die een zzp'er maakt en voor de niet-declarabele uren, is het minimumloon ook te hanteren voor normbedragen bij opdrachtwerk. Het wettelijk minimumloon ligt daarom op een tweetal manieren ten grondslag aan de honoraria. Op de eerste plaats zijn de gehanteerde honoraria een afgeleide van het minimumloon. Op de tweede plaats wordt de hoogte van de jaarlijkse indexatie van de RKH direct gebaseerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon. Dat betekent dat de procentuele stijging van de honoraria gelijk is aan de procentuele stijging van het minimumloon.

Die werkwijze wordt gevolgd tegen de achtergrond van het *bodemprincipe*; de RKH geeft de bodemprijs die door een opdrachtgevende instelling betaald zou moeten worden, maar er is mogelijkheid om via onderhandeling op een hogere vergoeding uit te komen. De grondslag van de RKH kan dus niet los worden gezien van de aard van de RKH als richtsnoer bij onderhandeling. Onder het vorige kopje zijn de twijfels over de werking daarvan in de praktijk al aangekaart. In paragraaf 3.1 werd gewezen op alternatieve grondslagen die voor richtlijnen van andere ketentafels worden gehanteerd. De meest voor de hand liggende alternatieven zijn:

- Modaal inkomen. Tarieven afgeleid van het doorsnee-inkomen in Nederland.
- Referentie-functies of -cao's. Tarieven afgeleid van wat iemand verdient die werkzaam is in een aanpalende sector of functie.
- Marktconform zzp-inkomen. Tarieven afgeleid van de daadwerkelijke inkomsten van een referentiegroep aan zzp'ers (in een aanpalende sector) in de markt.

Een combinatie is ook mogelijk, bijvoorbeeld als een bandbreedte wordt gekozen waarbij een maker onder bepaalde voorwaarden niet onder het niveau van het minimuminkomen mag zakken, maar als de omstandigheden het toelaten minstens op modaal niveau uit zou moeten komen.

Welke grondslag dan ook wordt gekozen, er is altijd sprake van een vergelijking met een bepaald inkomen of met het inkomen van een bepaalde referentiegroep. Voor de RKH is die nu ingestoken op het absolute minimum wat een maker zou moeten krijgen. Maar de redenatie zou bijvoorbeeld ook kunnen zijn dat een maker minstens een modaal inkomen over zou moeten kunnen houden aan diens kunstpraktijk.

Hoewel de meeste stakeholders het minimumloon als grondslag tot dusverre redelijk acceptabel hebben gevonden, bestaat er ook interesse in een alternatieve grondslag.

Automatische indexatie wordt over het algemeen als pluspunt gezien, hoewel de meningen verschillen over de hoogte, frequentie en voorwaarden voor indexatie. Automatische indexatie heeft als voordeel dat niet telkens onderhandeld hoeft te worden over de hoogte van de indexatie. Daar staat tegenover dat veel instellingen afhankelijk zijn van meerjarige subsidies, en dat indexatie daarvan achterblijft of op zijn minst geen vanzelfsprekendheid is. Om jaarlijks op basis van de ontwikkeling van het minimumloon te indexeren is het voor de instellingen daarom noodzaak dat indexering van de subsidies daarmee gelijke tred houdt.

Er zijn in de gesprekken ideeën geopperd voor alternatieve manieren van indexeren dan via de ontwikkeling van het minimumloon: het volgen van een of meer cao's, zoals de Museum Cao (zodat indexatie voor de kunstenaars gelijk loopt met die voor museumpersoneel), of de ontwikkeling van het modaal inkomen op basis van

CPB-ramingen (als gemiddelde inkomensontwikkeling in Nederland). De Museumvereniging is voorstander van koppeling aan de Museum Cao. Deze alternatieven lossen echter niet zonder meer de geschetste spanning op met de indexatie van subsidies.

De stakeholders zullen moeten kiezen op welke grondslag de richtlijn wordt gebaseerd. Dat is nu het minimumloon. Alternatieven zullen in de regel leiden tot hogere honoraria.

Automatische indexatie heeft grote praktische voordelen, maar moet in de praktijk wel haalbaar zijn voor de opdrachtgevende instellingen. Veel instellingen die de RKH toepassen zijn afhankelijk van meerjarige instellingssubsidies, en die subsidies moeten voldoende ruimte bieden voor indexatie.

3.4 Definities en parameters

Juist de geprezen eenvoud van de richtlijn zorgt voor spanning rond de vraag welke parameters moeten worden gehanteerd voor tariefdifferentiatie. In de oorspronkelijke richtlijn waren - naast nieuw en bestaand werk - de twee belangrijkste parameters de aard van de deelprestatie en het aantal kunstenaars dat meewerkt aan een tentoonstelling. Voor de tentoonstelling van een nieuw vervaardigd werk gold een hoger honorarium dan voor de tentoonstelling van een al bestaand werk. En wie als kunstenaar een solotentoonstelling verzorgde, kreeg meer dan wie met twee collega-makers optrok. Dat is in de herziene richtlijn nog steeds zo.

In de gesprekken bleek dat over de gewenste parameters en definities verschillend wordt gedacht, en dat er ondanks de in de herijkingsrapporten benadrukte eenvoud ook stemmen opgaan die een complexere richtlijn bepleiten, als de richtlijn daarmee minder rigide wordt en meer recht doet aan de diversiteit aan opdrachten en in het veld.

3.4.1 Grootte van de instelling

Zoals al opgemerkt, zijn in de herziene richtlijn productie-activiteiten voor de tentoonstelling losgetrokken van het honorarium voor het vervaardigen, aanpassen of beschikbaar stellen van het werk. De belangrijkste wijziging is echter dat de jaaromzet van de opdrachtgevende instelling nu meetelt. Instellingen met een jaaromzet lager dan €50.000 hoeven de richtlijn niet toe te passen. Daarboven zijn vier omzetcategorieën gedefinieerd, waarbij instellingen in een hogere omzetcategorie meer honorarium betalen voor een soortgelijke opdracht.

Voor de musea en voor een deel van de instellingen voor hedendaagse beeldende kunst ligt daar een belangrijke grond voor hun bezwaren tegen de herziene richtlijn. De Museumvereniging geeft aan dat de omzetcategorieën niet aansluiten bij de uiteenlopende schaal en slagkracht van musea. Het Rijksmuseum en Museum Gouda of het Stedelijk Museum Schiedam zijn voor de herziene richtlijn van dezelfde orde zijn (hoogste categorie, jaaromzet minstens €1,5 miljoen). Die categorisering zorgt voor een zeker onbegrip bij de instellingen. De huidige indeling houdt te weinig rekening met de diversiteit binnen het totaal aan instellingen, waardoor het risico bestaat dat kleinere musea met een relatief hoge omzet maar beperkte middelen, over een kam worden geschoren met grotere, beter gefaciliteerde instellingen.

Dat geldt ook voor vergelijking met instellingen voor hedendaagse beeldende kunst. 'Grote musea' hebben een verhoudingsgewijs fors hogere jaaromzet dan 'grote instellingen voor hedendaagse beeldende kunst', waarvan slechts een handvol boven de €2 miljoen uitkomt (zie ook 3.6). De Museumvereniging stelt in dat licht voor om, indien de grootte van de instelling in termen van jaaromzet gehandhaafd blijft, daar

in het geval van musea de kosten voor huisvesting en collectie af te trekken.

Maar los van de directe financiële implicaties, wordt op principiële niveau de vraag gesteld of de hoogte van de omzet een zinvolle indicator is om tariefdifferentiatie aan te verbinden. Vanuit de musea is het belangrijkste argument dat de tentoonstellings- of programmabudgetten vaak maar een klein deel zijn van de totale omzet of baten, en dat omzet niet noodzakelijkerwijs iets zegt over zaken als publieksbereik en prestige van de instelling (bijvoorbeeld regionaal, landelijk, internationaal), of over aard en omvang van een tentoonstelling. Daar komt bij dat aan de baten voor de instelling vaak prestatieverplichtingen zijn gekoppeld en dat er ook specifieke kosten tegenover staan. Het is geoordeelde omzet die alleen voor bepaalde doelen, activiteiten en/of kosten kan worden ingezet.

Dat argument komt niet voor het eerst op tafel. Al in de evaluatie door Berenschot wordt de suggestie gedaan om te kijken naar de grootte van de tentoonstelling, bijvoorbeeld uitgedrukt in vloeroppervlakte, hoewel daar direct ook praktische en inhoudelijke misstanden en maren bij worden genoemd. Het is bijvoorbeeld geen parameter waarvoor (gestandaardiseerde) data beschikbaar is. Dat probleem werd in de gespreksronde breed onderkend, hoewel de Museumvereniging verwacht dat musea er redelijk eenvoudig cijfers over zouden moeten kunnen presenteren. Een kunstenaar die twee maanden werk toont in een kleine zaal ontvangt hetzelfde bedrag als een kunstenaar die gedurende dezelfde periode in een grote zaal exposeert. Dat wordt door de instellingen gezien als een gebrek aan differentiatie dat tot honoraria leidt die niet in verhouding staan tot de aard en omvang van de opdracht.

