

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HOGER BEROEPSONDERWIJS

1 JUNI 2000 tot en met 31 MEI 2002

## OVEREENKOMST

De HBO-raad gevestigd te 's-Gravenhage

te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

prof. dr. F. Leijnse,  
voorzitter

drs. A.B. de Graaf,  
secretaris

hierna te noemen 'de HBO-raad', vereniging van hogescholen<sup>1</sup>, in de hoedanigheid van vereniging met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers optredend als partij te ener zijde

en

Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP) gevestigd te  
Zoetermeer

te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

M. Knoop  
P. Wiechman

Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP) gevestigd te  
's-Gravenhage

te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

J.S. Duijnhouwer

Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF)  
gevestigd te Leidschendam

te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

drs. J.H. de Lange  
mr. A.L.J. Janssen

hierna te noemen 'de centrales' als partij te andere zijde

te dezen in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers optredend als partijen te andere zijde  
verklaren akkoord te gaan met de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het hoger beroepsonderwijs, bestaande uit preambule, artikelsgewijze bepalingen en bijlagen.

Aldus overeengekomen te 's-Gravenhage op 3 juli 2000.

---

<sup>1</sup>In bijlage 1 is een ledenlijst opgenomen.

## INHOUDSOPGAVE

### PREAMBULE

1. Algemeen
2. Lange Termijn Agenda
3. Arbeidsverhoudingen
4. Werkgelegenheid en arbeidsmarkt
5. Belonen
6. Werkdruk en Arbeidsomstandigheden
7. Emplooibaarheid
8. Openbare hogescholen
9. Sociale zekerheid
10. Overige punten
11. Hardheidsclausule

## ARTIKELSGEWIJZE UITWERKING CAO

HOOFDSTUK A	ALGEMENE BEGRIPSBEPALINGEN
HOOFDSTUK B	WERKINGSSFEER, INWERKINGTREDING EN LOOPTIJD CAO
HOOFDSTUK C	BENOEMING
HOOFDSTUK D	AARD EN DUUR DIENSTBETREKKING
HOOFDSTUK E	VERPLICHTINGEN WERKNEMER
HOOFDSTUK F	VERPLICHTINGEN WERKGEVER
HOOFDSTUK G	FUNCTIE
HOOFDSTUK H	OMVANG BETREKKING EN WERKTIJDEN
HOOFDSTUK I	BEZOLDIGING
HOOFDSTUK J	VERPLAATSINGSKOSTEN
HOOFDSTUK K	VAKANTIE EN BUITENGEWOON VERLOF
HOOFDSTUK L	VERLOF MILITAIRE DIENST
HOOFDSTUK L-A	LKD-BELEID
HOOFDSTUK L-B	SOP-REGELING
HOOFDSTUK L-C	KEUZEMENU ARBEIDSVOORWAARDEN
HOOFDSTUK M	OUDERSCHAPSVERLOF
HOOFDSTUK N	ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID
HOOFDSTUK O	FUNCTIONERINGS- EN BEOORDELINGSGESPREEKEN
HOOFDSTUK P	STUDIEFACILITEITEN
HOOFDSTUK Q	SCHORSING ALS ORDEMAATREGEL
HOOFDSTUK R	DISCIPLINAIRE MAATREGELEN
HOOFDSTUK S	ONTSLAG
HOOFDSTUK S-A	REORGANISATIE
HOOFDSTUK S-B	ONTSLAGBESCHERMING
HOOFDSTUK T	COMMISSIE VAN BEROEP PERSONEEL
HOOFDSTUK U	RECHTEN VAN NABESTAANDEN BIJ OVERLIJDEN
HOOFDSTUK V	SEXUELE INTIMIDATIE
HOOFDSTUK V-A	OVERLEG OP LOKAAL NIVEAU
HOOFDSTUK V-B	UITVOERING CAO-AFSPRAKEN IN OVERLEG MET MR
HOOFDSTUK V-C	FACILITEITEN MEDEZEGGENSCHAP VOOR PERSONEELSLEDEN
HOOFDSTUK V-D	VAKBONDSFACILITEITEN
HOOFDSTUK W	OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

BIJLAGEN:

- I Lijst met leden HBO-raad
- II Model arbeidsovereenkomst
- III Aanloop- en maximumschalen
- IIIa Carrièrepatronen
- IV Globale normfuncties onderwijsgevend personeel
- V Regeling bezwarenprocedure functiewaardering cao-hbo
- VI Het kader van het sociaal statuut
- VII Overeenkomst vakbondsfaciliteiten hbo
- VIII Overeenkomst overlegprotocol
- IX Relevante wetsartikelen Burgerlijk Wetboek
- X Arbeidstijdenwet, artikel 5.10
- XI Artikel 7 en 8 Wet uitkering vervroegd uittreden
- XII Protocol functie-ordening

## 1. Algemeen

Partijen hebben in hun overleg aandacht besteed aan vernieuwing van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. In dit kader zijn afspraken gemaakt over de invulling van een voortdurend inhoudelijk overleg tussen sociale partners. Dit inhoudelijk overleg heeft tot doel nadere afspraken te kunnen maken over voor de sector relevante ontwikkelingen over de thema's arbeidsmarkt, kwaliteit van de arbeid en arbeidsverhoudingen. Het maken van dergelijke afspraken en de implementatie zal in deze nieuwe structuur, door partijen benoemd als de Lange Termijn Agenda (LTA), niet afhankelijk zijn van de momenten waarop over de vernieuwing van de collectieve arbeidsovereenkomst gesproken wordt.

Daarnaast hebben partijen afspraken gemaakt over nadere bespreking van onderdelen binnen het huidige arbeidsvoorwaardenpakket met als doel de resultaten hiervan in beginsel te betrekken in het overleg over de volgende cao per 1 juni 2002. Van dit beginsel kan in overleg tussen partijen afgeweken worden. In een dergelijk geval zullen afspraken niet leiden tot negatieve effecten voor individuele medewerkers.

## 2. Lange Termijn Agenda

Partijen hebben overeenstemming bereikt over de hoofdlijnen van een zogenaamde Lange Termijn Agenda. De binnen deze structuur te bespreken onderwerpen zijn in ieder geval:

- integraal personeelsbeleid met als aspecten het HR-management als instrument voor professionalisering van de staf en nadere praktische invulling van flexibiliteit, variatie in functie en taken en loopbaanperspectief als aspecten van de lerende organisatie. Daarbij zullen partijen ook betrekken de optimale vormgeving in de praktijk van een integraal personeelsbeleid. Nagegaan zal worden welke elementen uit integraal personeelsbeleid als aanbeveling voor decentraal beleid in de bedrijfstak cao opgenomen kunnen worden.
- het verkennen van de mogelijkheid voor een gecertificeerd personeelsbeleid bijvoorbeeld door een eventuele invoering van het keurmerk Investors in People voor het hbo of delen hiervan.
- werkdruk, concrete activiteiten op grond van de uitkomsten van het recent uitgevoerde onderzoek
- bevordering van de doorstroom van vrouwen naar hogere functies, waarbij de noties uit het rapport IN & UIT van het Landelijk Steunpunt Emancipatie de aanknopingspunten zullen zijn
- het begeleiden van de door of onder auspiciën van het Mobiliteitsfonds uit te voeren studie naar de operationalisering van de aanbevelingen uit het SER-advies inzake ouderenbeleid in de bedrijfstak hbo.
- ontwikkelingen op het gebied van wachtgeld conform de in de bijlage van dit principe akkoord opgenomen studieopdracht.
- de mogelijkheden voor beleidsaanpassingen op het terrein van ziektekosten, een en ander conform de afgesproken opzet voor een nader onderzoek. Deze opzet is in onderdeel 7b opgenomen.
- de uitkomsten van centrale discussies over modernisering van de pensioenregeling en van hieruit nagaan of en in welke mate individualisering, flexibilisering en modernisering binnen onze bedrijfstak mogelijk is.
- de kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkelingen met betrekking tot de werkgelegenheid vormen onderwerp van overleg binnen de LTA en zullen door partijen nauwlettend worden gevolgd ook in relatie tot door de politiek gestelde budgettaire prioriteitstelling.

In algemene zin zullen de thema's arbeidsmarkt en kwaliteit van arbeid en arbeidsverhoudingen centraal staan binnen ons overleg in deze LTA. In de nadere uitwerking van de structuur zal nadrukkelijk de mogelijkheid betrokken worden dat partijen in vervolg op het overleg binnen de LTA concrete activiteiten afspreken waarvan de implementatie niet opgehouden zal, of kan, worden tot na de afronding van het volgende CAO-overleg

Partijen spreken af de uitwerking van inhoud en vorm voor deze LTA in oktober 2000 af te ronden. Een feitelijke start zal zo snel mogelijk worden gemaakt.

## 3. Arbeidsverhoudingen

Partijen zullen de in het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt vastgestelde procedure inzake het per (sub)sector te voeren arbeidsmarktbeleid vastleggen in de cao, een en ander conform onderstaand is opgenomen.

Gedurende de looptijd van de komende CAO zullen werkgevers voorstellen doen om gezamenlijk met centrales na te gaan of de huidige cao niet meer het karakter van een raam-CAO zou kunnen krijgen met ruime mogelijkheden voor decentrale invulling binnen de centrale kaders door CAO-partijen op lokaal niveau.

### 3a *Werk en Verlof*

Partijen zullen op korte termijn paritair een studie uitvoeren naar de elementen rond werk en verlof. De kaders voor deze studie zijn hieronder vastgelegd. Partijen komen expliciet overeen dat de studie er niet op gericht is de huidige rechten en plichten te wijzigen. Het aspect van de verplichte aanwijzing van vakantiedagen zoals opgenomen in de

cao zal in deze studie worden betrokken.

Partijen zullen overeenkomstig de afspraak in de vorige cao in een gezamenlijke studie nagaan of:

- een vereenvoudiging van de afspraken over werk en verlof mogelijk is;
- een samenhangende benadering van alle vormen van verlof (vakantie, calamiteitenverlof, loopbaanverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof, spaarverlof, sabbatsverlof) te realiseren is;
- de huidige definities met betrekking tot verlof volstaan.

Het doel van de studie is nadrukkelijk gericht op vereenvoudiging van de afspraken over werk en verlof zónder dat dit leidt tot aantasting van de bestaande rechten en plichten.

In navolging van de Wet Arbeid en Zorg is de doelstelling van deze studie tevens het optimaliseren van de mogelijkheden om arbeid en zorgtaken te combineren.

De paritaire werkgroep legt uiterlijk 1 december 2000 haar bevindingen neer bij het cao-overleg.

#### **4. Werkgelegenheid en arbeidsmarkt**

##### *4a Arbeidsmarktbeleid*

Jaarlijks wordt een arbeidsmarktprogramma hbo afgesproken door sociale partners op advies van de Stichting MobiliteitsFonds hbo. In het jaarverslag van de Stichting Mobiliteitsfonds wordt van dit arbeidsmarktprogramma verslag gedaan.

Partijen zullen uitvoering geven aan de in het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt vastgestelde notitie "procedurebeschrijving structuur arbeidsmarktbeleid onderwijssector".

Op basis van de door het SBO aangeleverde analyse van de onderwijsarbeidsmarkt zullen door partijen specifieke arbeidsmarktplannen voor de sector van het hbo worden opgesteld. De voorbereiding van deze plannen zal plaats vinden door de Stichting Mobiliteitsfonds.

De structuur van de Lange Termijn Agenda zal door partijen worden gebruikt om te komen tot meerjaren-afspraken over de inzet van inspanningen en middelen gericht op een aanpak van de arbeidsmarkt in het hbo.

##### *4b Ouderenbeleid*

Partijen hebben de feitelijke ontwikkeling van de kosten van de SOP-regeling in relatie met de eerder als basis voor CAO-afspraken gehanteerde cijfermatige ramingen besproken. Partijen zullen, mede in relatie tot de afspraak om binnen onze LTA na te gaan of en zo ja in welke mate het SER advies over de bevordering van de arbeidsdeelname ouderen toepasbaar is in onze bedrijfstak, de ontwikkelingen rond het gebruik van de SOP-regeling nader bespreken. Hierbij zullen de feitelijke kostenontwikkeling van de voorgaande jaren en de kostenraming voor de komende jaren worden betrokken.

De uitkomsten van dit overleg zullen betrokken worden in het volgend CAO-overleg.

Partijen zien af van het wijzigen van de huidige SOP-regeling en het invoeren van kostenbeperkende maatregelen gedurende de looptijd van deze cao.

##### *4c Onderzoek bevordering arbeidsdeelname van ouderen*

Bij een ongewijzigd beleid zal in de komende vijf tot tien jaar bijna een kwart van het totale personeelsbestand de sector vanwege (pre)pensionering verlaten. De krappe arbeidsmarkt zal een adequate vervulling van de vacatures bemoeilijken. Een bijdrage aan de oplossing voor dit knelpunt kan zijn dat ouderen langer door blijven werken. Om de arbeidsdeelname van ouderen daadwerkelijk te bevorderen zal hun positie binnen de hogescholen moeten worden verbeterd. Het recente advies van de Sociaal Economische Raad bevat een groot aantal aanbevelingen gericht op de bevordering van de arbeidsdeelname van ouderen.

Zowel in het kader van het arbeidsmarktbeleid als het employabilitybeleid achten cao-partijen het van belang te laten onderzoeken óf en in welke mate de aanbevelingen in het SER-advies geoperationaliseerd kunnen worden naar de sector van het hbo.

De Stichting Mobiliteitsfonds is door cao-partijen verzocht binnen het programma Arbeidsmarktbeleid 2001 dit onderzoek te laten verrichten.

##### *4d Kinderopvang*

Werkgevers zullen in het lokaal CAO-overleg rapporteren over de besteding van de voor de jaren 2000 en 2001 door het Kabinet toegekende extra middelen voor het vergroten van de mogelijkheden voor kinderopvang. Partijen zullen de in de cao vastgelegde intenties inzake het vergroten van de mogelijkheden voor kinderopvang nogmaals onder de aandacht brengen van het lokale CAO-overleg. Met name het advies om binnen de besteding van de zogenaamde

LKD-gelden het accent te leggen bij besteding ten gunste van kinderopvang zal benadrukt worden.

## 5. Belonen

In de CAO 1999 – 2000 is een studie naar een andere beloningsstructuur afgesproken. Partijen zullen deze studie tijdens de looptijd van de cao verder uitvoeren. Daarbij zullen, mede naar aanleiding van het nu gevoerde overleg, in ieder geval de navolgende aspecten nader verkend worden:

- vereenvoudiging van de salaristabellen
- regelingen rond doorloop van een salarisgroep
- verkorting van de zogenaamde carrièrelijn
- relatie met functieordering.

## 6. Werkdruk en Arbeidsomstandigheden

### 6a. *Werkdruk*

Als uitwerking van de studie afspraak over werkdruk in de cao-hbo 1999-2000 is er een onderzoek uitgevoerd naar de beleefde werkdruk bij medewerkers in het hbo.

Partijen spreken zich uit om zodra de resultaten van dit onderzoek gepubliceerd zijn overleg te voeren over de (beleids)maatregelen welke naar aanleiding van de resultaten en aanbevelingen ondernomen zullen worden om de beheersbaarheid van werkdruk te bewerkstelligen.

### 6b. *Arbo-convenant*

Partijen zetten zich in om in aansluiting op de Arbo-intentieverklaring Sector Onderwijs en Wetenschappen uiterlijk najaar 2000 een Arboconvenant Sector Hoger Onderwijs af te sluiten.

De verschillende (beleids)maatregelen voortvloeiend uit het overleg tussen partijen naar aanleiding van het werkdrukonderzoek zullen zo mogelijk in het kader van de afspraken binnen het Arboconvenant worden ontwikkeld.

Om het ziekteverzuim en de instroom in de WAO terug te dringen hebben partijen voorts in hoofdlijnen overeenstemming over de navolgende thema's voor het Arboconvenant:

- het realiseren van een adequate verzuimrapportage op sector niveau en daar aan de mogelijkheid koppelen het verzuim periodiek te monitoren, met als doelstelling zowel preventieve maatregelen als maatregelen gericht op vroegtijdige reïntegratie te kunnen ontwikkelen;
- het bevorderen van een optimale dienstverlening van arbodiensten toegesneden op de specifieke behoeften van hbo-instellingen, middels het formuleren van een Service Level Agreement Arbodiensten;
- het op sector niveau realiseren van een structurele arbovoorziening, met als doelstelling het bevorderen van beleids- en instrument ontwikkeling.

De kosten verbonden aan het ontwikkelen van (beleids)maatregelen in relatie tot werkdruk en het effectueren van maatregelen uit het Arboconvenant worden begrensd door de budgettaire kaders van de door het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen ter beschikking gestelde Arbogelden hoger beroepsonderwijs, de subsidiegelden van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en zo mogelijk andere subsidiebronnen.

### 6c. *Arbo-beleid*

Afspraken over taakbelastingsbeleid en wijzigingen daarvan worden ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR op het niveau waarop het beleid wordt vastgesteld.

## 7. Emplooibaarheid

### 7a. *Scholing*

Partijen stellen vast dat externe en interne ontwikkelingen de noodzaak van voortdurende scholing groter maakt. Dit geldt ook voor het onderwijsondersteunend personeel. Partijen gaan er van uit dat binnen de instellingen de scholing voor onderwijsondersteunend personeel bijzondere aandacht krijgt naast de van oudsher sterk op het onderwijsgevend personeel gerichte scholingsactiviteiten. Partijen nemen aan dat de scholingsinspanningen binnen de groep onderwijsondersteunend personeel een effect van gemiddeld enkele dagen scholing per jaar voor de individuele medewerker zal hebben. Partijen spreken af de scholingsinspanningen voor het onderwijsondersteunend personeel in de komende jaren kwalitatief en kwantitatief te volgen.

Voor scholing wordt een substantieel budget op hogeschoolniveau in de begroting opgenomen. Bedoeld budget is bedoeld voor de directe kosten van het scholingsbeleid. In beginsel komen de kosten van scholing voor rekening van de werkgever en vindt scholing in werktijd plaats. Partijen bevorderen dat werkgever en werknemer gezamenlijk een individueel ontwikkelingstraject ontwikkelen waarin zowel de wensen van de werknemer als de noodzaak van de



organisatie om tot verandering en vernieuwing te komen centraal staan. De werknemer heeft naast de verplichting tot scholing eveneens een recht op scholing.

#### *7b Persoonlijk ontwikkelingsplan*

Partijen hebben de Stichting MobiliteitsFonds verzocht een gericht onderzoek te laten uitvoeren naar een optimaal instrumentarium voor de ontwikkeling en het gebruik van persoonlijke ontwikkelingsplannen als instrument van loopbaanontwikkeling en als leidraad voor scholingsafspraken.

### **8. Openbare hogescholen**

Openbare hogescholen die zijn aangesloten bij de cao-hbo kunnen niet op basis van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Stb. 1927,415, zoals laatstelijk gewijzigd) worden gedwongen om deze cao na te komen, omdat bedoelde wet niet op hen van toepassing is. Op grond van de statutaire bepalingen zijn openbare hogescholen aan de cao-hbo gebonden en kunnen de HBO-raad en zijn leden nakoming van de cao-hbo van openbare hogescholen afdwingen.

De binding van openbare hogescholen op grond van de statuten van de HBO-raad heeft echter geen derdenwerking. Teneinde derdenwerking te bewerkstelligen, met name ten aanzien van de centrales, sluiten betrokken hogescholen na het afsluiten van de cao-hbo een aparte overeenkomst met de centrales. Deze overeenkomst houdt in:

- dat de cao-hbo gedurende de looptijd van de cao op de arbeidsvoorwaarden van het personeel van toepassing is;
- dat op de verhouding tussen partijen de Wet op de cao van overeenkomstige toepassing is.

Op deze wijze wordt de verhouding tussen de centrales en de openbare hogescholen als leden van een werkgeversvereniging materieel vrijwel gelijk als de verhouding met de bijzondere hogescholen waarop de Wet op de cao direct van toepassing is.

Partijen nemen de inspanningsverplichting op zich om te bevorderen dat de onderwijswetgeving zodanig wordt gewijzigd, dat de openbare hogescholen op materieel dezelfde wijze als bijzondere hogescholen aan het resultaat van cao-onderhandelingen zijn gebonden.

Partijen hebben de intentie dat voor alle hogescholen eenzelfde arbeidsvoorwaardenpakket gaat gelden. De HBO-raad, de vakorganisaties en het ministerie moeten dan ook hun toekomstige middelen aanwenden om dit doel te bereiken.

### **9. Sociale zekerheid**

#### *9a Wachtgeldregeling*

Het gehele terrein van de sociale zekerheid en de uitvoering van de geldende regels is volop in beweging. Nog in dit kalenderjaar wordt een concrete start gemaakt met de vorming van een landelijk werkende uitvoeringsinstelling, de zogenaamde mono-uvi. Niet geheel duidelijk is welke rol de sociale partners kunnen invullen in de aansturing van deze mono-uvi. De bestaande sectorraden verliezen in ieder geval de huidige taak en niet duidelijk is langs welke (alternatieve) wegen ruimte geschapen kan worden voor deze raden.

Ook onduidelijk is of de wensen van sociale partners binnen overheid en onderwijs om het sectoreigene in de uitvoering sociale zekerheid te behouden ("eigen risicodrager", van oudsher veel aandacht voor vroegtijdige benadering cliënten), gehonoreerd kunnen worden.

Naast deze ontwikkelingen rond en binnen de uitvoering van de regelgeving vraagt de regelgeving zelf ook aandacht van sociale partners. De scheiding in wettelijk en bovenwettelijk brengt een duidelijke cesuur in regels voor de rechten en plichten van werknemers en werkgevers. Alleen al om de afspraak van handhaving huidige rechten en plichten in te blijven vullen zal voortdurend overleg nodig zijn.

Tot slot kan onderwerp van gesprek zijn het voortdurend blijven bespreken of de regelgeving binnen de cao hbo optimaal aansluit bij maatschappelijke ontwikkelingen en wenselijke budgettaire prioritering.

Samenvattend zijn de hoofdonderdelen van de studie:

- wijzigingen in de organisatie van de uitvoering en de rol van sociale partners
- wijzigingen in regelgeving en de effecten op huidige afspraken

#### *9b Ziektekosten*

Mede naar aanleiding van het kabinetsbeleid een bezuiniging op te leggen voor de ziektekostenvergoedingen binnen de hbo-sector hebben partijen besloten een studie uit te voeren naar de mogelijkheden voor beleidsaanpassingen op het terrein van de ziektekosten. In aansluiting op de studie-afspraken in de cao-hbo 1999-2000 zal onderdeel van deze studie zijn de mogelijkheid te onderzoeken van een collectieve ziektekostenverzekering voor de sector.

Vanwege de toenemende maatschappelijke aandacht voor ziekte en gezondheid zal in de studie mede worden betrokken een meer integraal beleid rond gezondheidszorg en zorg binnen de instellingen van het hbo. Dit kan onder andere een nauwere samenwerking tussen de verschillende diensten en activiteiten op dit gebied, zoals USZO/ABP, ziektekostenverzekeraar en Arbo-diensten, betekenen.

Uitgangspunt bij het onderzoek is dat zittende en nieuwe werknemers gelijkwaardige regelingen worden aangeboden.

## 10. Overige punten

### 10a Reorganisatie

Partijen zullen het begrip reorganisaties in de CAO-teksten nader definiëren naar analogie van het bepaalde in artikel 25 Wet op de ondernemingsraden (WOR). Partijen hebben voorafgaand aan het nadere overleg, willen uitsluiten dat er zodanige definities worden afgesproken dat het mogelijk wordt om langs de weg van steeds herhaalde kleine reorganisatie een grote organisatieaanpassing te realiseren zonder dat het vereiste overleg met bonden en pMR gevoerd wordt.

### 10b Belastingherziening

Partijen zullen nagaan of en zo ja welke effecten de belastingherziening per 1 januari 2001 zal hebben voor (groepen van) medewerkers binnen het hbo. De uitkomsten van deze verkenning zullen voor werkgevers onder geen enkel beding aanleiding zijn tot nadere afspraken over arbeidsvoorwaarden indien dergelijke afspraken kostenverhogend werken.

### 10c Commissies

Partijen zullen in onderling overleg de rol en de taken van de diverse in de huidige cao genoemde commissies analyseren en nagaan of alternatieve afspraken wenselijk en/of mogelijk zijn.

### 10d Agenda lokaal overleg

- Jaarlijks zullen de verwachte ontwikkelingen in de personeelsformatie in het lokaal overleg met de vakorganisaties worden verkend.
- Eveneens wordt aanbevolen het gebruik van instroom/doorstroom banen binnen de instelling te bevorderen. Deze banen mogen niet ten koste gaan van de reeds aanwezige structurele werkgelegenheid. Over de activiteiten in dit verband wordt door de werkgever verantwoording afgelegd in het sociaal jaarverslag.

### 10e Overig

- De bestemming van de decentrale werkgeversgelden wordt door de cao-partijen vastgesteld.
- De jaarrekening en de begroting zijn nadat zij zijn vastgesteld beschikbaar voor de vakorganisaties.

## 11 Hardheidsclausule

De cao-partijen zullen naar redelijkheid en billijkheid uitvoering geven aan de gemaakte afspraken. Indien en voorzover het ten uitvoer brengen van afspraken aantoonbaar de continuïteit van een hogeschool bedreigt kunnen op hoeschoolniveau in overeenstemming met de vakorganisaties aanvullende afspraken worden gemaakt teneinde de continuïteit te waarborgen.

## ARTIKELSGEWIJZE UITWERKING CAO

Begrippen die in deze cao in verschillende hoofdstukken worden gehanteerd zijn in het hoofdstuk 'Algemene begripsbepalingen' gedefinieerd. Begrippen die slechts in één hoofdstuk worden gehanteerd zijn in het desbetreffende hoofdstuk gedefinieerd.

Voor het openbaar onderwijs dient voor 'arbeidsovereenkomst' en voor 'benoemd' gelezen te worden 'aanstelling' respectievelijk 'aangesteld'.

Overall waarin deze cao wordt gesproken over 'hij' of 'zijn' dient tevens gelezen te worden 'zij' respectievelijk 'haar'.

## Artikel A-1 Begripsbepalingen

In deze cao wordt verstaan onder:

- a 'aanloopschaal': een bij een functie behorende salarisschaal die lager is dan de maximumschaal.
- b 'bezoldiging': de som van salaris, vakantie-uitkering en toelagen waarop de werknemer op grond van deze cao jegens de werkgever aanspraak heeft.
- ba 'WRHBO': Werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs Onderwijs- en Onderzoekpersoneel.
- bb 'ZAHBO': Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger beroepsonderwijs.
- c 'formatie': het samenstel van functies binnen de hogeschool in niveaus en aantallen.
- ca 'FPU': Flexibel Pensioen en Uittreden, de overeenkomst ter zake van de uitwerking van een regeling flexibel pensioen en uittreden en alle daarin opgenomen documenten waarnaar verwezen wordt zoals gesloten in de Raad voor Overheidspersoneelsbeleid op 10 juli 1996.
- d 'functie': het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens de door de werknemer met de werkgever gesloten arbeidsovereenkomst.
- e 'HBO-raad': de vereniging van hogescholen te dezen optredend als vereniging van werkgevers van hogescholen die de HBO-raad daartoe expliciet hebben gemachtigd.
- f 'hogeschool': een instelling voor hoger beroepsonderwijs als bedoeld in artikel 1.1, sub f<sup>o</sup> 1.3, tweede lid Whw, dit zijn instellingen die hoger onderwijs verzorgen, dat is gericht op de overdracht van theoretische kennis en op de ontwikkeling van vaardigheden in nauwe aansluiting op de beroepspraktijk.
- g 'Kaderbesluit': het besluit van 23 juli 1993 houdende vaststelling van het kaderbesluit rechtspositie hbo (Stb. 1993,424), zoals laatstelijk gewijzigd.
- h 'maximumschaal': de hoogste salarisschaal die behoort bij een functie.
- i 'niet-werkdag': zondag, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd, 5 Mei en de zodanig door de overheid erkende nationale feestdagen en gedenkdagen.
- j 'normjaartaak': jaartaak van 1659 uur.
- ja 'normbetrekking': betrekking waarvan de arbeidsduur op jaarbasis gelijk is aan de normjaartaak.
- jb 'deeltijdbetrekking': betrekking waarvan de omvang kleiner is dan een normbetrekking.
- jc 'standaardwerkdag': werkdag van negen uur.
- k 'onderwijsgevende functie': een functie als bedoeld in artikel G-2, tweede lid.
- l 'organisatorische eenheid': een door een samenhangend takenpakket duidelijk herkenbaar organisatieonderdeel dat als zodanig door de werkgever is aangewezen.
- m 'partner': degene met wie de werknemer een huwelijkse relatie of een relatie onderhoudt die daaraan gelijk is gesteld heeft of met wie hij een geregistreerd partnerschap is aangegaan, een en ander met inachtneming van de eisen die daaraan bij of krachtens wet worden gesteld.
- ma 'PMR': Het deel van een medezeggenschapsraad dat uit en door het personeel is gekozen.
- n 'pensioen': een ouderdomspensioen op grond van het pensioenreglement dat voor de sector onderwijs en wetenschappen geldt.
- p 'aantal studenten': aantal personen die op de teldatum van enig jaar als student bij een hogeschool zijn ingeschreven.
- q 'salaris': het bedrag dat met inachtneming van de bij of krachtens wet gestelde regels alsmede de bepalingen van deze cao is vastgesteld aan de hand van één van de salarisschalen zoals vermeld in bijlage III.
- r 'salaris per uur': 1/160 deel van het salaris per maand bij een normbetrekking.
- s 'vakorganisatie': partijen die namens de werknemers de onderhavige cao hebben afgesloten.
- t 'werkgever': het instellingsbestuur als bedoeld in artikel 1.1 sub j Whw, zijnde het bestuur van een rechtspersoon die een hogeschool in stand houdt of het orgaan of de persoon of personen die krachtens delegatie als zodanig kan respectievelijk kunnen optreden.
- u 'werknemer': degene, niet zijnde leden van colleges van bestuur of centrale directies, die op grond van een arbeidsovereenkomst met een werkgever op grond van deze cao bij een hogeschool werkzaam is.
- v 'Whw': Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Stb. 1992, 593), zoals laatstelijk gewijzigd.

#### Artikel B-1 Werkings sfeer

1. Deze cao is van toepassing op werknemers in dienst van werkgevers indien en voor zover de regelgeving voortvloeiende uit de Whw op de werkzaamheden van deze werknemers van toepassing is. Deze cao is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaren die in dienst zijn van een openbare hogeschool.
2. Deze cao kan van toepassing worden verklaard op werknemers die werkzaam zijn bij een hogeschool op wier werkzaamheden andere regelgeving dan voortvloeiende uit de Whw van toepassing is.
3. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn of worden gesteld, waarvan afwijking niet is geoorloofd, is deze cao slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met vorenbedoelde wettelijke bepalingen. Alsdan volgt overleg tussen de cao-partijen.
4. Voorzover daarin niet anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan af te wijken van bepalingen van deze cao. Het is de werkgever toegestaan in het lokale cao-overleg arbeidsvoorwaarden overeen te komen met betrekking tot onderwerpen welke niet in de cao zijn geregeld.