3.4.2 Definities van werk en tentoonstellingen

De basisindeling voor werken is die van nieuw versus bestaand werk.² Bij de definities zijn twee opmerkingen gemaakt. Ten eerste pleit de Museumvereniging bij de definitie van nieuw werk voor het weglaten van “en/of door de instelling geselecteerd werk dat nog niet eerder in een publieke presentatie is getoond.” De Museumvereniging vindt het logischer om ‘nieuw werk’ uitsluitend toe te passen op werk waarbij er van de maker een aantoonbare extra inspanning wordt gevraagd - omdat het in opdracht van de instelling wordt gemaakt. Die extra inspanning moet dan ook extra worden beloond, boven op de vergoeding voor de vertoning zelf (zoals gebruikelijk is bij bestaand werk). De definitie van bestaand werk zou dan overigens ook licht moeten worden aangepast.

Een ander aangekaart punt is de aard van de tentoonstelling. In de huidige richtlijn worden tentoonstellingen onderscheiden op basis van het aantal betrokken makers. De Museumvereniging wijst erop dat museale instelling regelmatig tentoonstellingen organiseren waarbij erfgoedstukken uit de (eigen) collectie worden gepresenteerd in combinatie met werken van makers. De vraag is of bij zulke combinatie-tentoonstellingen de maker op dezelfde wijze moet worden vergoed als bij presentaties waarbij uitsluitend het werk van de maker centraal staat. Is er dan

² Definities in de herziene RKH:

- Nieuw werk: Werk gemaakt in opdracht van of door de kunstenaar in opdracht van de instelling en/of door de instelling geselecteerd werk dat nog niet eerder in een publieke presentatie is getoond.
- Bestaand werk: Werk gemaakt in opdracht van of door de kunstenaar dat eerder in een publieke presentatie is getoond.
- Aanpassing op bestaand werk: Werk gemaakt in opdracht van of door de kunstenaar dat in opdracht van de instelling aangepast wordt voor de betreffende presentatie.

toch sprake van een solopresentatie of van een groepspresentatie?

3.4.3 Andere parameters

In de gesprekken werden diverse andere mogelijke parameters genoemd, die voor een groot deel al in de rapporten van Berenschot en SiRM/PPMC te vinden zijn, en die met name gaan over de aard van de opdracht (type werk, duur van de presentatie, e.d.) en over persoonlijke kenmerken van de kunstenaar(s) (kenmerken als carrièrefase, specialisme, mate van verantwoordelijkheid, ervaringsjaren). Er is geen consensus over de wenselijkheid van het opnemen van zulke parameters in de RKH of over de termijn waarop dat moet gebeuren. Sommige stakeholders zien het liefste dat zulke indicatoren op korte termijn worden toegevoegd om meer differentiatie mogelijk te maken. Andere vinden dat vooral helder moet worden gecommuniceerd dat zulke kenmerken in *onderhandeling* kunnen worden aangevoerd om een van de richtlijn afwijkend honorarium te onderbouwen.

De belangrijkste genoemde, eventueel toe te voegen parameters zijn:

Kenmerken van de opdracht/presentatie:

- Bestaand werk versus nieuw werk
- Aard van de opdracht/presentatie
- Aard van de uit te voeren activiteiten
- Solo- versus duo-/groeps/combinatiepresentatie
- Duur van betrokkenheid van de maker bij de opdracht/presentatie
- Rol en zichtbaarheid van de maker bij de opdracht/presentatie
- Mate van verantwoordelijkheid voor de maker

Persoonlijke kenmerken van de maker:

- Ervaringsniveau van de maker
- Carrièrefase
- Reputatie

Kenmerken van de instelling:

- Type instelling (bijv. museum, presentatie-instelling)
- Grootte van de instelling
- Grootte van het presentatiebudget
- Grootte/aard/prestige van de tentoonstellingsruimte

Bij alle parameters geldt dat die het mogelijk maken om verder te differentiëren in tarieven en daarmee meer recht te doen aan de diversiteit in de sector. De keerzijde is dat voor elke parameter eenduidige, objectief verifieerbare data beschikbaar moeten zijn, en dat er goed onderbouwd moet worden waarom en hoe een bepaalde parameter leidt tot een bepaald honorarium. Daarvoor is dan steeds een bepaalde grondslag nodig (zie 3.6).

Er is geen consensus onder stakeholders over de te hanteren parameters voor de RKH. Omvang van de instelling uitgedrukt in jaarmzet stuit in elk geval op grote weerstand bij de instellingen.

Er is brede behoefte aan meer differentiatiemogelijkheden, hoewel de eenvoud van de richtlijn ook hoog wordt gewaardeerd.

De instellingen hechten aan het meenemen van combinatietentoonstellingen van werk van maker(s) en erfgoedstukken in de definitie van groepstentoonstellingen.

3.5 Berekening van de normbedragen

De normbedragen in de RKH zijn weliswaar gebaseerd op het niveau van het minimumloon, maar in de berekening van de bedragen spelen nog andere overwegingen en factoren een rol. Het gaat bijvoorbeeld om aannames over de met een presentatie gepaard gaande tijdsinspanning voor de kunstenaar, de zzp-opslagfactor die bovenop het bruto minimumloon wordt gerekend om

tot zzp-tarieven te komen, de gebruiksvergoeding per maand of de vermenigvuldigingsfactor voor grotere instellingen (de grootste klasse kent 1,9x hogere normbedragen dan de laagste). Dat technische verhaal werd in de gespreksronde minder aan de orde gesteld, maar is toch essentieel. Bij elke parameter die wordt toegevoegd, speelt namelijk de vraag tot een hoeveel hoger (of lager) honorarium die factor leidt. Hoeveel meer zou een grote instelling bijvoorbeeld als honorarium moeten betalen dan een kleine? En waarom? Ook in de herijkingsrapporten wordt die vraag weinig gesteld, terwijl er wel met vermenigvuldigingsfactoren wordt gewerkt. Enkele punten werden wel benadrukt door stakeholders.

- De uurtarieven in de RKH voor op- en afbouwwerkzaamheden worden door enkele stakeholders als zeer laag ervaren. De richtlijn noemt €25 per uur (exclusief btw) als vergoeding (geïndexeerd €29,93 voor 2025). Voor artistiek-inhoudelijke activiteiten ligt de norm hoger, op €40 per uur (geïndexeerd €47,88). Beide bedragen zijn afgeleid van uurlonen in de Museum Cao, vermeerderd met een zzp-opslag. In de conceptversie van de Wet VBAR wordt een rechtsvermoeden schijnzelfstandigheid genoemd bij zzp-tarieven onder €33 per uur (€36 per januari 2025, als rekening wordt gehouden met indexatie). Dat betekent dat bij lagere uurtarieven dan €36 het voor een werkende eenvoudiger is om werknemersrechten op te eisen. Weliswaar is de invoering van Wet VBAR nog niet zeker, maar er bestaat zorg dat de richtlijn RKH niet in lijn is met de beoogde wetgeving. De tarieven moeten dan worden opgehoogd, of vervallen.
- Een andere bedenking van met name de kunstenaarsorganisaties is dat de herziene RKH qua aannames over de werkmethode en inzet van de kunstenaar nog steeds die van 2017 is. Weliswaar is

de zzp-opslag die over het minimumloon wordt gerekend, opgehoogd van 40 naar 50 procent, en is indexatie toegepast, maar aan de onderliggende veronderstellingen over (tijds)inzet van de kunstenaar voor een tentoonstelling is niet gesleuteld.³ Ook hier speelt, net als bij enkele eerder genoemde punten, een gebrek aan bruikbare data een rol. Het is een aandachtspunt voor monitoring van de werking van de RKH in de praktijk (zie hoofdstuk 4).

- Overweeg de vermenigvuldigingsfactor ook toe te passen voor de uurtarieven voor op- en afbouwwerkzaamheden en voor artistiek-inhoudelijke activiteiten.

De onderbouwing van vermenigvuldigingsfactoren in de oorspronkelijke en herziene RKH is weinig inzichtelijk, maar wel belangrijk om tot een breed gedragen richtlijn te komen.

Bij de uurtarieven in de herziene RKH bestaat het risico dat sommige tarieven onder de grens komen waarbij sprake is van een rechtsvermoeden schijnzelfstandigheid.

De veronderstellingen over de kunstenaarspraktijk onder de zzp-opslag, voor specifieke kosten die een zelfstandige maakt, is sinds 2017 niet meer herzien.

3.6 Mogelijke oplossingen

De hierboven genoemde plus- en knelpunten van de oorspronkelijke en herziene RKH, werpen de vraag op wat de gewenste stappen zijn om tot een breed gedragen RKH te komen.

³ Tot verhoging van de zzp-opslag naar 50 procent is onder andere besloten om de opslag meer in lijn te brengen met de zzp-opslag die in de [digiPACCT-rekentool](#) voor de creatieve en culturele sectoren wordt gebruikt. In 2024 is de opslag in die tool, op basis van verdere verfijning, verhoogd naar 69,26 procent (inclusief 8 procent vakantiegeld).