#### Artikel B-2 Strijd met bekostigingsvoorwaarden

In geval van strijdigheid van de bekostigingsvoorwaarden en de daarop gebaseerde besluiten, zoals bijvoorbeeld het Kaderbesluit Rechtspositie hbo, met deze cao prevaleren de bekostigingsvoorwaarden.

#### Artikel B-3 Inwerkingtreding en looptijd

Deze cao treedt in de plaats van de cao-hbo 1999-2000 en treedt op 1 juni 2000 in werking en loopt af op 31 mei 2002.

#### Artikel B-4 Termijnen

1. Indien in deze cao een termijn is gesteld gelden de bepalingen ter zake van de Algemene Termijnenwet.
2. Indien een belanghebbende ten genoegen van de bevoegde instantie aannemelijk maakt dat de aanvang van een in deze cao gestelde termijn gedurende welke een aanspraak kan worden geldend gemaakt hem niet tijdig bekend kon zijn en hij hierdoor in zijn belangen is geschaad, wordt de termijn geacht te zijn aangevangen op het tijdstip waarop de belanghebbende naar het oordeel van de bevoegde instantie redelijkerwijs kennis heeft kunnen dragen van het ontstaan van zijn aanspraken.

#### Artikel B-5 Reikwijdte cao

Werknemers in dienst van een rechtspersoon waarover de hogeschool zeggenschap heeft, alsmede uitzendkrachten en gedetacheerden, welke binnen de hogeschool aan de kernactiviteiten als bedoeld in artikel B-1 lid 1 meewerken, hebben recht op beloning conform de cao-hbo.

Daartoe wordt de cao-hbo aangemeld bij de Stichting Meldingbureau Uitzendbranche (SMU).

### HOOFDSTUK C INDIENSTTREDING

#### Artikel C-1 Sollicitatiecode, vaststelling en tervisielegging

1. Ter zake van werving en selectie van personeel neemt de werkgever een sollicitatiecode in acht. Deze sollicitatiecode ligt voor een ieder ter inzage hetgeen aan de sollicitant bekend wordt gemaakt.
2. De sollicitatiecode wordt overeen gekomen met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad.

#### Artikel C-2 Geneeskundige keuring

1. Voor indiensttreding aan een hogeschool moet de werkgever een werknemer geneeskundig laten keuren indien de werkgever in overleg met de bedrijfsgezondheidsdienst van oordeel is dat op grond van functie-eisen voor een bepaalde functie een onderzoek naar medische geschiktheid noodzakelijk is. Betrokken werknemer komt pas voor indiensttreding in aanmerking indien uit de geneeskundige keuring, ingesteld door een vanwege de werkgever aangewezen geneeskundige, niet zijnde de behandelend geneeskundige van betrokkene, is gebleken dat hij geen ziekten of gebreken heeft die hem voor de vervulling van de betreffende functie aan de desbetreffende hogeschool ongeschikt maken. Het resultaat van de geneeskundige keuring wordt door de aangewezen geneeskundige schriftelijk en gemotiveerd aan betrokkene medegedeeld.
2. Indien de werknemer ernstige gewetens- of gemoedsbezwaren heeft tegen een geneeskundige keuring als in het voorgaande lid bedoeld komen de gevolgen van ziekten en gebreken die redelijkerwijs bij een keuring geconstateerd zouden zijn en die leiden tot ongeschiktheid voor de vervulling van de functie voor rekening en risico van de werknemer.
3. Indien daartoe aanleiding bestaat kan de geneeskundige als bedoeld in het eerste lid de betrokkene voor bepaalde duur maar voor ten hoogste één jaar geschikt verklaren.

4. Degene die niet of voor bepaalde duur geschikt wordt verklaard, heeft recht op herkeuring binnen veertien dagen door een andere geneeskundige dan de op grond van het eerste lid aangewezen geneeskundige indien hij daarom verzoekt.

#### Artikel C-3 Arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt conform het model als opgenomen in bijlage II schriftelijk aangegaan en gewijzigd. Zij wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer tijdig, zo mogelijk voor indiensttreding, een door beide partijen<sup>2</sup> ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan.
2. De arbeidsovereenkomst vermeldt in ieder geval:
  - a de naam, vestigingsplaats en adres van de werkgever alsmede de functie van degene die de werkgever ten deze vertegenwoordigt;
  - b de naam, voornaam, adres, geboorteplaats en geboortedatum van de werknemer;
  - c de datum van ingang van de dienstbetrekking;
  - d of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de zin van artikel D-2 of voor bepaalde tijd in de zin van artikel D-3 of D-4. Indien artikel D-3 of D-4 van toepassing is, wordt in de arbeidsovereenkomst de duur waarvoor de overeenkomst is aangegaan vermeld;
  - e de duur van de proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek, indien zulk een proeftijd is overeengekomen;
  - f de functie die door de werknemer zal worden vervuld;
  - g het aanvangssalaris uitgedrukt in schaal- en regelnummer alsmede de maximumschaal behorende bij de functie en de termijn van uitbetaling;
  - h voor zover van toepassing het tijdstip waarop de eerste periodiek wordt toegekend;
  - i de overeengekomen arbeidsduur per jaar en de gebruikelijke arbeidsduur per dag;
  - j de standplaats als bedoeld in hoofdstuk J;
  - k de aanspraak op vakantieverlof;
  - l de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen;
  - m of de werknemer gaat deelnemen aan de pensioenregeling;
  - n de bepaling dat deze cao inclusief alle wijzigingen en aanvullingen met de arbeidsovereenkomst een geheel vormt en van toepassing is.
3. In de arbeidsovereenkomst wordt de vermelding van de aanstelling bij de organisatorische eenheid geacht geschrapt te zijn.

## HOOFDSTUK D AARD EN DUUR DIENSTBETREKKING

#### Artikel D-1 Duur arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:

- voor onbepaalde tijd of
- voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of
- voor bepaalde tijd.

#### Artikel D-2 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De werknemer treedt in dienst voor onbepaalde tijd tenzij artikel D-3 of artikel D-4 van toepassing is.

#### Artikel D-3 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd

1. De werknemer kan in dienst treden voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. De duur van de in het eerste lid bedoelde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is maximaal één jaar.
- 3a Indien de werknemer niet voldoet aan bij of krachtens de wet gestelde eisen kan de duur van de in het eerste lid bedoelde arbeidsovereenkomst tweemaal worden verlengd welke verlengingen tezamen maximaal één jaar kunnen duren.
- 3b Indien door bijzondere omstandigheden niet of in onvoldoende mate kan worden beoordeeld of de werknemer geschikt is voor zijn functie kan de duur van de in het eerste lid bedoelde arbeidsovereenkomst tweemaal worden verlengd welke verlengingen tezamen maximaal één jaar kunnen duren.
4. Bij indiensttreding op grond van dit artikel kan geen proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek worden overeengekomen.

<sup>2</sup>Voor openbare hogescholen geldt dat slechts de werkgever de aanstelling ondertekent

5. Uiterlijk twee maanden voor de afloop van de duur waarvoor de overeenkomst is aangegaan besluit de werkgever op grond van een beoordeling als bedoeld in hoofdstuk O of de arbeidsovereenkomst met inachtneming van het in deze cao bepaalde wordt beëindigd dan wel of de werknemer een voortzetting van de dienstbetrekking op grond van artikel D-2 of artikel D-3, derde lid wordt aangeboden. Bedoeld besluit wordt schriftelijk aan de werknemer kenbaar gemaakt.
6. De artikelen 1 tot en met 5 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval een werknemer in dienst treedt wiens arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever is beëindigd in een periode van een jaar of korter voorafgaande aan die indiensttreding.

#### Artikel D-4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

De werknemer kan in dienst treden voor bepaalde tijd en belast worden met structurele en/of incidentele werkzaamheden.

#### Artikel D-5 Voortgezette dienstbetrekking

1. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij de hogeschool en/of werkgever conform de cao kunnen elkaar opvolgen, waarbij de maximale duur van de som van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in afwijking van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek, is:
  - a acht jaar voor onderwijsgevend personeel met onderwijsgevende taken in het kunstonderwijs indien de werknemer tevens uitvoerend beroepsbeoefenaar is en de omvang van zijn betrekking bij de werkgever kleiner of gelijk is aan de omvang van een halve normbetrekking;
  - b onbeperkt voor de duur in die gevallen waarin de werknemer wegens ziekte op grond van een geneeskundige keuring voor de functie voor bepaalde duur geschikt wordt verklaard;
  - c vier jaar voor gevallen niet vallend onder sub a en sub b.
2. Indien door opeenvolgende arbeidsovereenkomsten een voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd is ontstaan, als bedoeld in artikel 7:668 Burgerlijk Wetboek, is voor de beëindiging daarvan geen opzegging vereist.
3. Conform artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek worden dienstbetrekkingen tussen dezelfde partijen die elkander met tussenpozen van niet meer dan drie maanden zijn opgevolgd, geacht een voortgezette dienstbetrekking te vormen.
4. In afwijking van artikel 7:668a kunnen de arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel D-4 binnen de in lid 1 van dit artikel bedoelde periode een onbeperkt aantal malen verlengd of aangegaan worden.

#### Artikel D-6 Flexibele formatie

1. Het gebruik van:
  - a arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en;
  - b tijdelijke uitbreidingen van zowel deeltijd als voltijd arbeidsovereenkomsten, is beperkt tot:
    - maximaal 20% van de formatie voor het kunstonderwijs;
    - maximaal 10% van de formatie voor het overige onderwijs.
 tenzij het betreft:
    - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, dan wel tijdelijke uitbreiding van arbeidsovereenkomsten, in het kader van vervanging en;
    - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. De werkgever verantwoordt het gevoerde beleid ten aanzien van flexibele arbeidsovereenkomsten achteraf in het sociaal jaarverslag.
3. Indien een werkgever, door de percentages genoemd in lid 1 van dit artikel, in zodanige problemen raakt dat een hoger percentage noodzakelijk wordt geacht, dan vindt op hogeschoolniveau overleg met de vakorganisaties plaats over de noodzaak en de hoogte van de te wijzigen percentages. Dit overleg dient tot overeenstemming te leiden.
4. De werkgever tracht flexibele arbeidsovereenkomsten (waaronder oproepcontracten en dergelijke), die de werknemer in een nadelige positie brengen zoveel mogelijk te voorkomen.
5. De werkgever maakt geen gebruik van zogenaamde 'nul-uren' contracten<sup>3</sup>.
6. De werkgever verantwoordt het gebruik van zogenaamde 'min-max'contracten<sup>4</sup> in het sociaal jaarverslag onder vermelding van het aantal contracten en de bandbreedte (verschil tussen het minimale en maximale aantal uren) van de contracten.

<sup>3</sup>Een nul-uren contract is een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer op afroep beschikbaar is. Kenmerk is dat de werkgever geen enkele garantie geeft dat de werknemer wordt opgeroepen

<sup>4</sup>Een 'min-max' contract is een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer op afroep beschikbaar is. Kenmerk is dat de werkgever een bepaald aantal uren werk garandeert (minimaal x en maximaal y uur per maand).

## HOOFDSTUK E VERPLICHTINGEN WERKNEMER

### Artikel E-1 Functievervulling

1. De werknemer is verplicht zijn functie naar beste vermogen te vervullen en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven.
2. De werknemer is verplicht zijn functie te vervullen in overeenstemming met de grondslag en de doelstellingen zoals omschreven in de statuten van de rechtspersoon die de hogeschool in stand houdt alsmede zoals omschreven in de overige documenten waarin de grondslag en de doelstellingen zijn neergelegd; van deze documenten dient de werknemer redelijkerwijze kennis te hebben kunnen nemen.
3. De werkgever legt schriftelijk vast op welke dagen en dagdelen de werknemer werkzaam zal zijn. Bedoelde dagen of dagdelen kunnen in overleg worden gewijzigd waarbij beide partijen redelijkheid dienen te betrachten. Van bedoelde wijziging ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging.
4. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks noodzakelijk is voor een goede voortgang van de werkzaamheden is de werknemer na voorafgaand overleg verplicht in te stemmen met:
  - a wijziging voor korte tijd doch voor ten hoogste een maand van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden;
  - b wijziging voor korte tijd doch voor ten hoogste een maand in de regeling van zijn arbeidstijd.  
Dit lid is van overeenkomstige toepassing indien zich zodanig bijzondere omstandigheden voordoen dat voorafgaand overleg niet mogelijk is.
5. De werknemer is verplicht deel te nemen aan scholing en ontwikkelingstrajecten<sup>5</sup> voor zover zulks vereist is voor het vervullen van de overeengekomen functie dan wel ten behoeve van het behoud van passende arbeid in het kader van het werkgelegenheidsbeleid.
6. De werknemer kan op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten weigeren.

### Artikel E-2 Goed werknemerschap

1. De werknemer is verplicht de goederen, welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd zorgvuldig te beheren.
2. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voorzover deze is ontstaan door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
3. De werknemer zal geen werkzaamheden verrichten die het vervullen van zijn functie of het belang van de werkgever aantoonbaar schaden of een vermenging van belangen betekenen die voorzienbaar schade voor de werkgever tot gevolg kan hebben. De werknemer is verplicht de werkgever desgevraagd te informeren over omvang en inhoud van de werkzaamheden ter uitoefening van beroep of bedrijf die hij al dan niet in dienst van anderen verricht. Indien de werknemer zich tot een geheimhoudingsplicht met betrekking tot de inhoud heeft gebonden door middel van een overeenkomst, dan is hij niet gehouden om de werkgever omtrent de inhoud van de werkzaamheden te informeren.
4. De werknemer is verplicht vergoedingen van derden voor werkzaamheden verricht door de werknemer gedurende werktijd dan wel vergoedingen voor het gunnen van werkzaamheden aan die derden, af te dragen aan de werkgever voorzover de werkgever hem niet schriftelijk van deze verplichting ontheffing heeft verleend.
5. De werknemer is voorts verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten.

### Artikel E-3 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voorzover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem schriftelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
2. Onverminderd wettelijke verplichtingen is de werkgever jegens derden verplicht tot geheimhouding van persoonlijke gegevens van de werknemer, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens schriftelijk toestemming geeft.

### Artikel E-4 Verhinderung werknemer

Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen en met inachtneming van de daarvoor door de werkgever gestelde en kenbaar gemaakte richtlijnen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.

<sup>5</sup>Zie de preambule cao-hbo 1999-2000, punt 7.

#### Artikel E-5 Concurrentiebeding

De werkgever kan met de werknemer schriftelijk en voor ten hoogste twee jaar een concurrentiebeding als bedoeld in artikel 7:653 Burgerlijk Wetboek overeenkomen.

#### Artikel E-6 Auteursrechten en industriële eigendom

De rechten op het auteurs-, octrooi- of kwekersrecht alsmede de baten voortvloeiend uit

- het vervaardigen van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst in de zin van de Auteurswet,
- het uitvinden van een nieuw voortbrengsel of een nieuwe werkwijze in de zin van de Rijksoctrooiwet of
- het kweken of winnen van een ras waarop een kwekersrecht kan worden gevestigd als bedoeld in de Zaaizaad- en Plantgoedwet komen toe aan de werkgever indien het vervaardigen, uitvinden, kweken of winnen door de werknemer in de uitoefening van zijn functie is of wordt verricht ten behoeve van de werkgever.

### HOOFDSTUK F VERPLICHTINGEN WERKGEVER

#### Artikel F-1 Goed werkgeverschap

De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever behoort te doen of na te laten.

#### Artikel F-2 Verzekering

1. De werkgever verplicht zich een wettelijke aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten, welke de aansprakelijkheid van de werknemer in de uitoefening van zijn functie dekt, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degenen die door de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie worden begeleid.
2. De verplichting van de werkgever tot verzekering van de werknemer als bedoeld in het eerste lid is niet van toepassing indien deze werknemer ernstige gewetens- of gemoedsbezwaren tegen bedoelde verzekering heeft en deze bezwaren schriftelijk aan de werkgever heeft meegedeeld.
3. Indien sprake is van ernstige gewetens- of gemoedsbezwaren tegen een verzekering als in het voorgaande lid bedoeld komen de gevolgen van het niet-verzekerd zijn voor rekening en risico van de werknemer.
4. De werkgever vrijwaart in geval van verzekering als bedoeld in het eerste lid de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer. Eén en ander behoudens voor de gevallen, dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

#### Artikel F-3 Personeelsdossiers

1. De werkgever stelt in overeenstemming met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad een reglement op ten behoeve van de privacybescherming van persoonsgegevens van werknemers.
2. De werknemer heeft recht op inzage van zijn personeelsdossier.

### HOOFDSTUK G FUNCTIE

#### Artikel G-1 Functie

1. De werknemer wordt bij de hogeschool dan wel bij de rechtspersoon die de hogeschool of het geheel van hogescholen in stand houdt benoemd in een functie bij de hogeschool of bij het geheel van hogescholen.
2. De werknemer kan bij een hogeschool slechts in één functie worden benoemd.
3. Over belangrijke facetten van de concrete taakinhoud en over wijziging daarvan pleegt de werkgever overleg met de betrokken werknemer. De werkzaamheden moeten redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
4. Bij elke functie behoren één of meer aanloopschalen en één maximumschaal. Het salaris van de in die functie benoemde werknemer wordt vastgesteld aan de hand van één van de salarisbedragen die in die schaal of schalen voorkomen.
5. De bij elk functieniveau behorende maximumschaal en aanloopschaal of -schalen zijn aangegeven in bijlage III.

#### Artikel G-2 Normfuncties en andere functies

1. Onverminderd het bepaalde in deze cao stelt de werkgever voor de binnen de formatie onderscheiden functies functieomschrijvingen en maximum schalen vast. De werkgever geeft daarbij de plaats in de organisatie aan en stelt in samenhang met de formatie de maximum schaal vast rekening houdende met de normen die op grond van wet- en regelgeving op de werknemers van toepassing zijn en rekening houdende met de voor het onderwijspersoneel geldende normen. De werkgever zorgt ervoor dat de functies voldoende breed en gevarieerd zijn voor zover deze functies ten minste 0.5 van de normbetrekking omvatten.
2. In het navolgende schema is een aantal normfuncties voor onderwijsgevende functies vermeld die in de formatie



kunnen zijn opgenomen met de daarbij behorende maximumschaal:

Functie	Maximumschaal
a instructeur technische vaardigheden	8
b instructeur praktijkonderwijs	9
c hoofdinstructeur praktijkonderwijs	10
d docent	11
e hogeschooldocent	12
f hogeschoolhoofddocent	13
g lector	14

Bedoelde functies zijn op hoofdlijnen beschreven in bijlage IV.

3. Op de functies vermeld in het tweede lid, sub c tot en met g zijn de wettelijke benoembaarheidseisen van toepassing.
4. De werkgever kan niet naast of in de plaats van de in het tweede lid van dit artikel bedoelde normfuncties andere onderwijsgevende functies vaststellen waarbij andere taken of taken behorende tot verschillende normfuncties worden samengevoegd tot een nieuwe functie.

#### Artikel G-3 Functiewaardering

1. De werkgever verstrekt bij indiensttreding en bij wijziging van de functie een karakteristiek en beschrijving van de functie met de daarbij horende maximumschaal. In bijlage XII is het protocol functie-ordering opgenomen.
2. De werknemer kan te allen tijde bezwaar maken tegen de waardering van zijn functie. De wijze waarop dit geschiedt is gegeven in bijlage V 'Regeling Bezwarenprocedure Functiewaardering'.

#### Artikel G-4 Commissie voor zwaarwegende belangen

1. De werkgever volgt het advies op van de bezwarencommissie als voorzien in de regeling als bedoeld in artikel G-3, tweede lid tenzij zwaarwegende belangen van de werkgever zich daartegen verzetten.
2. Indien de werkgever besluit het advies van de in het eerste lid bedoelde bezwarencommissie niet op te volgen, legt de werkgever binnen een maand na dagtekening van het advies van de bezwarencommissie zijn beslissing dienaangaande voorzien van een motivering van de zwaarwichtige belangen van de werkgever die in het geding zijn, voor aan een commissie.
3. De in het tweede lid van dit artikel bedoelde commissie bestaat uit drie personen en wordt door cao-partijen samengesteld.
4. De beslissing van de commissie als bedoeld in het tweede lid is bindend voor zowel de betrokken werkgever als de betrokken werknemer.
5. Het voorleggen van een advies van de bezwarencommissie aan de commissie als bedoeld in het tweede lid heeft opschortende werking.

#### Artikel G-5 Te verrichten werkzaamheden

1. De werknemer is met inachtneming van het bepaalde in artikel E-1 verplicht de werkzaamheden behorende bij de functie op zich te nemen.
2. Indien het niet mogelijk is de werknemer in relatie tot zijn betrekkingsovereenkomst voldoende bij de functie behorende werkzaamheden op te dragen, kunnen hem andere werkzaamheden worden opgedragen, mits deze mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden en gelet op zijn functieniveau passend zijn.
3. Indien het na een zorgvuldig onderzoek in redelijkheid niet mogelijk is gebleken de werknemer wiens functie is dan wel naar redelijkerwijs is te verwachten wordt opgeheven, mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden een voor hem passende functie aan te bieden, dan wel de werknemer weigert een passende functie te aanvaarden kan ontslag wegens opheffing van de betrekking plaatsvinden.
4. Door de aanstelling op hogeschoolniveau is wijziging van standplaats mogelijk. Indien zo'n wijziging zich voordoet, wordt over de gevolgen daarvan in het lokale cao-overleg overleg gevoerd.

## HOOFDSTUK H OMVANG BETREKKING EN WERKTIJDEN

#### Artikel H-1 Normbetrekking

De betrekkingsovereenkomst van de werknemer wordt uitgedrukt in een normbetrekking of een gedeelte daarvan. De werkzaamheden worden evenwichtig over het jaar respectievelijk de contractperiode gespreid.

#### Artikel H-2 Openingstijden

1. De werknemer verricht zijn werkzaamheden gedurende de uren waarop de hogeschool geopend is, te weten:
  - a op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 22.30 uur;

- b op zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur.
2. Indien zulks noodzakelijkerwijs uit de aard van de werkzaamheden voortvloeit kan van de openingstijden als bedoeld in het vorige lid worden afgeweken.

#### Artikel H-3 Werktijdenregeling

De werkgever komt in overeenstemming met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad met inachtneming van het in dit hoofdstuk bepaalde een werktijdenregeling overeen.

#### Artikel H-4 Maximale werkdag

1. Een werkdag bestaat uit maximaal tien zoveel mogelijk aaneengesloten uren onderbroken door voldoende rustperiodes. De wettelijk voorgeschreven rustperiodes, als bedoeld in de Arbeidstijdenwet, behoren niet tot de werktijd<sup>6</sup>.
2. De werkgever stelt na overleg met de werknemer de dagelijkse werktijden vast, waarbij als regel per dag niet meer dan negen uur wordt gewerkt.
3. Na een werkdag van tien uur als bedoeld in het eerste lid heeft de werknemer aanspraak op een aaneengesloten rustperiode van minimaal twaalf uur.

#### Artikel H-5 Rustdagen

De werknemer heeft aanspraak op ten minste twee aaneengesloten rustdagen per week.

#### Artikel H-6 Werktijden oudere werknemer

1. Een werknemer van vijftig jaar of ouder kan avondwerk worden opgedragen met een maximum van twee dagdelen per week en 40 dagdelen per jaar wegens nieuw avondwerk door uitbreiding of verandering van activiteiten van de werkgever. Indien de werknemer hiermee instemt kan van dit maximum worden afgeweken.
2. Indien een werknemer van vijftig jaar of ouder reeds voor 40 dagdelen of meer wordt ingezet kan dit niet worden uitgebreid tenzij de werknemer hiermee instemt.
3. De werkgever verkort op een schriftelijk verzoek daartoe de dagelijkse werktijd van een werknemer die in het betreffende kalenderjaar de leeftijd bereikt van:
  - 50 t/m 59 jaar met 30 minuten bij een werkdag van 8 uur of meer
  - 60 jaar of ouder met 60 minuten bij een werkdag van 8 uur of meer,
 mits de werknemer geen nieuwe bezoldigde nevenwerkzaamheden gaat verrichten. Werkzaamheden bij een andere hogeschool worden niet als nieuwe bezoldigde nevenwerkzaamheden beschouwd, voorzover hierdoor de omvang van een normbetrekking niet wordt overschreden<sup>7</sup>.

#### Artikel H-7 Werktijden zwangere werkneemster

De werkgever past indien noodzakelijk in overleg met een werkneemster die zwanger is haar werktijden en haar werkomstandigheden aan.

#### Artikel H-8 Werktijden uitvoerende kunstenaars

Voor uitvoerende kunstenaars geldt een werktijdenregeling die mogelijkheden biedt om zonodig tijdens normale werktijden het beroep uit te oefenen.

#### Artikel H-9 Uitbreiding betrekking

De omvang van de betrekking van de werknemer met wie naast zijn bestaande werkzaamheden, extra werkzaamheden van incidentele en/of structurele aard worden overeengekomen, wordt voor de duur van die werkzaamheden tijdelijk uitgebreid met ingang van de dag waarop hij feitelijk met deze werkzaamheden wordt belast. Van deze tijdelijke uitbreiding wordt hem schriftelijk mededeling gedaan. Een uitbreiding als bedoeld in dit artikel wordt niet als een aparte arbeidsovereenkomst beschouwd.

#### Artikel H-10 Overuren

- 1a. Voor de werknemer geldt dat de omvang van zijn betrekking de omvang van een normbetrekking in beginsel niet te boven mag gaan. Uren van de betrekking worden, voorzover deze uren de omvang van een normbetrekking te boven gaan, voor de toepassing van deze cao als overuren aangemerkt.
- 1b. Indien een werknemer meerdere betrekkingen vervult geldt dat de som van de omvang van zijn betrekkingen,

<sup>6</sup>Indien er sprake is van koffie- of theepauzes, behoren deze tot de werktijd.

<sup>7</sup>Dit betekent dat indien een werknemer een werkweek heeft van gemiddeld 4½ dag, er sprake is van een werktijdvermindering van 2¼ uur per week bij 50 t/m 59 jaar en een werktijdvermindering van 4½ uur per week bij 60 jaar en ouder. Deze werktijdvermindering wordt overeenkomstig het bepaalde in lid 3 dagelijks opgenomen.

waaronder tevens zijn begrepen werkzaamheden al dan niet in dienstbetrekking buiten het onderwijs verricht waarmee inkomen wordt verworven, de omvang van een normbetrekking in beginsel niet te boven mag gaan. Van de totale omvang van bedoelde betrekkingen tezamen worden de uren die de omvang van een normbetrekking te boven gaan, voor de toepassing van deze cao als overuren aangemerkt.

2. Werkzaamheden in overuren kunnen slechts voor bepaalde duur worden overeen gekomen. Bij de wijze van toerekening wordt uitgegaan van het uitgangspunt dat overuren die ontstaan ten gevolge van uitbreiding van een betrekking, of ten gevolge van het aanvaarden van een betrekking, worden toegerekend aan de uitgebreide of de aanvaarde betrekking.

#### Artikel H-11 Tijd en plaatsgebonden werkweek

De werknemer vervult zijn functie binnen de gebouwen of ruimten waarin de instelling is gehuisvest en op de daarbij behorende terreinen, tenzij de aard van de te verrichten werkzaamheden zich daartegen verzet of de werkgever aan de werknemer ontheffing van deze verplichting heeft verleend. Ontheffing wordt in ieder geval verleend indien de huisvestingssituatie daartoe aanleiding geeft.

#### Artikel H-12 Deeltijdarbeid

1. Elke werknemer heeft het recht zijn betrekkingsomvang te verminderen, tenzij organisatorische belangen dit niet mogelijk maken.
2. Werknemers met een deeltijdbetrekking krijgen ingeval van een vacature bij voldoende geschiktheid bij voorrang het recht hun betrekkingsomvang uit te breiden.<sup>8</sup>
3. Met de werknemers met een deeltijdbetrekking wordt jaarlijks schriftelijk overeengekomen op welke tijden zij kunnen worden ingezet.

#### Artikel H-13 Telewerken

In het lokale cao-overleg kan een regeling worden overeengekomen inzake het telewerken.

### HOOFDSTUK I BEZOLDIGING

#### Artikel I-1 Vaststelling salaris en vakantie-uitkering

1. Het salaris van de werknemer wordt overeengekomen *door cao-partijen* met inachtneming van de bij of krachtens wet- en regelgeving gestelde regels. e salarissen worden per 1 juni 2000 verhoogd met 2,75%, per 1 juli 2001 met 3% en per 1 mei 2002 met 0,75%. Deze verhogingen werken conform de gebruikelijke systematiek door in de pensioenen en uitkeringen.
2. Het salaris wordt bij indiensttreding in redelijkheid met inachtneming van de opgebouwde werkervaring overeen gekomen.
3. De vakantie-uitkering van de werknemer wordt vastgesteld overeenkomstig de bij of krachtens de wet- en regelgeving gestelde regels. Met betrekking tot de minimum vakantie-uitkering per maand zijn de bedragen in bijlage IIIa van deze cao van toepassing.

#### Artikel I-2 Salaris en vakantie-uitkering deeltijdwerkers

1. Het salaris van de werknemer die in dienst treedt in een deeltijdbetrekking wordt naar evenredigheid van deze cao en omvang berekend.
2. Teneinde een inpassingsschaalbedrag te kunnen vaststellen wordt zonedig het voor een werknemer feitelijk geldende salaris omgerekend naar een salarisbedrag bij een normbetrekking.

#### Artikel I-3 Jaarlijkse periodiek en carrièrepatroon

1. Op basis van een beoordeling als bedoeld in hoofdstuk O, waarbij is vastgesteld dat de werknemer aan de gestelde eisen voldoet, wordt jaarlijks het salaris van de werknemer binnen de schaal aangepast aan het naasthogere schaalregelnummer totdat het maximum van de schaal is bereikt, tenzij sprake is van eventuele wachtjaren in het salarissysteem.
2. Vindt in enig jaar geen beoordeling plaats dan wordt het salaris van de werknemer automatisch aangepast aan het naasthogere schaalregelnummer tenzij het maximum van de schaal is bereikt, dan wel sprake is van eventuele wachtjaren in het salarissysteem.
3. In bijlage IIIa is opgenomen het salarissysteem en de op de werknemer van toepassing zijnde carrièrepatronen.

#### Artikel I-4 Overgang naar maximumschaal

1. De werkgever besluit uiterlijk negen maanden na het bereiken van het maximum van de voor de werknemer

<sup>8</sup>In het kader van dit artikel is er geen sprake van een vacature indien de formatieruimte opgevuld kan worden door een werknemer die met ontslag bedreigd wordt of door een 'eigen' wachtgelder.

geldende hoogste aanloopschaal op grond van een voldoende beoordeling als bedoeld in artikel I-3, of de werknemer op de eerstvolgende periodiekdatum naar de voor hem geldende maximumschaal in het naasthogere bedrag wordt bevorderd.