3.6.1 Overwegingen

Daarbij moeten een aantal overwegingen worden meegenomen:

- De meeste stakeholders hebben de wens om geen half werk te doen, maar een uniforme richtlijn te ontwerpen die weer een tijd mee kan en die kan rekenen op brede steun van zowel makers als instellingen, en die werkbaar is voor fondsen.
- De aangepaste herziene richtlijn moet, net als sinds de ontwikkeling van de eerste versie in 2017 steeds het streven is geweest, eenvoudig toepasbaar zijn, transparant in opbouw, verifieerbaar, uitvoerbaar en tot weinig administratieve belasting leiden.
- De richtlijn benoemt minimumbedragen, die door kunstenaars en instellingen in redelijkheid omhoog onderhandeld kunnen worden. Van beide partijen mag een ondernemende instelling worden verwacht.
- Momenteel is er een onwenselijke situatie waarbij drie varianten van de richtlijn worden gecommuniceerd. Platform ACCT en BKNL communiceren de herziene versie uit 2023 met de voor 2025 geïndexeerde honoraria. Het Mondriaan Fonds biedt keuze tussen de oorspronkelijke richtlijn met voor 2025 geïndexeerde honoraria en de herziene versie uit 2023 met de honoraria uit 2023 (dus niet geïndexeerd). Er is dus urgentie om helderheid te verschaffen aan de sector.
- Er is nog relatief weinig bekend over de effecten van de aangepaste richtlijn uit 2023 ten aanzien van de oorspronkelijke, bijvoorbeeld op het vlak van het aantal verstrekte opdrachten. Het voornemen van BKNL en daarna ketentafel was om in 2025 te gaan monitoren, maar dat is nog niet gebeurd.

Er is dus een zeker spanningsveld tussen een volledige ‘makeover’ van de richtlijn en de noodzaak om helderheid te geven aan het veld. Bij de onderstaande oplossingsrichtingen wordt daarom steeds een afweging gemaakt over haalbaarheid op de korte termijn, zonder dat een oplossing daarbij direct terzijde wordt geschoven.

3.6.2 Consensus over aard en positionering

Met die overwegingen in gedachten, is het ook goed om te benadrukken waar de stakeholders elkaar vinden. Dat is met name op het vlak van de aard en positionering van de richtlijn en het principe van ‘pas toe en/of leg uit’.

Ten aanzien van de aard en positionering is er winst te behalen in *communicatie* over de richtlijn en in de *toelichting* op toepassing ervan. Dit zijn de aanbevelingen:

- Er zijn drie zaken die in communicatie en toelichtingen aanscherping verdienen: (1) de normbedragen zijn minimumbedragen, (2) de minima zijn gebaseerd op het sociaal minimum, en (3) er zijn uiteenlopende redenen om in onderlinge onderhandeling van de normbedragen af te wijken. De website van de RKH (bknl.kunstenaarshonorarium.nl), en daarnaast de websites van Platform ACC/fairpact en het Mondriaan Fonds) noemen wel dat de richtlijn betrekking heeft om minimumtarieven van waaruit naar boven onderhandeld kan worden. Maar in de verdere toelichtingen op de richtlijn blijft het aspect van onderhandeling op de achtergrond. In de bestaande checklist voor gebruik en de FAQ-sectie zou daar bijvoorbeeld concreet aandacht aan kunnen worden gegeven. Ook kan veel duidelijker worden aangegeven en eventueel met voorbeelden worden verduidelijkt wat

voor soort redenen er kunnen zijn om in onderhandeling van de normbedragen af te wijken. Nu wordt alleen toegelicht welke parameters er in de richtlijn zijn opgenomen, zonder dat aandacht wordt besteed aan andere differentiatiefactoren die weliswaar niet medebepalend zijn voor de normbedragen, maar wel van betekenis kunnen zijn in onderhandelingen.

- In het verlengde van de vorige suggestie is het zinvol om eens te rade te gaan bij bijvoorbeeld het Britse [a-n The Artist Information Company](#), die in het Verenigd Koninkrijk verantwoordelijk is voor de daar geldende honoreringsrichtlijn. Die organisatie maakt via haar online platform handreikingen beschikbaar voor het aangaan van onderhandelingen en het vaststellen van prijzen of opdrachtsommen. Ook de [Duitse](#) richtlijn kent een lijstje met factoren die bij onderhandeling bepalend kunnen zijn en maakt inzichtelijk welke kosten instellingen en kunstenaars hebben (zoals verschillende bedrijfskosten en niet-declarabele activiteiten).
- Bij monitoring (zie ook paragraaf 4.2.3) is het belangrijk om bij te houden in hoeverre er bij de toepassing van de richtlijn sprake is van daadwerkelijke onderhandeling tussen kunstenaar en instelling. Indien mogelijk zou ook moeten worden nagegaan op basis van welke factoren er van de richtlijn wordt afgeweken.

Ten aanzien van het principe van ‘pas toe en/of leg uit’:

- Als oplossing is door enkele stakeholders in de gespreksronde gesuggereerd om een marge te definiëren waarbinnen afwijking van de richtlijn moet blijven. Kunstenaarsorganisaties zijn daar niet enthousiast over, uit angst dat het dan mogelijk of makkelijk wordt om onder de bodembedragen van de richtlijn uit te

komen. Los daarvan is een marge geen vanzelfsprekende of snelle oplossing. Het roept bijvoorbeeld direct de vraag op hoe groot die marge dan zou moeten zijn. De beantwoording van die vraag zou direct terugleiden naar de vraag wat legitieme redenen zijn om van de richtlijn af te wijken.

- Een andere aanpak is om in ketentafelverband de (on)uitvoerbaarheid van het principe van ‘pas toe en/of leg uit’ met het Mondriaan Fonds en andere subsidieverstrekkers in kaart te brengen. Op basis daarvan kan in elk geval voor de toekomstige doorontwikkeling van de richtlijn een werkbaar principe worden gedefinieerd. Het is echter de vraag of het een oplossing voor de langere termijn oplevert.
- Voor organisaties die de RKH nu verplichtend gebruiken is het in elk geval aan te raden om duidelijk te communiceren dat de richtlijn op *zichzelf* meer ruimte biedt voor afwijking en wat de redenen zijn om ‘pas toe en/of leg uit’ te beperken.

3.6.3 Opties voor het vervolg

Over de drie andere bouwstenen van de richtlijn (de te gebruiken grondslag, definities en parameters, en de berekeningswijze van normbedragen) bestaan bij de stakeholders uiteenlopende ideeën en wensen. Dat geldt ook voor verschillen in opvatting over hoe ingrijpend de herziene richtlijn uit 2023 gewijzigd zou moeten worden. Die verschillen worden met dit rapport niet weggenomen, maar er zijn wel verschillende routes uit te tekenen voor het vervolg:

Optie 1: Minimale aanpassing - Schrappen van organisatiegrootte

De variant die minimale aanpassing aan de herziene richtlijn van 2023 vraagt, is die waarbij de richtlijn grotendeels in stand wordt gehouden, maar organisatiegrootte als parameter wordt geschrapt. Er kan terug

worden gegrepen op de formulering uit de oorspronkelijke richtlijn, dat “musea en presentatie-instellingen met een omzet van 500.000 euro en meer worden geacht om de beloningsbedragen naar redelijkheid en in onderlinge overeenstemming met de kunstenaars te verhogen.” Daarmee worden de bezwaren van de instellingen tegen de omgang met organisatiegrootte in de herziene richtlijn ondervangen. Maar het vraagstuk hoe de omvang van de organisatie tot uitdrukking moet komen in de honoraria wordt er niet meer opgelost - eerder geparkeerd.

In de minimale variant moet daarnaast wel overeenstemming worden bereikt over de twee aangegeven definitiekwesties: (1) het al dan niet schrappen van “of door de instelling geselecteerd werk dat nog niet eerder in een publieke presentatie is getoond” bij de definitie van nieuw werk, en (2) toevoeging van combinatievoorstellingen van werk van maker(s) en erfgoedstukken aan de definitie van groepstoonstellingen.

Daarnaast speelt de vraag over het al dan niet automatisch jaarlijks indexeren. Het probleem is, zoals eerder opgemerkt, niet zo zeer dat er geïndexeerd wordt, maar de mogelijke discrepantie tussen de hoogte van de indexatie en de indexering van instellingssubsidies en/of lonen bij de instellingen.

Optie 2: Beperkte aanpassing - andere kwantificering organisatiegrootte

De tweede optie is om herziening van 2023 grotendeels in stand te houden, maar met aanpassing (in plaats van weglating) van organisatiegrootte als factor. Daarbij zijn verschillende oplossingen denkbaar (zie 3.6.4), maar bij elke speelt dan hoe dan ook de vraag op hoe berekend moet worden hoeveel meer een grotere instelling aan honorarium zou moeten betalen in vergelijking tot een kleinere instelling (paragraaf 3.6.5).

Ook in deze optie komen de twee definitiekwesties en het indexatievraagstuk, die onder de eerste optie werden genoemd, op tafel.

Optie 3: Ingrijpende aanpassing - nieuwe parameters, andere grondslag

In de eerste twee opties krijgen met name de bezwaren rond organisatiegrootte aandacht. Het is uiteraard mogelijk om ingrijpender aanpassingen te doen, door bijvoorbeeld een andere grondslag te kiezen voor de richtlijn, of door andere parameters te hanteren. De richtlijn krijgt dan waarschijnlijk een ander karakter (misschien geen minimumrichtlijn meer, of een richtlijn die differentieert op basis van persoonlijke kenmerken van de

kunstenaar). De derde optie is daarom in feite om het evaluatie- en herijkingswerk dan voor de herziening in 2023 is uitgevoerd opnieuw ter discussie te stellen en - in uiterste vorm - de richtlijn vanaf de basis opnieuw te ontwerpen. Voor sommige stakeholders is dat de meest wenselijke route om tot een breed gedragen richtlijn te komen. De keerzijde is dat het een groot aantal vragen op tafel brengt (bijvoorbeeld over de toepasbaarheid van bepaalde parameters, zie paragraaf 3.6.6), waarvan in de eerdere rapporten is geconcludeerd dat er lastig een bevredigend antwoord op kan worden gegeven - vaak omdat goede data ontbreekt.