2. Tenzij de werknemer is benoemd in een onderwijsgevende functie met een maximumschaal 10 of hoger als bedoeld in artikel G-2, tweede lid besluit de werkgever zodra de werknemer een periodieke verhoging wordt toegekend en deze daarmee een salaris krijgt dat gelijk aan of hoger is dan het laagste bedrag in de maximumschaal op grond van een voldoende beoordeling als bedoeld in artikel I-3 of de werknemer naar de voor hem geldende maximumschaal in het naasthogere bedrag wordt bevorderd.
3. Van een besluit om niet tot bevordering over te gaan wordt de werknemer zo spoedig mogelijk en in ieder geval drie maanden voor de datum dat de inschaling in de maximumschaal behoort plaats te vinden schriftelijk op de hoogte gesteld onder vermelding van de redenen.
4. Een besluit van de werkgever om de werknemer niet te bevorderen kan worden bestendig. Alsdan is het derde lid van overeenkomstige toepassing. Een besluit tot bestending dient binnen een jaar na het nemen van een besluit als bedoeld in het eerste lid op grond van een beoordeling als bedoeld in hoofdstuk O genomen te worden. Verlenging van een besluit tot bestending dient eveneens binnen een jaar na het besluit tot bestending op grond van een beoordeling als bedoeld in hoofdstuk O genomen te worden.

#### Artikel I-5 Uitbetaling bezoldiging

1. Het salaris wordt per maand uitbetaald.
2. De werkgever verstrekt de werknemer bij zijn indiensttreding en indien er een wijziging optreedt een specificatie van de door hem genoten bezoldiging.

#### Artikel I-6 Extra periodiek

De werkgever kan de werknemer die het maximum van de bij zijn functie behorende maximumschaal nog niet heeft bereikt naast de jaarlijkse periodieke salarisaanpassing bedoeld in artikel I-3 een of meer periodieke verhogingen toekennen op grond van:

- a buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;
- b andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden.

#### Artikel I-7 Buitengewone toelage

De werkgever kan de werknemer die het maximum van de bij zijn functie behorende maximumschaal heeft bereikt een blijvende toelage van ten hoogste 15% van het voor hem geldende salaris toekennen op grond van:

- a buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;
- b andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden.

#### Artikel I-8 Gratificatie

1. De werkgever kan de werknemer vanwege een bijzondere prestatie een eenmalige gratificatie toekennen.
2. De werkgever kent de werknemer bij het bereiken van een 25-jarig, een 40-jarig en een 50-jarig ambtsjubileum een gratificatie toe ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van zijn maandbezoldiging. Voor het bereiken van een ambtsjubileum is het aantal voor pensioen geldige dienst jaren bepalend. Indien de werknemer voor pensioen geldige dienstjaren heeft afgekocht of deze slechts op grond van zijn leeftijd, omvang van zijn dienstbetrekking of duur van zijn dienstbetrekking gedurende een bepaalde periode niet of slechts gedeeltelijk heeft opgebouwd tellen de jaren voor de berekening van het ambtsjubileum wel volledig mee. Indien de werknemer pensioen jaren heeft ingekocht of door een betrekkingsomvang die groter is dan 1 fte meer pensioen jaren opbouwt tellen deze jaren voor de berekening niet mee.

#### Artikel I-9 Arbeidsmarkttoelage

1. De werkgever kan de werknemer een toelage op grond van arbeidsmarktverwegingen toekennen indien de functie zonder de bedoelde toelage niet of moeilijk vervulbaar is.
2. Het toekennen van toelagen op grond van arbeidsmarktverwegingen wordt jaarlijks verantwoord in het sociaal jaarverslag.

#### Artikel I-10 Overwerkvergoeding

1. Aan de werknemer voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens één der schalen 1 tot en met 10 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, wordt, behoudens het derde lid van dit artikel, een vergoeding toegekend.
2. Onder overwerk wordt verstaan arbeid verricht buiten de voor werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd, voor zover daardoor deze werktijd wordt overschreden.
3. Voor overwerk dat gedurende korter dan een uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt

verricht, wordt geen vergoeding toegekend.

4. De vergoeding voor overwerk, tenzij sprake is van onregelmatige dienst als bedoeld in artikel I-11 bestaat uit:
  - a verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor de werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd, en
  - b een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage bedraagt van het voor de werknemer geldende salaris per uur, met dien verstande dat het bedrag in geld voor overwerk op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur slechts wordt toegekend voor zover door het verrichten van overwerk de arbeidsduur bij een normbetrekking wordt overschreden.
5. De vergoeding wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op die waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer. Hierbij is artikel H-1 van toepassing.
6. Indien naar het oordeel van de werkgever het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof, bedoeld in het vierde lid van dit artikel, onder a wordt in plaats van dit verlof voor ieder uur een bedrag in geld toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.
7. Het in het vierde lid onder b bedoelde percentage bedraagt:
  - a behoudens het gestelde onder b en c:

overwerk verricht:	Zaterdag en Zondag	maandag tot en met vrijdag
tussen 00.00 en 06.00 uur	100	50
tussen 06.00 en 22.00 uur	50	25
tussen 22.00 en 24.00 uur	100	50

- b 50 indien gedurende langer dan twee uur overwerk is verricht voor zover het overwerk betreft dat na de eerste twee uur is verricht op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 06.00 en 22.00 uur behoudens het gestelde onder c.
- c 100 indien het overwerk is verricht op een niet-werkdag, niet zijnde een zondag, of op de daarop volgende dag tussen 00.00 en 06.00 uur.

#### Artikel I-11 Toelage onregelmatige dienst

1. Aan de werknemer niet behorend tot het onderwijsgevend personeel voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens een der schalen 1 tot en met 10 en die regelmatig of vrij regelmatig in opdracht van de werkgever arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur, wordt een toelage toegekend.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur en wel
  - a 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur;
  - b 40% voor de uren op zaterdag tussen 06.00 en 22.00 uur;
  - c 40% voor de uren op maandag tot en met zaterdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
  - d 65% voor de uren op niet-werkdagen,
 met dien verstande, dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het maximumsalaris behorende bij schaal 6.
3. Voor de in het tweede lid onder a genoemde uren wordt de toelage slechts toegekend indien de werknemer zijn werkzaamheden is begonnen vóór 07.00 uur of heeft beëindigd na 20.00 uur.

#### Artikel I-12 Garantietoelage onregelmatige dienst<sup>9</sup>

1. Aan de werknemer wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel I-11, een blijvende verlaging ondergaat welke ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste twee jaren zonder

<sup>9</sup>Dit artikel is ook van toepassing op werknemers die als gevolg van de wijziging in artikel I-11 bij de invoering van de cao-hbo 1997 - 1998 met ingang van 1 januari 1997 hun toelage beëindigd of verminderd zien, als die toelage tenminste 3% van de bezoldiging bedraagt.

wezenlijke onderbreking heeft genoten. De aflopende toelage als bedoeld in de eerste volzin van dit lid heeft een duur gelijk aan 25% van de periode waarover de toelage onregelmatige dienst als bedoeld in artikel I-11 is toegekend met een maximum van drie jaar. De aflopende toelage bedraagt, verdeeld over gelijke delen van de duur waarvoor de aflopende toelage wordt toegekend, onderscheidenlijk 75%, 50% en 25%.

2. In afwijking van het eerste lid wordt aan de werknemer van 60 jaar en ouder, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage bedoeld in artikel I-11 een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten. De toelage als bedoeld in de eerste volzin van dit lid bedraagt 100%.
3. De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de werknemer de leeftijd van zestig jaar bereikt en hij, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel I-11 heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het tweede lid van dit artikel.
4. Voor de toepassing van het eerste tot en met het derde lid wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.

#### Artikel I-13 Bedrijfs hulpverlenings-toelage

1. De werkgever kan de werknemer belasten met bedrijfs hulpverlening conform artikel 15 Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Stb.1999,184) .
2. De werknemer kan alleen met bedrijfs hulpverlening worden belast, indien hij in het bezit is van een geldig bedrijfs hulpverlening-diploma afgegeven door een erkende bedrijfs hulpverlening-instelling
3. De werknemer die met bedrijfs hulpverlening is belast, ontvangt daarvoor een maandelijkse toelage.

#### Artikel I-14 Waarneming hogere functie

Indien de werknemer wordt belast met de volledige waarneming van een functie waarvoor een hogere maximumschaal geldt, wordt de werknemer voor de duur van die waarneming ingeschaald alsof hij in die functie is benoemd, tenzij de waarneming

- a tot de functie van de werknemer behoort;
- b voortvloeit uit vakantieverlof van een andere werknemer;
- c korter duurt dan 31 aaneengesloten kalenderdagen.

#### Artikel I-15 Einde bezoldiging

1. De werknemer heeft behoudens onbetaald buitengewoon verlof aanspraak op bezoldiging tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
2. Het resterende vakantieverlof dient zo veel als mogelijk in de periode tussen de dag van opzegging en de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt opgenomen te worden. Indien de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking nog vakantieverlof toekomt, heeft hij aanspraak op een uitkering in geld tot het bedrag van de bezoldiging over een tijdvak gelijk aan het resterende vakantieverlof.

#### Artikel I-16 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer werkzaam in een functie met een maximumschaal 1 tot en met 5 ontvangt jaarlijks in de maand december een eindejaarsuitkering van Fl. 705,- .
2. De werknemer werkzaam in een functie met een maximumschaal 6 tot en met 8, niet zijnde een functie voorkomend in artikel G-2 lid 2, ontvangt jaarlijks in de maand december een eindejaarsuitkering van Fl. 309,- .
3. De eindejaarsuitkering wordt pro rata naar omvang toegekend aan werknemers met een deeltijdbetrekking en pro rata per maand aan werknemers die slechts een gedeelte van het jaar aan de voorwaarden van lid 1 of 2 voldaan hebben.
4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in een kalenderjaar vindt de uitbetaling van de eindejaarsuitkering plaats over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de eindejaarsuitkering werd uitbetaald en de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst. Deze uitbetaling vindt plaats bij de beëindiging van het dienstverband.

#### Artikel I-17 Eenmalige uitkering

In december 2000 en december 2001 zal een eenmalige uitkering worden gedaan van 0,8% van het jaarsalaris. Binnen de mogelijkheden van de nu bestaande regelgeving zullen de eenmalige uitkeringen doorwerken in de uitkeringen en ingegane pensioenen. De eenmalige uitkering wordt berekend naar rato van de betrekkingsomvang en de duur van het dienstverband in het betreffende jaar.

#### Artikel I-18 Pc-privé-project

Indien er sprake is van een pc-privé-project kan de werknemer desgewenst en passend binnen de betreffende regeling van de werkgever gebruik maken van de dan bestaande fiscale faciliteit inzake verlaging van het brutoloon.

#### Artikel I-19 Fietsregeling

Indien er sprake is van een fietsregeling kan de werknemer desgewenst en passend binnen de betreffende regeling van de werkgever gebruik maken van de dan bestaande fiscale faciliteiten.

Cao-partijen bevelen aan dat de mogelijkheden in het keuzemenu arbeidsvoorwaarden hiervoor worden aangewend.

## HOOFDSTUK J VERPLAATSINGSKOSTEN

### Artikel J-1 Begripsbepalingen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a 'standplaats': de gemeente waar de plaats van tewerkstelling van de werknemer is gelegen;
- b 'plaats van tewerkstelling': het gebouw in de standplaats waar de werknemer werkzaam is;
- c 'dienstreis': de reis welke in opdracht van de werkgever in of buiten de standplaats wordt gemaakt alsmede de reis tussen twee vestigingsplaatsen;

### Artikel J-2 Verhuiskosten

1. De werknemer die in dienst treedt voor onbepaalde tijd voor de omvang van een halve normbetrekking of meer heeft gedurende twee jaar aanspraak op een tegemoetkoming in de inrichtingskosten ter grootte van 12% van zijn jaarbezoldiging tot een maximum van f.12.000,00 alsmede een tegemoetkoming voor alle overige direct en indirect uit de verhuizing voortvloeiende kosten ter grootte van f.3.500,00 indien en voorzover de werknemer bij indiensttreding op een reisafstand van meer dan een uur per openbaar vervoer van de standplaats woont en in de standplaats gaat wonen.
2. Voor de toepassing van het begrip standplaats in het eerste lid geldt dat in geval de werknemer op meerdere standplaatsen van de hogeschool werkzaam is, de standplaats waar de werknemer woont dan wel de eerste keer na indiensttreding gaat wonen als de standplaats als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt aangemerkt. Slechts indien de werknemer in de standplaats waar hij voor het grootste deel van zijn betrekking werkzaam is gaat wonen en zich een grote wijziging in de verdeling van de werkzaamheden over verschillende standplaatsen voordoet kan aanspraak op een verhuiskostenvergoeding worden gemaakt, tenzij de redelijkheid zich daar tegen verzet.
3. Indien de werknemer in dienst treedt voor bepaalde tijd of voor de omvang van minder dan een halve normbetrekking kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat het eerste lid van overeenkomstige toepassing is, met dien verstande dat de periode gedurende welke een werknemer recht heeft op een verhuiskostenvergoeding nooit langer kan zijn dan in totaal twee jaar te rekenen vanaf het moment van het ontstaan van het recht op de vergoeding.
4. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer buiten de standplaats gaat wonen.
5. De werkgever kan de werknemer verplichten tot terugbetaling van een evenredig deel van de tegemoetkoming indien de werknemer binnen twee jaar na verhuizing de arbeidsovereenkomst opzegt.

### Artikel J-3 Verhuisplicht

De werkgever kan de werknemer tot verhuizing verplichten indien zulks naar het oordeel van de werkgever noodzakelijkerwijze voortvloeit uit de aard van de functie alsmede de omvang van de betrekking van de werknemer bij de hogeschool groter of gelijk is aan een halve normbetrekking. Alsdan heeft de werknemer aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten overeenkomstig het bepaalde in artikel J-2, met uitzondering van het in het vijfde lid bepaalde.

### Artikel J-4 Aanspraak op verhuiskostenvergoeding ter zake van het betrekken of verlaten van een dienstwoning

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever een dienstwoning moet betrekken of verlaten, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten overeenkomstig het bepaalde in artikel J-2, met uitzondering van het in het vijfde lid bepaalde, tenzij het verlaten van de woning het gevolg is van ontslag, dat op zijn verzoek anders dan wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is verleend of aan schuld of toedoen van de werknemer is te wijten en de werkgever van oordeel is, dat er voor het verlenen van verhuiskostenvergoeding geen aanleiding bestaat.
2. In geval van overlijden van de werknemer die een dienstwoning bewoonde, hebben de nagelaten gezinsleden aanspraak op een verhuiskostenvergoeding, indien zij ten gevolge van dat overlijden die woning moeten verlaten.

### Artikel J-5 Noodzakelijk te maken reiskosten bij dienstreizen

De werkgever vergoedt de werknemer die een dienstreis maakt de noodzakelijk door hem te maken reiskosten.

Onder 'noodzakelijk te maken reiskosten' wordt verstaan:

- a bij gebruik van middelen van openbaar vervoer: de kosten van het reizen met de gewone openbare vervoermiddelen langs de meest gebruikelijke weg op de voor de werkgever minst kostbare wijze, voor zover de werkgever het gebruik van deze openbare vervoermiddelen noodzakelijk acht;
- b bij gebruik van een motorvoertuig: de kosten berekend op basis van het gebruik van openbare middelen van vervoer zoals vermeld onder a tenzij de werkgever een machtiging tot het gebruik van een motorvoertuig heeft verleend. In geval van een machtiging is de vergoeding gelijk aan de maximale van loon- en inkomstenbelasting vrijgestelde reiskostenvergoeding.

Artikel J-6 Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon/werkverkeer

1. Indien een werknemer op vijf dagen per week bij de werkgever werkzaam is, bedraagt de vergoeding indien de afstand tussen de woonplaats en de standplaats:
  - minder dan tien kilometer: nihil;
  - tussen de tien en twintig kilometer: f 46,- per maand;
  - meer dan twintig kilometer; f 92,- per maand.
2. Indien de werknemer op minder dan vijf dagen per week bij de werkgever werkzaam is, wordt het bedrag van de tegemoetkoming vastgesteld naar rato van het aantal dagen op welke de werknemer per week werkzaam is bij de werkgever.
3. Indien de werknemer op meerdere standplaatsen werkzaam is, wordt voor de uitvoering van dit artikel gehandeld als ware de werknemer in dienst getreden evenzovele functies als hij op standplaatsen werkzaam is. Op bedoelde functies is het tweede lid van overeenkomstige toepassing.
4. De werkgever kan ook andere naar zijn oordeel noodzakelijke kosten die voortvloeien uit woon/werkverkeer voor vergoeding in aanmerking brengen.
5. De in dit artikel bedoelde regeling is een minimumregeling. In afwijking hiervan is het de werkgever toegestaan in het lokale cao-overleg aanvullende voorwaarden overeen te komen.

Artikel J-7 Openbaar-vervoerplan

1. In afwijking van het bepaalde in artikel J-5 en J-6 kan de werkgever in overeenstemming met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad een openbaar-vervoerplan overeenkomen. Indien er op basis van artikel J-6, lid 5, een aanvullende regeling wordt afgesproken in het lokale cao-overleg geldt bij strijdigheid hetgeen in het lokale cao-overleg is afgesproken.
2. Het beleid ter zake van het openbaar-vervoerplan wordt jaarlijks verantwoord in het sociaal jaarverslag.

Artikel J-8 Tegemoetkoming in de verblijfkosten bij dienstreizen

De werkgever vergoedt de werknemer die een dienstreis maakt de werkelijk door hem gemaakte verblijfkosten die redelijkerwijze voortvloeien uit de aard van de dienstreis tot ten hoogste de maximale van loon- en inkomstenbelasting vrijgestelde vergoeding.

Artikel J-9 Uitzending buitenland

1. Indien de werknemer door de werkgever wordt belast met werkzaamheden die buiten Nederland dienen te worden verricht, heeft de werknemer aanspraak op een tegemoetkoming in de verplaatsingskosten en de verblijfkosten.
2. Bij het bepalen van de tegemoetkoming als bedoeld in het vorige lid wordt rekening gehouden met de kosten van het levensonderhoud in het land waar de werkzaamheden dienen te worden verricht.
3. De werkgever kan met de vakorganisaties nadere regelingen voor de uitzending naar het buitenland overeenkomen.

## HOOFDSTUK K WERK, VERLOF EN BUITENGEWOON VERLOF

Artikel K-1 Begripsbepaling

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

dag: elke dag of dagdeel waarop de werknemer met inachtneming van artikel E-1, derde lid zijn werkzaamheden dient te verrichten.

Artikel K-2 Werk en verlof

Verlof bestaat uit vakantiedagen en niet-ingeroosterde werkdagen. Het totaal aantal verlofdagen wordt uitgaande van de omvang van de normbetrekking en de voor de werknemer geldende invulling en omvang van de werkweek



berekend.

#### Artikel K-2a Verlof onderwijsgevend personeel.

De werknemer die behoort tot de categorie onderwijsgevend personeel zoals genoemd in artikel G-2 lid 2 heeft per kalenderjaar aanspraak op onderstaande verlofregeling.

- a Het aantal standaardwerkdagen bedraagt 180 per jaar; in een schrikkeljaar 181 dagen.
- b Het aantal niet-werkdagen bedraagt 185 per jaar, waarvan 104 weekenddagen, 9 feestdagen en 72 verlofdagen van 9 uur.
- c De werkweek omvat vier en een halve dag gedurende 40 weken per jaar; gemiddeld<sup>10</sup> worden per week vier en een halve dag taken ingeroosterd. Het verlof bestaat derhalve uit één halve niet-ingeroosterde werkdag per week (totaal 20 per jaar) en 52 vakantiedagen per jaar.
- d Het rooster wordt door de werkgever vastgesteld per onderwijsperiode na overleg met de individuele werknemer, met inachtneming van diens voorkeur en passend bij de aard van de werkzaamheden<sup>11</sup>.
- e Tot de taken van het onderwijsgevend personeel behoort deskundigheidsbevordering. Het verschil in tijd tussen de 180 standaardwerkdagen en de normjaartaak van 1659 uur is hier onderdeel van en wordt door het onderwijsgevend personeel in beginsel zelf ingevuld vanuit de eigen professionaliteit, hetgeen betekent dat de werkgever, mits (schriftelijk) gemotiveerd, in individuele gevallen kan afwijken van deze regel.

#### Artikel K-2b Verlof overig personeel

De werknemer die niet behoort tot de categorie onderwijsgevend personeel zoals genoemd in artikel G-2 lid 2, heeft per kalenderjaar aanspraak op onderstaande verlofregeling.

- a Het aantal standaardwerkdagen bedraagt 184 per jaar; in een schrikkeljaar 185 dagen.
- b Het aantal niet-werkdagen bedraagt 181 per jaar, waarvan 104 weekenddagen, 9 feestdagen en 68 verlofdagen van negen uur.
- c Verlofdagen worden in een van onderstaande varianten opgenomen:
  - bij een vierdaagse werkweek: één niet-ingeroosterde werkdag per week (totaal 46 per jaar) en 22 vakantie dagen per jaar
  - bij een vier en half-daagse werkweek: één halve niet-ingeroosterde werkdag per week (totaal 21 per jaar) en 47 vakantiedagen per jaar
  - bij een combinatie van vier- en vijfdaagse werkweek: één niet-ingeroosterde werkdag per twee weken (totaal 21 per jaar) en 47 vakantiedagen per jaar.
- d De werkgever stelt jaarlijks na overleg met de werknemer de variant vast met inachtneming van de voorkeur van de werknemer en passend bij de aard van de werkzaamheden.
- e Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever een andere omvang en invulling van de werkweek worden overeengekomen.

#### Artikel K-2c Compensatie en verrekening

1. Ingeval een feestdag in een weekend valt, wordt deze dag gecompenseerd door een verlofdag.
2. Ingeval de werknemer het voor hem geldende totaal aan niet-ingeroosterde werkdagen in een jaar verbruikt heeft, worden de overige dagen waarop normaliter de niet-ingeroosterde werkdagen gevallen zouden zijn in dat jaar verplicht als vakantiedagen opgenomen.

#### Artikel K-2d Registratie

De registratie van de verlofdagen, uitgesplitst naar niet-ingeroosterde werkdagen en vakantiedagen, of van de werkdagen geschiedt op een verlofkaart respectievelijk een werkdagenkaart. De registratie vindt plaats in uren dan wel in (halve) dagen.

#### Artikel K-2e Deeltijd

Voor werknemers met een deeltijdbetrekking geldt bovenstaande werk- en verlofregeling pro-rato.

#### Artikel K-2f Aanvang en beëindiging

Bij aanvang respectievelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar en bij wijziging in de individueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur wordt in afwijking van het bepaalde in de artikelen K-2a en K-2b het aantal verlofdagen waarop recht bestaat naar evenredigheid vastgesteld.

#### Artikel K-2g Vakantie en ziekte

<sup>10</sup>Hiermee wordt de mogelijk van variatie geopend, bijvoorbeeld 9 standaardwerkdagen per 2 weken.

<sup>11</sup>Onderwijsperioden zijn gelieerd aan het onderwijsprogramma.

- 1a. De werknemer die de overeengekomen arbeid wegens ziekte niet verricht bouwt gedurende de periode van ziekte voor zover deze korter duurt dan 26 weken verlofrecht op.
- 1b. Indien de werknemer gedurende zijn vakantie ziek wordt, wordt het verlof omgezet in ziekteverlof.
2. Hetgeen in lid 1 is opgenomen geldt niet voor niet-ingeroosterde werkdagen.

#### Artikel K-2h Opname vakantie

1. De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek vakantie, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. De werkgever deelt de werknemer schriftelijk beargumenteerd mede wanneer dit het geval is. Onderwijsgevend personeel wordt het verlof in de regel tijdens schoolvakanties verleend.
2. De werknemer neemt jaarlijks tenminste 90% van het vakantierecht in het betreffende kalenderjaar op.
3. Op voorwaarde dat, de werkgever de werknemer in de gelegenheid heeft gesteld de onder lid 2 genoemde vakantie daadwerkelijk op te nemen, dan wel de werkgever na overleg met de werknemer de onder lid 2 genoemde vakantie heeft vastgesteld, worden niet-opgenomen vakantiedagen, waaronder eventueel resterende vakantiedagen van voorgaande jaren, naar het volgende kalenderjaar overgeboekt tot een maximum van de aanspraak van de werknemer over een vol kalenderjaar, verminderd met de in lid 2 bedoelde vakantie.
4. Vakantie die wegens ziekte niet is opgenomen, of die niet is opgenomen omdat het dienstbelang zich tegen opname verzette, kan door de werknemer naar het volgend jaar worden overgeheveld.
5. De werkgever kan per jaar maximaal twee al dan niet aaneengesloten weken en vier al dan niet aaneengesloten dagen als verplichte vakantie aanwijzen.
6. In overleg met de PMR kan de werkgever langere dan de in het vorige lid genoemde periodes als verplichte vakantie aanwijzen. Hiervoor is instemming van de PMR vereist<sup>12</sup>.

#### Artikel K-3 Kort buitengewoon verlof (imperatief)

1. De werkgever verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging, behoudens het bepaalde in het tweede lid van dit artikel, voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de navolgende omstandigheden:
  - a de uitoefening van het kiesrecht, het voldoen aan een wettelijke verplichting of het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
  - b het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden;
  - c het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste veertien dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen, voor zover de werkgever daarvoor schadeloos wordt gesteld;
  - d verhuizing in geval van verandering van standplaats: voor twee, in bijzondere gevallen ten hoogste vier dagen;
  - e verhuizing anders dan in geval van verandering van standplaats voor ten hoogste twee dagen per jaar;
  - f het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats, voor ten hoogste twee dagen;
  - g ondertrouw van de werknemer, voor één dag;
  - h burgerlijk of kerkelijk huwelijk van de werknemer, voor in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen hier binnen vallen;
  - i huwelijk van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad van de werknemer of diens partner, voor één dag of ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de werknemer;
  - j ernstige ziekte van de partner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilieleden van de werknemer of diens partner daaronder begrepen, voor ten hoogste twee weken per jaar, tenzij blijkt een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke noodzakelijk is;
  - k overlijden van de onder j bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten van de werknemer of diens partner in de tweede graad, voor twee dagen; van bloed- of aanverwanten van de werknemer of diens partner in de derde of vierde graad, voor ten hoogste één dag; is de werknemer in de twee laatstgenoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of van de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
  - l bevalling van de partner, voor ten hoogste twee dagen;
  - m het 25-, 40- en 50-jarig ambts- of huwelijksjubileum van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van de ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, van de werknemer of diens partner voor één dag;

<sup>12</sup>De PMR kan compensatie-afspraken maken

- n adoptie van een kind, voor ten hoogste vijf dagen; in geval van adoptie van een buitenlands kind wordt tevens, indien verlof noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten, éénmaal per geval van adoptie, verlof verleend voor de duur van de noodzakelijke reis- en verblijftijd tot ten hoogste zes weken;
  - o het voldoen aan een verzoek om als getuige of deskundige te worden gehoord in een juridische procedure, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
  - p jeugd- en jongerenwerk als bedoeld in de door de minister van binnenlandse zaken ten aanzien van het rijks personeel getroffen regeling, voor telkens ten hoogste vijf dagen, met dien verstande dat per schooljaar in totaal niet meer dan tien dagen verlof worden verleend;
  - q het bijwonen van een statutaire ledenvergadering van de in artikel K-12, eerste lid, sub b bedoelde centrale of vereniging waarbij de werknemer is aangesloten voorzover dit niet in de vrije tijd kan geschieden.
2. Indien de in het eerste lid, onder b van dit artikel genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
  3. Het buitengewoon verlof, bedoeld in dit artikel, moet ten minste een week van tevoren, of, in onvoorziene gevallen zo spoedig mogelijk worden aangevraagd bij de werkgever. De werkgever kan in daarvoor in aanmerking komende gevallen ten aanzien van de werknemer die niet heeft voldaan aan deze eis, diens afwezigheid niettemin aanmerken als buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging.
  4. In afwijking van het bepaalde in het derde lid van dit artikel moet het buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid onder q, ten minste twee maanden van tevoren worden aangevraagd bij de werkgever.

#### Artikel K-4 Kort buitengewoon verlof (facultatief)

In andere dan in artikel K-3 bedoelde gevallen kan de werkgever de werknemer bovendien kort buitengewoon verlof verlenen voor ten hoogste vier dagen per jaar, al dan niet met behoud van bezoldiging.

#### Artikel K-5 Lang buitengewoon verlof (facultatief)

1. De werkgever kan aan een werknemer op diens verzoek uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen. Indien dit verlof wordt verleend, is het bepaalde in één van de artikelen K-6, K-7 of K-8 van toepassing, al naar gelang het betreft verlof uitsluitend in het persoonlijk belang, mede in het algemeen belang, of overwegend in het algemeen belang.
2. De werkgever kan aan het toekennen van lang buitengewoon verlof voorwaarden verbinden.
3. De voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van het door de werknemer wegens pensioenpremies<sup>13</sup> aan de werkgever verschuldigde, waarbij uitgangspunt is dat bij verlof uitsluitend in het persoonlijk belang van de werknemer de betaling van het aan de werkgever verschuldigde voor rekening van de werknemer komt en bij verlof overwegend in het algemeen belang de betaling van het aan de werkgever verschuldigde voor rekening van de werkgever komt.
4. Het verlof gaat niet in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de bezoldiging en de overige voorwaarden bedoeld in dit artikel.

#### Artikel K-6 Lang buitengewoon verlof uitsluitend in het persoonlijk belang

Het verlof, bedoeld in artikel K-5, dat uitsluitend strekt in het persoonlijk belang van de werknemer, kan in beginsel voor ten hoogste zes maanden en zonder behoud van bezoldiging worden verleend.

#### Artikel K-7 Lang buitengewoon verlof mede in het algemeen belang

Het verlof bedoeld in artikel K-5 dat

- a is aan te merken als studieverlof, of
  - b ten doel heeft de werknemer in de gelegenheid te stellen een andere functie te vervullen, en dat naar het oordeel van de werkgever mede het algemeen belang dient,
- kan, onverminderd het bepaalde in de artikelen K-8 en K-9, in beginsel voor ten hoogste een jaar en zonder behoud van bezoldiging worden verleend.

#### Artikel K-8 Lang buitengewoon verlof overwegend in het algemeen belang

1. Het verlof, bedoeld in artikel K-5, dat ten doel heeft de werknemer in de gelegenheid te stellen anders dan in vaste dienst een functie te vervullen overwegend in het algemeen belang kan in beginsel voor ten hoogste drie jaren en zonder behoud van bezoldiging worden verleend.