Besprek- en beslispunten	Optie 1: minimale aanpassing - schrappen organisatiegrootte	Optie 2: beperkte aanpassing - andere kwantificering organisatiegrootte	Optie 3: ingrijpende aanpassing - nieuwe parameters, andere grondslag
Aard & positionering	<ul style="list-style-type: none"> • Handhaven richtlijn op basis minimum-vergoedingen (3.6.2) • Handhaven van het principe pas toe en/of leg uit (3.6.2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Handhaven richtlijn op basis minimum-vergoedingen (3.6.2) • Handhaven van het principe pas toe en/of leg uit (3.6.2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Handhaven richtlijn op basis minimum-vergoedingen (3.6.2) • Handhaven van het principe pas toe en/of leg uit (3.6.2)
Grondslag	<ul style="list-style-type: none"> • Ongewijzigd op basis van minimumloon 	<ul style="list-style-type: none"> • Ongewijzigd op basis van minimumloon, aanvulling met modaal (3.6.5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Grondslag ter discussie (3.3)
Parameters en definities	<ul style="list-style-type: none"> • Laten vervallen van organisatiegrootte als parameter. • Definitie nieuw werk: laten vervallen van zinsnede over niet eerder getoond werk (3.4.2) • Definitie groeps-presentatie: toevoegen combinatie-presentatie van maker(s) en erfgoedstukken (3.4.2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aanpassen kwantificering organisatiegrootte (3.6.4). • Definitie nieuw werk: laten vervallen van zinsnede over niet eerder getoond werk (3.4.2) • Definitie groeps-presentatie: toevoegen combinatie-presentatie van maker(s) en erfgoedstukken (3.4.2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Te hanteren parameters ter discussie (3.4.3 en 3.6.6.) • Definitie nieuw werk: laten vervallen van zinsnede over niet eerder getoond werk (3.4.2) • Definitie groeps-presentatie: toevoegen combinatie-presentatie van maker(s) en erfgoedstukken (3.4.2)
Berekening normbedragen	<ul style="list-style-type: none"> • Uurtarieven niet onder grens wet VBAR (3.5) • Overweeg vermenigvuldigingsfactor ook toe te passen op de uurtarieven (op-/afbouw en artistiek-inhoudelijk) (3.5) • Handhaven huidige zzp-opslag. Aandachtspunt bij volgende herziening (3.5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Uurtarieven niet onder grens wet VBAR (3.5) • Overweeg vermenigvuldigingsfactor ook toe te passen op de uurtarieven (op-/afbouw en artistiek-inhoudelijk) (3.5) • Handhaven huidige zzp-opslag. Aandachtspunt bij volgende herziening (3.5) • Aanpassing vermenigvuldigingsfactor (3.6.5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Uurtarieven niet onder grens wet VBAR (3.5) • Overweeg vermenigvuldigingsfactor ook toe te passen op de uurtarieven (op-/afbouw en artistiek-inhoudelijk) (3.5) • Hoogte zzp-opslag ter discussie (3.5) • Nieuwe vermenigvuldigingsfactoren nodig (3.6.5)

- Zwart en normaal gedrukt: wat verandert er niet ten opzichte van de herziene RKH uit 2023.
- **Paars en vetgedrukt:** wat zijn besprek- en beslispunten voor aanpassing van de herziene RKH 2023.

3.6.4 Aandachtspunten bij eventuele heroverweging grootte van de instelling

Al bij de oorspronkelijke richtlijn werd als uitgangspunt genomen dat instellingen met een jaaromzet hoger dan €500.000 naar “draagkracht en redelijkheid” hogere honoraria zouden betalen.⁴ Hoeveel hoger werd in de richtlijn niet uitgewerkt, onder meer vanwege de discussie die het opriep. Als belangrijke argumentatie voor het meenemen van de grootte van de instelling werd gegeven dat die parameter in veel andere landen wordt meegewogen.

In het herijkingsrapport van SiRM/PPMC uit 2023 benadrukten de onderzoekers dat in de sector aanzienlijke consensus bestaat dat de grootte van de instelling van belang is als differentiatiefactor. Opnieuw werd daarbij verwezen naar de gangbare buitenlandse praktijk, waarbij werd opgemerkt dat meestal de jaaromzet wordt gehanteerd. Wie de praktijk in de tien referentielanden anno 2025 bekijkt, krijgt echter een ander beeld.

Organisatie- en omzetgrootte in buitenlandse richtlijnen

De grootte van de instelling telt zowel binnen als buiten Europa inderdaad mee als differentiatiefactor, maar wordt zelden gemeten in termen van jaaromzet. In de benchmark van SiRM/PPMC doet alleen [Canada](#) het op die manier. In [Australië](#) telt de omzet wel mee, maar slechts als een van vier criteria die de omvang van de organisatie bepalen. In de andere landen ([Duitsland](#), [Zwitserland](#), [Denemarken](#) en [Zweden](#)) wordt de omvang gedefinieerd in termen van het jaarlijkse aantal bezoekers, en in het [Verenigd Koninkrijk](#) bepaald op basis van het jaarlijkse tentoonstellingsbudget. [Ierland](#), wel genoemd

door SiRM/PPMC in 2023, heeft de jaaromzet niet opgenomen in de calculator van 2024.

Over hoe organisatiegrootte het beste kan worden bepaald bestaan internationaal dus uiteenlopende gedachten. Dat geldt ook voor de klassenindeling en de vermenigvuldigingsfactor die wordt toegepast bij grotere organisaties. (Zie voor het laatste punt ook paragraaf 3.6.5).

In Nederland is de klassenindeling in de RKH mede ingegeven door de staffel naar jaaromzet die de De Zaak NU zelf hanteert voor haar ledencontributie, wat op zichzelf geen enkel verband houdt met kunstenaarshonoraria. Verder ligt er geen uitgewerkte, openbaar gecommuniceerde argumentatie onder.

Het rapport van herijkingsrapport van SiRM/PPMC constateert dat de vermenigvuldigingsfactor in het buitenland tussen 1,1 en 10 ligt. Voor een instelling die in een klasse valt waar een factor 10 wordt berekend, betekent dat, dat het honorarium 10 keer zo hoog ligt als in de laagste klasse (waar de factor 1 is).

Voor de herziening van de RKH is vervolgens gekozen voor een in verhouding tot die buitenlandse voorbeelden bescheiden factor van maximaal 1,9. Die factor wordt verder niet onderbouwd, maar lijkt de uitkomst van consensusvorming binnen de indertijd gevormde werkgroep en het panel van professionals. In elk geval moeten de factoren in het buitenland met de nodige voorzichtigheid worden vertaald naar de Nederlandse richtlijn. Want niet alleen wordt organisatiegrootte verschillend gedefinieerd en worden klassen op verschillende manieren afgegrensd, maar ook gaan de richtlijnen soms over een ander soort vergoedingen dan in Nederland.

⁴ Zie het rapport *Ontwikkeling Richtlijn Praktijk Kunstenaars Honoraria*, SiRM, 2016. [Niet online beschikbaar].

Land	Betekenis van organisatiegrootte
Australië	Instelling bepaalt zelf in welke grootteklasse zij valt, aan de hand van vier indicatoren: (a) full-time equivalent (FTE) employees, (b) all-activities total annual operating budget, (c) total annual operating expenses – government or private funding, (d) total annual projects/programs income – government or private funding.
Canada	Operating budget (gedefinieerd als “organization’s total revenues, averaged over the last three years”).
Denemarken	Besøgstal (bezoekersaantallen). Totale aantal bezoekers dat de instelling jaarlijks ontvangt. In de hoogste klasse (>100.000 bezoekers) is geen normbedrag opgenomen, maar wordt het honorarium in onderlinge onderhandeling bepaald.
Duitsland	Besucher:innen (bezoekersaantallen). Jaarlijkse aantal bezoekers. Er wordt voor toekomstige herziening onderzocht of vloeroppervlakte dan wel (tentoonstellings)budget een passender parameter is dan het bezoekersaantal.
Ierland	Houdt in de actuele calculator van 2024 geen rekening met organisatiegrootte. Wel wordt onderscheid gemaakt tussen instellingen die publiek geld ontvangen en instellingen die geen publieke middelen krijgen.
Verenigd Koninkrijk	Annual exhibition programme budget (jaarlijks tentoonstellingsbudget). De laagste categorie (£50.000-£150.000) is qua aantal instellingen veruit de grootste. De hoogste (£500.000+) juist een hele kleine waar alleen een paar nationale instellingen binnen vallen.
Zweden	Verksamhetsbesök. Totale aantal bezoekers dat de instelling jaarlijks ontvangt.
Zwitserland	Instellingen zijn onderverdeeld in vier categorieën, deels op basis van jaarlijkse bezoekersaantallen en deels op basis van aard (bijvoorbeeld openbare onderwijsinstellingen, overheid).