<sup>13</sup>Hieronder worden verstaan de premies FAOP, FPU (VUT), IP-bovenwettelijk, OP/NP.

2. Verlof verleend voor de vervulling van functies aan een instelling van onderwijs, door de regering van het ontvangende land in stand gehouden of erkend, wordt in ieder geval geacht in overwegende mate het algemeen belang te dienen.

#### Artikel K-9 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief)

1. De werknemer die
  - a het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten-Generaal,
  - b de functie van lid van Gedeputeerde Staten van een provincie of
  - c de functie van substituut-ombudsman
 aanvaardt, geniet van rechtswege lang buitengewoon verlof, zonder behoud van bezoldiging.
2. De werkgever verleent de werknemer die de functie van wethouder aanvaardt op zijn verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever wordt geschaad kan de werkgever bedoeld verlof eigener beweging verlenen mits de werknemer te voren is gehoord.

#### Artikel K-10 Afloop lang buitengewoon verlof

1. Indien de werknemer na afloop van een aan hem verleend lang buitengewoon verlof, als bedoeld in de artikelen K-5 tot en met K-9, als gevolg van beperking van de formatieomvang van de hogeschool zijn werkzaamheden niet kan hervatten, vormt zulks na een gedegen herplaatsingsonderzoek een grond voor ontslag.
2. De werknemer die na afloop van een hem verleend lang buitengewoon verlof zijn werkzaamheden niet te bestemder tijd hervat, wordt voor de toepassing van deze cao geacht te zijn ontslagen.
3. Het tweede lid is niet van toepassing indien de werknemer binnen een redelijke termijn aannemelijk maakt dat hij geldige redenen had zijn dienst niet te hervatten, in welk geval het verlof geacht wordt te zijn verlengd tot het tijdstip, waarop bedoelde redenen hebben opgehouden te bestaan.

#### Artikel K-11 Borstkind

De werkgever verleent aan de werkneemster die een borstkind heeft behoorlijke gelegenheid haar kind te zogen.

#### Artikel K-12 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief)

1. De werkgever verleent de werknemer, indien daartoe volgens de minister van onderwijs, cultuur en wetenschappen dan wel de minister van landbouw, natuurbeheer en visserij te geven nadere regels aanleiding bestaat, desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor;
  - a het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele aard in of ten behoeve van commissies voor georganiseerd overleg als bedoeld in de Titel IV van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel<sup>14</sup>;
  - b het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een in de Centrale Commissie van Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken, dan wel Raad voor Overheidspersoneelsbeleid, vertegenwoordigde centrale van verenigingen van ambtenaren of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan hij lid is;
  - c het op uitnodiging van een centrale of vereniging als bedoeld onder b, als cursist deelnemen aan een cursus voor ten hoogste vijf dagen per jaar voor zover de werknemer kaderlid is van de desbetreffende centrale of vereniging of ten hoogste zes dagen per twee jaar voor zover de werknemer lid is van de desbetreffende centrale of vereniging indien en voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is.
2. De werkgever verleent de werknemer, indien daartoe volgens door de minister van onderwijs, cultuur en wetenschappen dan wel de minister van landbouw, natuurbeheer en visserij te geven nadere regels aanleiding bestaat, desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van door de minister van onderwijs en wetenschappen aan te wijzen commissies.
3. Voor een werknemer die geen onderwijsgevende functie als bedoeld in artikel G-2, tweede lid uitoefent, geldt dat hij aanspraak heeft op ten hoogste 208 uren buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging indien hij door een centrale of een vereniging als bedoeld in het eerste lid onder b is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die centrale of vereniging, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. De aanspraak op buitengewoon verlof voor activiteiten als bedoeld in het eerste lid onder b en c bedraagt te samen ten hoogste 240 uren. Indien de werknemer als bedoeld in de eerste volzin lid van het hoofdbestuur van een centrale is bedraagt de aanspraak voor verlof op grond van het eerste lid te samen ten hoogste 320 uren.
- 4a. Het verlof, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid van dit artikel, wordt verleend met behoud van bezoldiging.
- 4b. Omtrent de wijze waarop het verlof bedoeld in lid 1 a en b van dit artikel wordt aangevraagd voor een periode lopend vanaf 1 augustus tot en met 31 juli van het jaar daaropvolgend en de omvang, alsmede de overige

<sup>14</sup>Staatsblad 1985, 110, zoals laatstelijk gewijzigd.

voorwaarden en gevolgen van dit verlof wordt de werkgever schadeloos gesteld volgens het gestelde in de 'Overeenkomst Vakbondsfaciliteiten HBO', d.d. 25 juni 1996, zoals opgenomen in bijlage VII.

Jaarlijks komen partijen bij deze cao voor 1 augustus overeen de aanpassing van het vergoedingsbedrag opgenomen in bijlage VII.

- 4c. Omtrent de wijze waarop het verlof bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt aangevraagd, de maximumduur en de omvang, alsmede de overige voorwaarden en gevolgen van dit verlof alsmede de wijze waarop de werkgever wordt schadeloos gesteld, wordt de regeling toegepast zoals deze is vastgesteld door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
5. In afwijking van het bepaalde in het vierde lid van dit artikel wordt het verlof, bedoeld in het eerste lid, dat met name tot doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een onder b van het eerste lid bedoelde centrale of vereniging te vervullen, voor ten hoogste twee jaren en zonder behoud van bezoldiging verleend.
6. Indien op grond van het eerste of het tweede lid van dit artikel lang buitengewoon verlof wordt verleend, is ten aanzien van de afloop daarvan het bepaalde in artikel K-10 van overeenkomstige toepassing.

## HOOFDSTUK L VERLOF MILITAIRE DIENST

### Artikel L-1

De werknemer die voor een herhalingsoefening als militair in werkelijke dienst is, geniet de aan zijn betrekking verbonden burgerlijke beloning, voor zover deze meer bedraagt dan zijn militaire beloning.

## HOOFDSTUK L-A LEEFTIJSBEWUST PERSONEELSBELEID, KWALITEITSBELEID EN DOELGROEPENBELEID (LKD-) BELEID

### Artikel L-A-1 LKD-beleid

1. De hogeschool besteedt 0.65% van de bruto loonsom, vermeerderd met de sociale lasten werkgevers, naar keuze aan leeftijdsbewust personeelsbeleid, kwaliteitsbeleid en doelgroepenbeleid (LKD-beleid). Deze 0.65% is exclusief de SOP-regeling en de taakverlichtingselementen uit de verloffregeling.
 

Onder doelgroepenbeleid wordt verstaan beleid ten behoeve van:

  - . allochtonen
  - . arbeidsongeschiktheid.
  - . ouderen
  - . vrouwenemancipatie
  - . zorgplicht (kinderopvang en ouderschapsverlof)
2. Uitwerking van het LKD-beleid geschiedt op hogeschoolniveau en behoeft instemming van de vakorganisaties, tenzij wettelijk anders geregeld.

#### Artikel L-A-2 Uitgangspunten voor besteding

Bij het vaststellen van hogeschoolspecifiek LKD-beleid dienen de volgende uitgangspunten in acht te worden genomen:

- a Op hogeschoolniveau wordt het ouderenbeleid in het kader van functioneringsgesprekken nader ingevuld. Taakverlichting is tijdens bedoeld gesprek een expliciet aandachtspunt. Hierbij worden op het individuele personeelslid toegesneden maatregelen overeengekomen.
- b Door richtinggevende afspraken dient de positie van vrouwen te worden versterkt. De cao bevat geen streefcijfers; wel het streven naar een gelijkwaardige verdeling van mannen en vrouwen over alle functies en alle functieniveaus.
- c Indien op hogeschoolniveau faciliteiten voor kinderopvang worden overeengekomen dan wordt de werknemersbijdrage voor kinderopvang vastgesteld volgens de daarvoor geldende normen in de adviestabel ouderbijdrage kinderopvang van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.
- d Er zijn twee varianten voor ouderschapsverlof, te weten:
  - 1 onbetaald ouderschapsverlof (artikel M-2);
  - 2 betaald ouderschapsverlof voor de duur van ten hoogste een half jaar (artikel M-3).
- e Hogescholen zullen een gerichte inspanning doen teneinde hun aandeel in de oplossing van de landelijke allochtonenproblematiek te leveren. De afspraken die hieruit voortvloeien zullen met de vakorganisaties worden besproken. Voor afspraken met een arbeidsvoorwaardelijk karakter geldt een instemmingsvereiste.
- f In het kader van de arbeidsongeschiktheid heeft preventie prioriteit. Bedrijfsgezondheidszorg is daarbij een belangrijk instrument.

#### HOOFDSTUK L-B SENIORENREGELING ONDERWIJSPERSONEEL (SOP)

##### Artikel L-B-1 Recht op vermindering werktijd ouder personeel

1. Tenzij naar het oordeel van de werkgever het belang van de organisatie zich daartegen verzet, wordt de werktijd van de werknemer, die daartoe een aanvraag heeft ingediend met behoud van zijn betrekkingsomvang verminderd conform onderstaande mogelijkheden:
  - wanneer hij 55 jaar of ouder is een vermindering van zijn werktijd met 12.5% van de overeengekomen jaartaak;
  - wanneer hij 57 jaar of ouder is een vermindering van zijn werktijd met 25% van de overeengekomen jaartaak.
 Ter voorkoming van organisatorische problemen wordt met een deelnemer aan de SOP-regeling bij de aanvang van het gebruik van de regeling overeengekomen welke variant(en) van de regeling worden gebruikt, tenzij werkgever en werknemer tussentijds anders overeenkomen.
2. De in het eerste lid bedoelde werknemer op wie de voorwaarden van de in de overgangsregeling opgenomen suppletierегeling van de regeling Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU) van toepassing is, dient zich op het moment van de eerste vermindering van de werktijd, schriftelijk te verbinden om op 61-jarige leeftijd van die overgangsregeling FPU gebruik te maken.
3. Indien de overgangsregeling FPU genoemd in het vorige lid niet van toepassing is op een werknemer, moet de werknemer om gebruik van de regeling in dit hoofdstuk te kunnen maken tenminste vijf jaar in dienst zijn van de betrokken hogeschool.

##### Artikel L-B-2 Overgang SOP naar FPU

1. Vanaf de maand waarin de werknemer de 61-jarige leeftijd bereikt is de werknemer, die gebruik maakt van de regeling als bedoeld in artikel L-B-1 lid 1 en 2, verplicht gebruik te maken van de mogelijkheid tot deeltijd uittreding op basis van de FPU voor ten minste de omvang als waarvoor de werknemer gedurende het jaar voorafgaande aan zijn 61e verjaardag zijn betrekkingsomvang heeft verminderd conform artikel L-B-1.
2. Indien de werknemer pas na het bereiken van de 61-jarige leeftijd de werktijd wenst te verminderen komt hij niet meer in aanmerking voor de SOP-regeling. Hij kan gebruik maken van de FPU om werktijd te verminderen. Dit geldt niet voor de werknemers welke vallen onder de regeling uit artikel L-B-7.

##### Artikel L-B-3 Deeltijd-werknemers

Voor een werknemer met een deeltijdbetrekking wordt de werktijd bij toepassing van artikel L-B-1 verminderd in verhouding tot een volledige werktijd, waarbij gedeelten van uren naar boven worden afgerond tot hele uren.

##### Artikel L-B-4 Gevolgen vermindering werktijd

1. Voor de uren waarmee de werktijd van de werknemer ingevolge het artikel L-B-1 is verminderd, wordt de werknemer geacht vrij geroosterd te zijn.
2. Bij vermindering van de werktijd als bedoeld in artikel L-B-1 wordt op het salaris van de werknemer in de in artikel

L-B-1 lid 1 onder a of b genoemde gevallen een inhouding toegepast ter grootte van:

- bij 12.5% werktijdvermindering: 3% van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dat artikel
  - bij 25% werktijdvermindering: 7% van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dat artikel.
3. Een verminderde werktijd als bedoeld in artikel L-B-1 wordt bij de vaststelling van uitkeringen of toelagen op grond van andere besluiten niet aangemerkt als onvolledige werktijd<sup>15</sup>.
4. Indien een werknemer gebruik maakt van de werktijdvermindering wordt verlof opgebouwd over de overeengekomen verminderde werktijd.

#### Artikel L-B-5 Extra werktijdvermindering

Voor de werknemer die van de seniorenregeling, als bedoeld in dit hoofdstuk gebruik maakt, komt de werktijdvermindering voor ouderen zoals opgenomen in artikel H-6 te vervallen. Hiervoor in de plaats komt voor werknemers die gebruik maken van de SOP-regeling een vermindering van de dagelijkse werktijd van dertig minuten bij een werkdag van 8 uur of meer.

#### Artikel L-B-6 Anti-cumulatie

De werkgever past over de verrekening van extra inkomsten uit arbeid of bedrijf met het salaris van de werknemer de artikelen 7 en 8 van de Wet uitkering wegens vervroegd uitreden, zoals deze gelden per 1 januari 1997<sup>16</sup>, overeenkomstig toe, met dien verstande dat de verrekening van extra inkomsten niet kan leiden tot een lager bedrag dan het personeelslid zou verdienen, indien hij in deeltijd werkzaam zou zijn in een betrekking met gelijke omvang.

#### Artikel L-B-7 Overgangsregeling

Schriftelijk vastgelegde SOP-afspraken die voor 1 mei 1996 zijn gemaakt blijven desgewenst gehandhaafd, met dien verstande dat artikel L-B-5 ook op deze werknemers van toepassing is.

#### Artikel L-C KEUZEMENU ARBEIDSVOORWAARDEN

1] De hogeschool werkt een regeling *keuzemenu arbeidsvoorwaarden* uit. Deze regeling behoeft instemming van de vakorganisaties in het lokale overleg. Uiterlijk per 1 januari 2001 treedt de regeling inwerking, of zoveel later als met partijen op lokaal niveau wordt overeengekomen.

2] Bij de uitwerking van de hogeschoolspecifieke regeling dienen de volgende bepalingen in acht te worden genomen:

- a voor het keuzemenu arbeidsvoorwaarden gelden de volgende bronnen en doelen, waarbij onder bronnen de arbeidsvoorwaarden worden verstaan welke door de werknemer ingezet kunnen worden als ruilmiddel tegen andere arbeidsvoorwaarden, de doelen. Zowel bij de bronnen als bij de doelen kan onderscheid worden gemaakt tussen tijd en geld.

##### Bronnen in tijd:

- de te werken uren die uitgaan boven de overeengekomen normjaartaak. In de regel zullen dat de vrij opneembare uren boven de wettelijke vakantie- en roostervrije dagen/uren zijn met inachtneming van een maximum van 90 uur per jaar met uitzondering van de situatie waarin tijd direct omgezet wordt in geld, alsdan geldt een maximum van 45 uur per jaar. Indien tijd wordt ingezet voor andere doelen in geld, dan geldt het maximum van 90 uur.

Hiertoe worden niet gerekend de uren die als vrije tijd zijn opgenomen in artikel H-6, lid 3 en het recht op vermindering werktijd onder personeel (artikel L-B-1).

##### Bronnen in geld:

- éénmalige uitkeringen voorzover opgenomen in de cao;
- salaris, voorzover het salaris direct wordt omgezet in extra vrije uren geldt een maximum van 45 uren per jaar. Indien het salaris wordt ingezet voor andere doelen dan geldt een maximum van 90 uur per jaar.

##### Doelen in tijd:

- sabattical leave;
- verlenging ouderschapsverlof;

<sup>15</sup> Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de belanghebbende genoten zou hebben wanneer hij niet van de regeling gebruik zou maken.