De variatie in de buitenlandse praktijk weerspiegelt de lastigheid om de omvang van de instelling in relatie te brengen met eerlijke beloning. Daardoor zijn zowel klassengrenzen als vermenigvuldigingsfactoren moeilijk te onderbouwen. De meeste richtlijnen springen daar dan ook stilzwijgend overheen.

Andere kijk op organisatiegrootte

Als organisatiegrootte gehandhaafd wordt als parameter in de RKH dan zijn er globaal twee aanpassingen mogelijk: of de klassenindeling wordt gewijzigd, of er wordt niet (uitsluitend) naar jaaromzet gekeken.

Grootteklassen en vermenigvuldigingsfactor in de herziene RKH uit 2023

Grootte instelling	Jaaromzet voorafgaande kalenderjaar (€)	Vermenigvuldigingsfactor
Kleine organisatie	50.000 tot 250.000	1,0
Middelkleine organisatie	250.000 tot 750.000	1,4
Middelgrote organisatie	750.000 tot 1.500.000	1,7
Grote organisatie	1.500.000 en meer	1,9

Wie de verdeling van musea en instellingen voor hedendaagse beeldende kunst naar omzet bekijkt (zie volgende pagina), ziet dat die bij beide typen organisaties wordt gekenmerkt door een groot aantal instellingen met relatief beperkte omzet en een beperkt aantal met een relatief (zeer) grote omzet. Zowel bij musea als instellingen voor hedendaagse beeldende kunst heeft iets meer dan de helft een jaaromzet van minder dan €500.000 (de grens die in de oorspronkelijke richtlijn werd aangehouden). Dat ontloopt elkaar niet veel. De spreiding daarboven is voor musea echter veel groter dan voor instellingen voor hedendaagse beeldende kunst. Zowel de Museumvereniging als De Zaak Nu geven terecht aan dat daaruit niet kan worden afgeleid dat grote musea ook veel grotere budgetten voor tentoonstellingen hebben.

Een alternatieve klassenindeling, of een aparte indeling voor musea en instellingen voor hedendaagse beeldende kunst zou voor een meer evenwichtige uitkomst kunnen zorgen. De vraag is dan wel waar de grenzen precies moeten komen te liggen. In de eerste conceptversie van dit rapport werd daarvoor een benadering uitgewerkt, die door de instellingen niet bevredigend werd gevonden, met name omdat geen enkele alternatieve klassenindeling het probleem wegneemt dat jaaromzet weinig zegt over de budgetruimte voor tentoonstellingen.

De Museumvereniging stelt daarom voor om niet uitsluitend naar jaaromzet te kijken, maar naar een combinatie van **gecorrigeerde jaaromzet** en de **relatieve grootte van de tentoonstelling** (die laatste zou nader moeten worden gespecificeerd). De gecorrigeerde jaaromzet is daarbij gedefinieerd als de jaaromzet minus huisvestings- en collectiekosten. De huisvestingskosten zijn over het algemeen goed zichtbaar in jaarrekeningen. Collectiekosten staan niet altijd als aparte post op de jaarrekening, zitten soms in meerdere posten en vragen om een scherpere definitie om te voorkomen dat bij voorbaat te veel ruis ontstaat. Het zijn wel twee kostenposten die wat beter verifieerbaar zijn dan de hoogte van het tentoonstellingsbudget, dat zich over het algemeen niet tot nauwelijks uit jaarrekeningen of andere openbare gegevens laat afleiden.

Het is nog wel de vraag of de gecorrigeerde jaaromzet bij de huidige klassenindeling tot een fundamenteel andere verdeling leidt. Dat lijkt voor de grote musea lang niet altijd het geval, zodat die in de hoogste categorie blijven.

3.6.5. Aandachtspunten bij berekening van tarieven

Voor elke parameter die wordt gebruikt, moet worden bepaald hoe het te berekenen honorarium varieert met de verschillende waarden van die parameter. Vaak wordt dat uitgedrukt in een vermenigvuldigingsfactor. Bij de richtlijn uit 2023: een grote instelling betaalt 1,9 keer meer honorarium dan een kleine. Die factor is niet goed onderbouwd. Om tot een stevig onderbouwde vermenigvuldigingsfactor te komen is echter aanvullend onderzoek nodig. Als reden voor het uitgangspunt dat grote organisaties meer betalen, wordt in de evaluatierapporten vooral genoemd dat grotere instellingen in staat zijn om meer te betalen. De veronderstelling is dat de (tentoonstellings)budgetten ruimer zijn. Maar dat op zichzelf is geen argumentatie voor een hoger *genormeerd minimum* aan honorarium. Redenen voor normering moeten meer gezocht worden in prestige en uitstraling (reputatie van de instelling of tentoonstellingszaal, wat ook tot grotere verantwoordelijkheid voor de kunstenaar leidt), omvang en complexiteit van de tentoonstellingen, waarde van hogere bezoekersaantallen of groter bereik (bijvoorbeeld internationaal versus lokaal), verhoudingsgewijs hogere opbrengsten van een presentatie voor de instelling en in professionaliteit van de organisatie.

Bij de eerste punten gaat het om een vermoeden dat een hogere omzet van de instelling iets zegt over de waarde van een presentatie ten opzichte van een presentatie bij een instelling met lagere omzet, en ook over welk deel van die waarde aan de kunstenaar(s) toekomt. Daar komen nogal wat onzekerheden en aannames bij kijken die in onderzoek getoetst moeten worden. Data is niet direct beschikbaar. Het zijn bovendien allemaal punten die in onderhandeling tussen instelling en kunstenaar een rol (kunnen) spelen, en die niet zonder meer moeten worden genormeerd.

Het laatstgenoemde punt, over professionaliteit van de organisatie, heeft een iets ander karakter. Kort gezegd gaat het erom dat bij hogere omzet in principe de mogelijkheden voor een instelling toenemen om fair pay en pair practice te realiseren. Dat de lat daarbij ook hoger ligt, wordt als uitgangspunt vrij algemeen onderschreven door de stakeholders. Het is precies de reden dat instellingen met een jaaromzet lager dan €50.000 vrijgesteld zijn van toepassing van de RKH. De vraag is alleen wat het referentiepunt zou moeten zijn voor de grotere instellingen. Hoeveel hoger moet het minimale honorarium liggen bij een grotere instelling? Vergelijking met het buitenland is, zoals gezegd, minder behulpzaam dan eerder gedacht. Drie suggesties voor een alternatieve benadering:

(a) De eerste mogelijkheid is om aansluiting te zoeken bij de Richtlijn [Functie- en loongebouw presentatie-instellingen voor beeldende kunst](#) van De Zaak Nu. Daarin bestaan twee loongebouwen voor instellingen, afhankelijk van structurele jaaromzet. Instellingen voor hedendaagse beeldende kunst met een omzet van meer dan €500.000 moeten bij dezelfde functie of opdracht aan werknemers en aan ingehuurd zzp'ers gemiddeld 16,2 procent meer betalen dan instellingen voor hedendaagse beeldende kunst met een jaaromzet onder €500.000. Het grootste verschil is 26,5 procent. De musea kennen geen vergelijkbaar principe. De hogere beloning is afgeleid van verschillende functies in de Cao Toneel en Dans. De achtergrond daar is dat grote instellingen complexer zijn en er bij sommige functies daardoor meer financiële of organisatorische verantwoordelijkheid komt kijken. Die argumentatie is beperkter dan we zoeken voor de richtlijn.

De vermenigvuldigingsfactor voor grote instellingen komt bij deze werkwijze op afgerond **1,2 tot 1,3**.

De berekeningswijze is te vinden in bijlage 4.

(b) De tweede mogelijkheid is om te werken met een of meer referentie-inkomens die zijn afgeleid van functieniveaus uit de Museum Cao en het al genoemde loongebouw van De Zaak Nu. De gedachte is dan dat het kunstenaarshonorarium bij een grotere instelling minimaal op het niveau zou moeten liggen van de brutolonen voor die functieniveaus, inclusief vakantiegeld en de in de RKH al gebruikelijke zzp-opslag. Andere ketentafels volgen deze benadering al voor de bepaling van minimumtarieven. Nadeel is dat de kunstenaar niet eenvoudig past in de functieniveaus.

Indicatief: als functieniveaus uit het domein 'ontwerp en realisatie' of 'projectleiding' uit de Museum Cao worden gebruikt, en daarvan de start van de middelste salarisschaal, dan komt de vermenigvuldigingsfactor uit op afgerond **1,6**. Met als referentie de start van de loonschaal voor een beleidsmatige functie volgens het loongebouw van De Zaak Nu komt die factor op afgerond **1,5**.

(c) De derde mogelijkheid is om het modaal inkomen als referentie te hanteren. Het modale inkomen wordt berekend uit alle vormen van inkomen, dus naast loondienst ook zzp-inkomens. Het is een betere afspiegeling van het 'doorsnee-inkomen' in Nederland dan het gemiddelde inkomen, omdat uitschieters (hele hoge en hele lage inkomens) het beeld niet vertekenen. De redenatie is dan dat een kunstenaar die fulltime werkt en enkel in opdracht van grote instellingen, op jaarbasis minimaal op modaal niveau komt.

Wordt gerekend met het niveau van modaal, dan komt de vermenigvuldigingsfactor voor grote instellingen op afgerond **1,6**.

Als een van deze drie werkwijzen wordt gevolgd ligt het voor de hand om niet alleen de honoraria met zo'n factor te vermenigvuldigen, maar ook de in de herziene RKH opgenomen uurtarieven voor op- en afbouwwerkzaamheden en voor artistiek-inhoudelijk activiteiten.

Bij elk van de berekeningswijzen komt de factor in elk geval (ruim) onder de 1,9 uit die in 2023 is voorgesteld.

Ook als andere parameters zouden worden toegevoegd of gehanteerd moet zo'n vermenigvuldigingsfactor op beredeneerde wijze tot stand komen.

3.6.6 Aandachtspunten bij eventuele andere parameters

Stakeholders die de richtlijn ingrijpender willen herzien, hebben in de gespreksronde aangegeven andere parameters te willen verkennen. Daaronder vallen met name persoonlijke kenmerken van de maker (zoals carrièrefase en ervaringsjaren) en kenmerken van de opdracht of presentatie. De Zaak Nu bepleit een complexere richtlijn met 4-8 factoren met meer gewicht voor bijvoorbeeld rol en zichtbaarheid van de kunstenaar bij een presentatie. Het lijstje met de belangrijkste in alle gesprekken genoemde factoren is te vinden in paragraaf 3.4.3.

Het strekt buiten de reikwijdte van dit rapport over de gespreksronde om elk van de voorgestelde parameters hier in detail te beoordelen op haalbaarheid. Maar een aantal aandachtspunten moeten wel genoemd worden:

- Vrijwel elke denkbare parameter is ook een potentiële factor in onderhandelingen tussen instelling en kunstenaar. Het vastleggen van een parameter in de richtlijn heeft daarmee potentieel (positief of negatief) effect op de onderhandelingsruimte.

- De keuze voor het opnemen van een bepaalde parameter moet worden gemaakt in onderling overleg tussen de betrokken stakeholders. Maar dat betekent nog niet dat het eenvoudig haalbaar is om de factor toe te voegen. In 2023 was er in de rond de RKH gevormde werkgroep algemene consensus over het belang van grootte van een tentoonstelling als parameter. Maar kwantificering kwam nooit van de grond bij gebruik aan eenduidige, toegankelijke data.
- Iedere parameter die wordt toegevoegd veronderstelt dat er reden is om op basis van die factor te differentiëren met honoraria. Dat moet, zoals in de vorige paragraaf benoemd, worden onderbouwd. Het schort nog al eens aan de data die daarvoor wenselijk of noodzakelijk zijn. SiRM/PPMC constateerden in hun rapport over doorontwikkeling van de richtlijn in 2023 dat er “geen gegevens beschikbaar zijn voor een onderbouwing van differentiatie van de normbedragen” (p.8) Dat is anno 2025 helaas niet anders.

3.7 Aanbeveling

In het voorgaande zijn diverse vragen en routes benoemd om naar een breed gedragen, aangepaste RKH te komen. Er zijn, steeds met een korte overweging, diverse beslispunten genoemd, en het risico is benoemd van een herhaling van zetten als de richtlijn ingrijpend wordt herzien. De aanbeveling is om in de daartoe geëigende samenstelling van stakeholders (zie hoofdstuk 4, in het bijzonder 4.2) een keuze te maken voor een van de drie geschetste opties voor vervolg, en de daarbij horende bespreek- en beslispunten aan de orde te brengen, met inachtneming van de opmerkingen die over die punten in dit rapport zijn gemaakt.

4. Besluitvorming, doorontwikkeling en beheer

De ontstane hordes bij implementatie van de herziene RKH in 2025 hangen voor een deel samen met het proces van herijking, besluitvorming en beheer van de richtlijn. Of liever gezegd, met onduidelijkheden in dat proces. Om te voorkomen dat dat opnieuw kan gebeuren, is het noodzakelijk om heldere afspraken te maken over hoe doorontwikkeling en beheer worden georganiseerd. In de gespreksronde is hierover uitgebreid gesproken. In het navolgende worden aanbevelingen gedaan voor inrichting van het proces in de (nabije) toekomst..

4.1 Beoordeling van het huidige proces

De oorspronkelijke richtlijn is op initiatief van de sector uitgewerkt. Dat gebeurde in BKNL-verband, maar zonder een in detail uitgetekend proces. Ook de herziene richtlijn is in een vanuit BKNL geleid traject tot stand gekomen, waarbij later de ketentafel het proces overnam. Het is niet de bedoeling om dat proces hier in detail te analyseren. Maar aan de stakeholders is wel gevraagd om te benoemen waar het proces goed en soepel verliep, en waar ruimte voor verbetering zit.

Vrije versus vaste structuur

Nagenoeg alle stakeholders vinden dat het tijd is voor een volgende professionaliseringsslag in hoe de richtlijn wordt doorontwikkeld en beheerd. Er is grote waardering voor het feit dat het in de afgelopen acht à negen jaar gelukt is om een richtlijn op te stellen die zo breed is opgepakt in de cultuursector. De ‘vrije structuur’ van het proces wordt over het algemeen als een sterk punt beschouwd van de eerste jaren. Daar staat een gevoel van urgentie tegenover om, nu de richtlijn door

allerlei organisaties steeds vaker normstellend wordt gebruikt, toe te werken naar een meer vaste structuur.

Overgang naar ketentafel

De overgang naar de ketentafel wordt in dat verband over het geheel als positieve ontwikkeling gezien, maar met de kanttekening dat het niet zonder meer tot een inzichtelijker of duidelijker afgebakend proces heeft geleid. Als pré wordt genoemd dat de ketentafel is ingebed in een structuur van ketentafels in diverse culturele deelsectoren. Daar staat tegenover dat niet alle stakeholders zicht hebben op de rol en opdracht van Platform ACCT en op de basale procesinrichting die Platform ACCT bij ketentafels hanteert. Dan gaat het bijvoorbeeld over het werken met een onafhankelijke ketentafelvoorzitter of het houden van openbare consultaties over de praktijkinstrumenten die de ketentafel oplevert.

Daarnaast krijgen de stakeholders vanuit hun achterban signalen dat met de overgang naar de ketentafel er communicatief enige ruis is ontstaan, omdat op verschillende (online) plekken over de richtlijn wordt gecommuniceerd (calculator via website BKNL, oude richtlijn via kunstenaarshonorarium.nl en tarievenoverzichten en achtergronden bij Platform ACCT, maar dan vervolgens via fairpacct.nl). Dat is praktisch onhandig, maar maakt het ook lastiger om te begrijpen wie nu benaderbaar is over, of aanspreekbaar op de RKH.

4.2 Behoeftte aan een protocol

De behoefte aan een duidelijker omlijnd proces bij de stakeholders gaat niet alleen over toekomstige doorontwikkeling van de richtlijn, maar ook om besluitvorming op de korte termijn. De vragen over de werkwijze zijn daarbij overigens niet beperkt tot de RKH, maar breder, over de rol en werkwijze van de ketentafel als geheel.

Op de korte termijn is het daarom aan te bevelen om een protocol op te stellen als basis

voor besluitvorming over de herziene RKH. De inhoudelijke vormgeving van dat protocol ligt buiten de reikwijdte van dit rapport, maar kan door de voorzitter van de ketentafel geleid worden, mede op basis van de hierna genoemde aandachtspunten die in de gespreksronde naar voren zijn gekomen. Die zijn onder te verdelen in de punten die in de onderstaande tabel zijn opgesomd, en waar in de volgende paragraaf invulling aan wordt gegeven.

Classificatie van genoemde aandachtspunten

Partijen en commitment	Wie zijn partijen die met elkaar aan tafel zitten en over de richtlijn besluiten? Wie schuift aan op welk moment? Welk commitment wordt van partijen verwacht in het proces van doorontwikkeling en beheer?
Vertegenwoordiging achterban	Welke achterban vertegenwoordigen de partijen die aan tafel zitten? Met welk mandaat werken zij? Welke ruggespraak moeten zij hebben met hun achterban?
Besluitvorming en formalisering	Hoe wordt besloten over aanpassingen aan de richtlijn en over andere zaken rondom de richtlijn? Is er een handtekening van alle partijen nodig?
Monitoring	Welke monitoring is nodig om de richtlijn te kunnen actualiseren?
Tijdslijn voor (periodieke) herziening	Wordt de richtlijn periodiek geëvalueerd? Zo ja, wanneer?
Communicatiekanalen	Hoe kan op een eenduidige, open en transparante wijze worden gecommuniceerd over het proces van doorontwikkeling en beheer?
Procesmatige ondersteuning en borging	Welke middelen en ondersteuning zijn nodig om het proces van doorontwikkeling en beheer goed te laten verlopen? Wie heeft daarbij welke verantwoordelijkheid?

4.3 Betrokken partijen en commitment

Binnen BKNL en de ketentafel zijn zowel de kunstenaars als de opdrachtgevende instellingen vertegenwoordigd. Niet alle organisaties hebben echter evenveel belang bij de RKH, en het is de vraag in hoeverre die dan ‘partij’ moeten zijn bij besluitvorming over een herziene richtlijn. Tot nu toe is er nooit een duidelijke afspraak gemaakt over wie in welke fase meepraat of meebeslist. (Hoe besluitvorming kan plaatsvinden komt in paragraaf 4.3.2 nog terug). In de praktijk zijn het in de eerste plaats de kunstenaars en de opdrachtgevende instellingen, beide met hun collectieve belangenbehartigers en beroepsverenigingen, op wie de richtlijn direct betrekking heeft. Het staat buiten kijf dat die sowieso betrokken moeten zijn. Voor fondsen en de overheid ligt dat anders, en die hebben momenteel al een toehoordersrol. De Nederlandse Galerie Associatie heeft in de praktijk minder te maken met de situaties waar de RKH betrekking op heeft, maar is wel betrokken geweest bij de gesprekken over de richtlijn en de herziening daarvan.

- Het is aan te raden om duidelijk onderscheid te maken tussen rollen van toehoorder, gesprekspartner en beslisser. Toehoorders onthouden zich van deelname aan het gesprek over gewenste doorontwikkeling, maar kunnen indien relevant wel inhoudelijke input geven. Bijvoorbeeld over de uitvoerbaarheid van de voorgestelde richtlijn in de praktijk. Gesprekspartners zijn de stakeholders die actief meedoen in het duiden van (on)gewenste doorontwikkeling en in het gesprek vanuit hun eigen belang deelnemen.
- De beslisrol is voor stakeholders die ofwel de kunstenaars ofwel de instellingen vertegenwoordigen.
- Voor zowel gesprekspartners als beslissers is het belangrijk dat zij naar

elkaar commitment uitspreken ten aanzien van het proces van doorontwikkeling en herziening van de richtlijn.

4.3.1 Vertegenwoordiging achterban

Alle stakeholders hebben een achterban waarmee ze in nauwe verbinding staan en wiens belangen ze aan de ketentafel vertegenwoordigen. Meestal bestaat de achterban uit leden die een bepaald mandaat aan de stakeholder kunnen geven. Voor een soepel proces rondom de RKH is het op zijn minst belangrijk dat de stakeholders goed op de hoogte zijn van de behoeften en belangen van hun achterban, en duidelijk met die achterban communiceren over de eventuele wijzigingen in de richtlijn.

- Stakeholders moeten aan elkaar duidelijk kunnen maken met welk mandaat ze deelnemen aan gesprekken over doorontwikkeling van de RKH. Dat geldt zeker voor de stakeholders met een beslisrol.
- Ook moet voor iedereen aan tafel duidelijk zijn op welke momenten en manieren er in het proces (mogelijk) ruggespraak met de achterban noodzakelijk is. Moet die achterban bijvoorbeeld geconsulteerd worden voordat de stakeholder een handtekening onder een herziene richtlijn kan zetten? Net als bij veel andere punten in dit rapport staat de behoefte aan duidelijkheid en transparantie voorop.

4.3.2 Besluitvorming en formalisering

De oorspronkelijke RKH werd in informeel verband ontwikkeld. Meer dan honderd instellingen ondertekenden vervolgens een convenant waarmee ze bij wijze van privaatrechtelijke zelfbinding aangaven de richtlijn te willen toepassen volgens het principe van ‘pas toe of leg uit’. Dat convenant

is bij veel stakeholders uit beeld verdwenen en heeft geen prominente rol meer gespeeld bij de besluitvorming over de herziene richtlijn. Waar meerdere stakeholders achteraf gezien bedenkingen bij hebben, is dat voor het vaststellen van de herziene RKH niet duidelijk is afgesproken hoe besluitvorming zou plaatsvinden. Dat houdt nauw verband met het eerste punt, rond betrokken partijen.

- Het is zeer te overwegen om het convenant als ‘morele’ overeenkomst in de toekomst weer te gaan hanteren, als *aanvulling* op de schriftelijke overeenkomst tussen de beslissers. De niet meebeslissende stakeholders kunnen zich op die manier toch zichtbaar aan de richtlijn (ver)binden. Denk in het bijzonder aan de overheden en fondsen. In het convenant kunnen ook aanvullende afspraken of intenties worden opgenomen over de manier waarop financierende of beleidsbepalende organisaties met de richtlijn omgaan. Het convenant geldt voor de periode tot aan volgende herziening (zie paragraaf 4.3.4) of iets ruimer, tot een volgende versie van de richtlijn in werking treedt.

4.3.3 Monitoring

Ook in de gespreksronde bleek bij herhaling dat onvoldoende helder in beeld is hoe de RKH in de praktijk wordt ingezet en wordt ervaren. De beschikbare evaluatie- en herijkingsrapporten geven maar beperkt extra informatie. In de ketentafel is in 2024 al afgesproken dat het gebruik van de herziene richtlijn gemonitord gaat worden. De eerste uitwerking voor een voorstel daartoe door de Museumvereniging en De Zaak Nu biedt op hoofdlijnen een goede basis.

- Monitoring is bij voorkeur een continu proces. Qua dataverzameling is in elk geval een jaarlijkse inventarisatie gewenst van data van/bij Mondriaan Fonds,

andere fondsen die de RKH hanteren en (via enquête) bij instellingen en kunstenaars. Er is behoefte aan zowel feitelijke data (omtrent tentoonstellingen, vergoedingen, aantallen betrokken kunstenaars, etc.) als aan ervaringen met het werken met de RKH. Bij dat laatste gaat het bijvoorbeeld om vragen naar de mate waarin de betrokkenen onderhandelingsruimte hebben ervaren.

- Neem in monitoring ook de effecten mee van toepassing van de RKH op de productie- en ontwikkelmogelijkheden van kunstenaars en instellingen.
- Monitoring betekent ook dat voor de eventuele herziening van de richtlijn ontwikkelingen in aanpalende creatieve en culturele sectoren worden gevolgd (in het bijzonder de andere ketentafels). Bijzondere aandacht verdient de ontwikkeling in de zzp-opslag die wordt berekend over tarieven/normbedragen die op cao-lonen, minimumloon of andere inkomsten uit loondienst zijn gebaseerd.

4.3.4 Tijdlijn voor (periodieke) herziening

Het is de vraag of de richtlijn periodiek moet worden herzien, en zo ja, op welke termijn zo'n herziening dan moet plaatsvinden. In het vorige hoofdstuk is op verschillende momenten duidelijk geworden dat de bredere, maatschappelijke discussie over fair practice volop in beweging is. Dat pleit ervoor om de RKH met een vast interval tegen het licht te houden en indien nodig aanpassingen met elkaar te kunnen afspreken. Monitoring van de richtlijn, zoals net besproken, levert daarbij belangrijke aanknopingspunten voor welke aanpassingen gewenst zijn.

- Een periode van vier jaar lijkt passend, ook om een pragmatische reden: veel meerjarige instellingssubsidies (in het bijzonder vanuit BIS, Erfgoedwet en Mondriaan Fonds) hebben een looptijd

van vier jaar over gelijke tijdsperioden (nu 2025-2028). Als een eventuele herziening van de RKH wordt aangekondigd én inhoudelijk inzichtelijk wordt gemaakt twee jaar voordat die vierjarige subsidieperioden aflopen, dan hebben instellingen de gelegenheid om hun subsidieaanvragen af te stemmen op de herziene richtlijn.

- Idealiter is in de periode van vier jaar een jaarlijkse indexatie gewenst, en wel zodanig dat vooraf op zijn minst een redelijke inschatting is te geven van de ontwikkeling in de honoraria als gevolg van indexatie. Bij de huidige koppeling aan de ontwikkeling van het minimumloon is dat het geval. Let op: bij jaarlijkse indexatie is het belangrijk dat ook bij meerjarige instellingssubsidies sprake is van zo'n indexatie. Dat is nu niet altijd het geval, waardoor instellingen budgettair in de problemen kunnen komen door indexatie van de honoraria. Het alternatief is één indexatie per vier jaar. Het nadeel daarvan is dat die vermoedelijk stevig uitvalt (net als de 'inhaalindexatie' in 2025) en dat het veronderstelt dat meerjarige subsidies nagenoeg gelijktijdig starten of aflopen.

4.3.5 Communicatiekanalen

Communicatie over de RKH is er met de overgang van BKNL naar de ketentafel niet eenduidiger op geworden. Dat heeft onder meer geleid tot onduidelijkheid over gecommuniceerde normbedragen en over de juiste (online) plek om de correcte informatie te vinden.

- Richt één centrale online vindplaats in met de relevante informatie over de RKH, waarbij de bezoeker ervan uit kan gaan daar de correcte informatie te vinden. Bij voorkeur met eigen url. Kunstenaarshonorarium.nl is de logische optie. Verwijs vanaf die plek eventueel door naar stakeholders en andere

vindplaatsen met informatie. Licht bij het verwijzen op eenvoudige wijze toe wat de relatie van die stakeholder/andere bron is tot de RKH.

- Het ligt het meest voor de hand dat de ketentafel het beheer heeft over die centrale vindplaats.

4.3.6 Procesmatige ondersteuning en borging

Ten aanzien van alle bovenstaande punten werd in de gesprekken terecht een aantal keren aangegeven dat een goed proces staat en valt bij een goede ondersteuning. Partijen moeten niet alleen tijd en energie in het proces willen steken, maar er zijn waarschijnlijk ook (financiële) middelen nodig. Bovendien moet het proces goed worden gecoördineerd. De ketentafel beschikt momenteel over een onafhankelijke voorzitter, secretariële ondersteuning en een financieel budget, maar het is niet gezegd dat dat in de toekomst zo blijft. Daarmee wordt het proces rond de RKH onderdeel van de bredere vraag welke richting het met de ketentafel uit gaat. Daarom:

- Het is verstandig om de verwachte inspanning (materiële, financiële en personele inzet) rondom de RKH concreet mee te nemen in de planning van activiteiten en ambities van de ketentafel.

4.4 Slotopmerking

Als slotopmerking: het kan de nauwkeurige lezer opvallen dat in de bovengenoemde punten nergens gesproken wordt over *naleving* van de richtlijn. Dat gaat om de vraag wat er kan of moet gebeuren als de richtlijn niet wordt nageleefd en wie er dan aan de lat staat. Die vraag is belangrijk, maar uit de gesprekken blijkt niet dat de stakeholders op dit moment zitten te wachten op een centrale 'scheidsrechter'. De RKH is en blijft gepositioneerd als richtlijn. Daar waar subsidieverstrekking of andere partijen het

naleven van de richtlijn voorwaardelijk maken voor subsidie of een andere bijdrage, zijn het ook die partijen zelf die toezien op de naleving van de door hen gestelde voorwaarden.

Bijlage 1: Gesprekspartners

Peter van den Bunder, Kunstenbond

Vera Carasso, Museumvereniging

Lieselot van Damme, Kunstpunt Groningen

Jonna van 't Hof, BBK (Beroepsvereniging van Beeldend Kunstenaars)

Henk Hofstra, BOK (Beroeps Organisatie Kunstenaars)

Philip de Jong, Nederlandse Galerie Associatie

Arthur Kneepkens, Platform BK

Joram Kraaijeveld, Platform BK

Alexandra Landré, Stroom Den Haag

Astrid Schumacher, De Zaak Nu

Karsten Swaak, Museumvereniging

Marianne Versteegh, onafhankelijk voorzitter Platform ACCT ketentafel Beeldende Kunst

Bijlage 2: Topiclijst gesprekken

Het doel van de gesprekken is goed in beeld te kunnen brengen wat als belangrijkste pluspunten, knelpunten, kansen en oplossingen worden ervaren voor implementatie van de herziene Richtlijn Kunstenaarshonorarium. Inzet van de gesprekken is dat betrokken stakeholders allemaal op dezelfde manier zijn gehoord en kunnen meepraten en -denken. De gesprekken zijn, samen met een aanvullende evaluatie van de al eerder uitgevoerde onafhankelijke onderzoeken voor de herijking van de richtlijn, de basis voor een adviesrapport aan de hand waarvan de Platform ACCT ketentafel Beeldende Kunst besluiten kan nemen over het al dan niet aanpassen van de richtlijn.

De gesprekken duren maximaal een uur en worden gestructureerd langs vijf onderwerpen:

Pluspunten:

- Redenen waarom de herziene richtlijn in de nieuwe vorm als passend wordt ervaren door verschillende relevante partijen.
- Welke van de parameters die in de herziene richtlijn t.o.v. de oude zijn ingebracht worden als vooruitgang gezien, en waarom?

Knelpunten:

- Redenen waarom de richtlijn in de nieuwe vorm als niet passend wordt ervaren door verschillende relevante partijen.
- Waar zitten de belangrijkste obstakels? Waarom worden die als obstakels gezien?
- Wat zijn, volgens de gesprekspartner, de negatieve consequenties van de herziene richtlijn zoals die er nu ligt?

Oplossingsrichtingen voor de knelpunten of andere algemene inzichten:

- Welke oplossingsrichting(en) stelt de gesprekspartner voor?
- Hoe draagt die richting bij aan een betere richtlijn?
- Eventueel: bestaan er al best practices?
- Algemene inzichten: door eerdere onderzoekers zijn een aantal 'knoppen/parameters' geopperd, die nu in de herziene richtlijn niet gebruikt worden namelijk (a) soort werk, (b) definitie en niveau kunstenaar en (c) grootte ruimte i.p.v. looptijd tentoonstelling. Wat is de opvatting van de gesprekspartner daar nu over? Zijn er andere/meer parameters denkbaar en werkbaar?

Proces van besluitvorming en implementatie: voor een eventuele aangepaste richtlijn is draagvlak nodig. Dat volgens sommige stakeholders met duidelijk mandaat gegeven moet worden. In de gesprekken gaan we daarom ook in op welke (wijzigingen in de) systematiek nodig is om dit draagvlak te verkrijgen en verder uit te bouwen.

- Op welke manier zou de partij draagvlak willen geven aan de richtlijn? Wat is daarvoor nodig?

Monitoring en actueel houden:

- Welke gegevens zijn nodig? Welke monitoring is noodzakelijk?
- Wat is in de toekomst nodig om de richtlijn te actualiseren?

Bijlage 3: Verantwoording vermenigvuldigingsfactor

De vermenigvuldigingsfactor voor grote instellingen is op drie manieren berekend voor de verschillende oplossingsrichtingen die in paragraaf 3.6 zijn toegelicht.

1. Vermenigvuldigingsfactor op basis van het loongebouw van De Zaak Nu

Gekeken is naar de corresponderende periodieken in de loonschalen uitvoerend, beleidsmatig en directie voor instellingen met een jaaromzet tot €500.000 en voor die met een omzet van €500.000 of meer. Daaruit is per schaal en periodiek steeds bekeken welke vermenigvuldigingsfactor dat oplevert. Zie het voorbeeld hieronder.

Voorbeeld:

Loonschaal uitvoerend	Tot €500.000	€500.000 en meer	Vermenigvuldigingsfactor
Uitvoerend, periodiek 6	€3.275	€3.566	$3.566/3.275 = 1,09$
Beleidsmatig, periodiek 6	€3.566	€4.114	$4.114/3.566 = 1,15$

2. Vermenigvuldigingsfactor op basis van referentieniveaus uit de Museum Cao en het loongebouw van De Zaak Nu

Bij deze oplossingsrichting kan worden gediscussieerd over welke referentieniveaus of -functies zouden moeten worden gekozen. Er is alleen een voorbeeldbenadering gehanteerd. Voor de berekening is bij de Museum Cao gekeken naar de twee referentieniveaus met enige relevantie voor kunstenaars (hoewel de taken en bezigheden in de niveau-omschrijvingen echt anders zijn dan die van de kunstenaar): ontwerp en realisatie, en projectleiding. Binnen beide zijn de functies ingeschaald in schaal 7 tot en met

Als dat voor alle periodieken zo wordt gedaan, kan de gemiddelde vermenigvuldigingsfactor worden berekend. Die komt uit op 1,162 (afgerond 1,2). De hoogste gevonden factor is 1,265 (afgerond 1,3).

Merk op dat het niet uitmaakt of de schalen voor loondienst worden gebruikt, of de schalen met zzp-uurtarieven. De zzp-uurtarieven zijn afgeleid van de loonschalen en allemaal met dezelfde opslag vermenigvuldigd zodat de verhouding hetzelfde blijft.

11, en is de start van de middelste schaal (9) genomen (geldend vanaf 1 juli 2024), met inbegrip van de vaste eindejaarsuitkering van 3,4 procent: €3.460. Er is geen rekening gehouden met het feit dat de fulltime in de Museum Cao 36 uur is.

Bij het loongebouw van De Zaak Nu is uitgegaan van de start van de schaal voor beleidsmatige functies bij grote instellingen, zoals in het loongebouw vermeld: €3.219 bruto per maand bij een 38-urige werkweek.

Vervolgens is berekend wat de verhouding is tussen deze bedragen en het wettelijk

minimumloon. Zie hieronder voor de berekening van het minimumloon op 1 januari 2025.

De berekende factoren zijn: $\text{€}3.460/\text{€}2.193 = 1,6$ en $\text{€}3.219/\text{€}2.193 = 1,5$.

3. Vermenigvuldigingsfactor op basis van het modaal inkomen:

Het [CPB](#) raamde het bruto modaal jaarinkomen voor 2025 op $\text{€}46.500$. Dat is inclusief 8% vakantiegeld. Het bruto modaal jaarinkomen exclusief vakantiegeld is $\text{€}43.056$.

De vermenigvuldigingsfactor komt afgerond uit op $\text{€}43.056/\text{€}26.320 = 1,6$.

Toelichting minimumloon

Het minimumloon bestaat in Nederland tegenwoordig alleen nog als een minimum uurloon. Per 1 januari 2025 bedraagt dat $\text{€}14,06$. Hoe hoog het minimumloon per maand of jaar is, hangt af van het aantal uren dat iemand werkt. De 36-, 38- en 40-urige werkweek komen het meeste voor. Voor de uitgevoerde berekeningen wordt het midden gekozen: 38 uur. Het gaat bovendien om een uurloon per werkbaar uur, wat inhoudt dat ook doorbetaalde vakantie-uren, uren die op een erkende feestdag vallen en overige verlofuren eronder vallen. Zo zijn er in een jaar met 365 dagen bij een 40-urige werkweek met 8 werkuren per dag 260 werkbare dagen (dagen waarop daadwerkelijk gewerkt wordt of die doorbetaald worden), en bij een 38-urige werkweek 234.

Dat levert een bruto minimum jaarloon (exclusief vakantiegeld) op van:
 $234 \times 8 \times \text{€}14,06 = \text{€}26.320$ bruto per jaar,
 $\text{€}2.193$ per maand.