<sup>16</sup> Zie bijlage XI

- studieverlof (ingeval niet functiegerichte studie);
- extra vrije uren tot een maximum van 45 uur per jaar.

#### Doelen in geld:

- aanvulling inkomen gedurende ouderschapsverlof;
- eigen bijdrage kinderopvang;
- tegemoetkoming studiekosten (ingeval niet functiegerichte studie);
- opbouw FPU/OP op basis van ABP-reglement;
- geld tot een maximale tegenwaarde van 45 uren per jaar.

b Ten aanzien van de bronnen en doelen gelden de navolgende specifieke bepalingen:

- het opnemen van Sabbatical leave geschiedt bij voorkeur éénmaal per 4 jaar gedurende een periode van 2 maanden, met een maximum van éénmaal per zes jaar gedurende een maximale periode van 3 maanden;
- een keuze voor sabbatical leave blijft gedurende meerdere jaren ongewijzigd;  
*Een dergelijke bepaling geldt zowel voor de werkgever als de werknemer. Niettemin kunnen zich zodanige omstandigheden voordoen dat van een gemaakte en vastgelegde afspraak moet worden afgeweken. Een herziening van de gemaakte afspraak kan onder zwaarwegende omstandigheden dan ook noodzakelijk zijn. Voorwaarde hierbij is wel dat de belangen van de dienst waar de betrokken werknemer is aangesteld zich niet hiertegen verzetten;*
- bij voortijdige beëindiging van het dienstverband (vrijwillig of onvrijwillig) wordt de in het kader van sabbatical leave opgebouwde spaarsaldo gelijk gesteld aan het voor de werknemer resterende vakantieverlof;
- bij ziekte gedurende de periode van sabbatical leave dient de werknemer dit terstond te melden aan de werkgever. Duurt de periode van ziekte langer dan vier weken dan wordt de sabbatical leave periode opgeschort;
- bij verzilvering van de gespaarde uren in een toekomstige periode zal er sprake moeten zijn van een 1-op-1 systeem. Dit zal conform de opbouw van verlofrechten zijn;
- de besteding ten behoeve van de doelen rond ouderschapsverlof, kinderopvang en studie kan gedurende enkele jaren opgebouwd worden;
- bijstorting namens de werknemer door de werkgever van FPU/OP geschiedt conform de voorschriften van het ABP-reglement;
- De fiscale gevolgen in heffing loon- en inkomstenbelasting over de verschillende bronnen en/of doelen in het keuzemodel komen voor rekening van de werknemer en zullen niet door de werkgever gecompenseerd worden.

3]De waarde van alle elementen in het model moet in een standaard uitgedrukt kunnen worden. Als standaard wordt gekozen voor één uur. De waarde vaststelling van een uur bedraagt 1/160<sup>e</sup> deel (0,625%) van het maandsalaris. De vakantietoeslag is in dit percentage inbegrepen.

4]Bij dienstverbanden voor bepaalde tijd zal rekening moeten worden gehouden met de duur van het tijdelijk dienstverband. Voor werknemers die in deeltijd werken geldt het pro rato beginsel.

5] Een verzoek van de werknemer tot aan- of verkoop van uren wordt vóór aanvang van het jaar (kalender- of studiejaar) ingediend bij de werkgever en geldt in beginsel voor een tijdvak van 1 jaar, tenzij anders is bepaald. De keuzes worden voor het komend jaar definitief nadat de werkgever hiermee schriftelijk heeft ingestemd.

6]De werkgever beslist over de ingediende verzoeken, waarbij elementen als passend binnen de formatie en budgettaire gevolgen bepalend zullen zijn voor inwilliging.

7]De werkgever kan op grond van bedrijfseconomische redenen een collectief (zijnde een bestaande bedrijfseenheid binnen de organisatie) verzoek doen aan de werknemers uren aan te kopen of te verkopen. De werknemer kan een dergelijk verzoek afwijzen.

## HOOFDSTUK M OUDERSCHAPSVERLOF

### Artikel M-1 Ouderschapsverlof

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, onderscheidenlijk de werknemer



die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de terzake van het recht op het verlof in de eerste volzin gestelde voorwaarden ten aanzien van meer kinderen van de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat het recht slechts ten aanzien van één van die kinderen. Geen recht op verlof bestaat over tijdvakken gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.

2. Het recht bestaat slechts indien de arbeidsovereenkomst tenminste een jaar heeft geduurd. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht bestaat recht op verlof tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten.
3. Het totaal aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt de arbeidsduur per week gerekend over een periode van dertien weken.
4. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. In afwijking van de eerste dan wel tweede volzin kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan zes maanden onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
5. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
6. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
7. De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever behoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof.
8. Op de berekening van de in lid 2, eerste volzin, bedoelde termijn zijn de artikelen 668a leden 1 en 2, en 672 lid 9 Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing.

#### Artikel M-2 Onbetaald ouderschapsverlof

De werknemer heeft met inachtneming van het bepaalde in artikel M-1 recht op onbetaald verlof in verband met ouderschap conform de Wet op het ouderschapsverlof.

#### Artikel M-3 Betaald ouderschapsverlof voor de duur van een half jaar

1. De werknemer heeft met inachtneming van het bepaalde in artikel M-1 recht op betaald verlof in verband met ouderschap, zoals genoemd in artikel L-A-2 sub d onder 2, indien de werkgever met de vakorganisaties is overeengekomen dat (een deel van) de in artikel L-A-1 bedoelde middelen voor dit doel worden ingezet.
2. Het verlof wordt uitsluitend verleend aan de werknemer die in dienst is getreden in een betrekking met een betrekkingsomvang van 0,4 gedeelte van een normbetrekking of meer.
3. Het verlof bedraagt een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de voor de werknemer geldende betrekkingsomvang per week.
4. In overleg kan het onder lid 3 vastgestelde verlof over een langere periode gespreid worden.
5. Over de periode en de omvang van het verlof geniet de werknemer 75% van zijn bezoldiging.
6. De betaling van het door de werknemer wegens pensioenpremies aan de werkgever verschuldigde over het deel van de betrekking dat als verlof als bedoeld in dit artikel wordt genoten komt voor rekening van de werkgever.
7. Er bestaat een recht op betaald ouderschapsverlof tot het moment waarop het kind de leeftijd van vier jaar bereikt.

## HOOFDSTUK N ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### Artikel N-1 Sociale zekerheid

1. Op grond van het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstituten zijn met ingang van 17 december 1999 in het hbo van toepassing de Werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (WRHBO), de Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger beroepsonderwijs (ZAHBO), en de Ziektekostenregelingen HBO (ZHBO), delen A en B.
2. De hoogte van de tegemoetkoming in de ziektekosten op basis van de Ziektekostenregeling HBO, deel A, zal

voor de looptijd van de cao-hbo 2000-20020 worden gehandhaafd op het niveau van 2000. De bedragen zijn te vinden in bijlage III.

#### Artikel N-2 Indiensttreding na gedeeltelijke afkeuring

1. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens ongeschiktheid op grond van lichamelijke of psychische oorzaken als bedoeld in artikel S-1, eerste lid, sub a, heeft de werknemer recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in een andere functie conform artikel 20 lid 6 BZA bij de hogeschool, tenzij de werkgever aantoont dat een dergelijke functie niet beschikbaar is en niet binnen redelijke termijn beschikbaar komt.
2. De omvang van de in het eerste lid bedoelde functie wordt gerelateerd aan het percentage waarvoor de werknemer onvoorwaardelijk geschikt is bevonden zoals is vastgesteld in de definitieve ongeschiktheidsverklaring als bedoeld in het BZA of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) dan wel een onherroepelijk besluit van de USZO.
3. Het in het eerste lid bedoelde recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst vervalt indien het invaliditeitspercentage volgens de onherroepelijke beslissing als bedoeld in het tweede lid op tachtig of meer is gesteld.

### HOOFDSTUK O FUNCTIONERINGS- EN BEOORDELINGSGESPREKKEN

#### Artikel O Systematische evaluatie van functioneren

1. De werkgever stelt na instemming van de vakorganisaties een regeling inzake beoordelings- en functioneringsgesprekken vast. Deze regeling bevat onder meer:
  - de voorwaarden die aan functionerings- en beoordelingsgesprekken worden gesteld;
  - procedurevoorschriften voor het functionerings- en beoordelingstraject, waarbij een beroepsprocedure deel uit maakt van het beoordelingstraject.
- 2a. Functioneringsgesprekken hebben tot doel om belemmeringen weg te nemen en om te stimuleren. De onderwerpen loopbaan en scholing dienen in het functioneringsgesprek aan de orde te komen. Aan een functioneringsgesprek kunnen geen rechtspositionele gevolgen zijn verbonden.
- 2b. Beoordelingsgesprekken dienen om beargumenteerde uitspraken te doen over het functioneren van een personeelslid. Aan de uitkomst van een beoordelingsgesprek kunnen rechtspositionele consequenties worden verbonden.
3. De werkgever voert regelmatig functionerings- en beoordelingsgesprekken met de werknemer. In deze gesprekken zal aandacht worden geschonken aan de scholingsmogelijkheden en –rechten in het kader van de persoonlijke ontwikkeling, waarbij studie en opleiding nadrukkelijk in het kader van de loopbaan zullen worden geplaatst. Een beoordelingsgesprek wordt in ieder geval gevoerd voorafgaande aan een omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en voorafgaande aan een bevordering naar de bij de functie horende maximumschaal.

### HOOFDSTUK P STUDIEFACILITEITEN

#### Artikel P-1 Studie in opdracht werkgever

Indien en voorzover een studie in opdracht van de werkgever wordt verricht komen de redelijkerwijze daaruit voortvloeiende kosten voor rekening van de werkgever. De werkgever vergoedt met inachtneming van het bepaalde in artikel J-5 en J-8 in ieder geval de ter zake van de studie gemaakte reis- en verblijfkosten. De werkgever stelt de werknemer van zijn werkzaamheden vrij indien en voorzover de studie tijdens werkuren van de werknemer moet worden gevolgd.

#### Artikel P-2 Studie tevens in belang van de functie

1. De werkgever kan aan de werknemer studieverlof met behoud van bezoldiging verlenen voor ten hoogste een halve dag per week indien een studie naar het oordeel van de werkgever tevens van belang is voor de uitoefening van de functie.
2. Indien en voorzover de studie tijdens werkuren van de werknemer moet worden gevolgd kan in afwijking van het bepaalde in het eerste lid aan de werknemer studieverlof met behoud van bezoldiging worden verleend voor ten hoogste een hele dag per week.
3. Onverminderd het bepaalde in de voorgaande leden kan studieverlof worden verleend op de dag waarop wordt deelgenomen aan een examen of tentamen dat aan het einde van de studie is gelegen of volgt op een duidelijk afgerond onderdeel van de studie.

4. Ter voorbereiding op een examen of een tentamen als in het vorige lid bedoeld kan bovendien studieverlof worden verleend voor ten hoogste vijf halve dagen per jaar.
5. De werkgever verstrekt de werknemer met in achtneming van artikel J-5 en J-8 een tegemoetkoming in de noodzakelijk gemaakte werkelijke reis- en verblijfkosten indien de studie, examens en tentamens daaronder begrepen, in een andere plaats dan de woon- of standplaats moet worden gevolgd.
6. De werkgever verstrekt de werknemer een tegemoetkoming ter grootte van maximaal 50% van de noodzakelijk gemaakte werkelijke kosten ter zake van het aanschaffen van het verplicht gestelde studiemateriaal, de cursus- of les gelden alsmede de examen- of diplomakosten.
7. In bijzondere gevallen kan het in het zesde lid vermelde percentage door de werkgever op 75% worden gesteld.

#### Artikel P-3 Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten

1. De werknemer kan worden verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten op grond van het bepaalde in artikel P-2 in geval de studie door zijn eigen schuld of toedoen voortijdig wordt beëindigd.
2. De werknemer kan worden verplicht tot terugbetaling van een evenredig deel van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten in geval door zijn eigen schuld of toedoen de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd binnen drie jaar na het afronden van de studie.

#### Artikel P-4 Studie in het kader van emplooibaarheid

De werknemer die in het kader van de bevordering van zijn emplooibaarheid een opleiding wil volgen ten behoeve van een wending in zijn loopbaan kan aanspraak maken op maximaal 10 scholingsdagen die door de werkgever beschikbaar worden gesteld indien deze werknemer bereid is een minimaal gelijke hoeveelheid vrije tijd voor de opleiding in te zetten.

### HOOFDSTUK Q SCHORSING ALS ORDEMAATREGEL

#### Artikel Q-1 Schorsing

1. Schorsing is iedere tijdelijke ontheffing van de gehele of gedeeltelijke uitoefening van de functie van een werknemer die door de werkgever als zodanig wordt aangemerkt.
2. Schorsing geschiedt op basis van een daartoe strekkend besluit van de werkgever en kan onmiddellijk ingaan.
3. Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot de hogeschool na verkregen toestemming van de werkgever.
4. De werkgever kan de werknemer schorsen in gevallen waarin het belang van de werkgever dit vereist, voor ten hoogste drie maanden met dien verstande dat deze termijn indien de grond voor de schorsing nog voortduurt eenmaal met ten hoogste drie maanden kan worden verlengd.
5. De werkgever stelt de werknemer onverwijld doch uiterlijk binnen twee dagen nadat het besluit tot schorsing is genomen schriftelijk en met redenen omkleed daarvan in kennis.

#### Artikel Q-2 Procedure

1. Indien de werkgever een besluit tot schorsing oplegt of overweegt, stelt de werkgever de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed op de hoogte van zijn besluit dan wel voornemen daartoe alsmede van de te volgen procedure. Indien de omstandigheden zodanig zijn dat de schorsing onmiddellijk dient in te gaan handelt de werkgever tijdens de schorsing overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin.
2. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zich te verweren. Bedoeld verweer dient binnen drie weken na de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in het eerste lid plaats te vinden. Indien de schorsing onmiddellijk ingaat vindt het verweer op overeenkomstige wijze tijdens de schorsing plaats.
3. De werkgever kan een besluit tot schorsing bestendigen nadat het in het tweede lid bedoelde verweer heeft plaatsgevonden of nadat de werknemer te kennen heeft gegeven van verweer af te zien. Het besluit dient binnen veertien dagen na het verweer genomen te worden en dient schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer kenbaar gemaakt te worden. Hierbij wordt aangegeven op welke wijze de werknemer tegen bedoeld besluit in beroep kan gaan.

#### Artikel Q-3 Rehabilitatie

Indien blijkt dat de schorsing ten onrechte is opgelegd zal de werkgever voor een passende rehabilitatie van de werknemer zorg dragen tenzij de werknemer te kennen geeft geen rehabilitatie te wensen.

### HOOFDSTUK R DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

### Artikel R-1 Disciplinaire maatregelen

1. De werknemer die niet doet dan wel nalaat wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten kan door de werkgever een disciplinaire maatregel worden opgelegd.
2. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer de volgende disciplinaire maatregelen treffen:
  - a schriftelijke berisping;
  - b overplaatsing;
  - c schorsing;
  - d ontslag.
3. Indien de werkgever een disciplinaire maatregel oplegt of overweegt zijn de artikelen Q-2 en Q-3 van overeenkomstige toepassing.

## HOOFDSTUK S ONTSLAG

### Artikel S-1 Einde dienstbetrekking

1. De dienstbetrekking eindigt:
  - met opzegging door één der partijen:
    - a door opzegging met inachtneming van artikel S-2; zonder opzegging;
    - b met wederzijds goedvinden;
    - c als de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
    - d door het verstrijken van de termijn of door beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de overeenkomst is aangegaan; indien sprake is van een uitbreiding van de overeenkomst op basis van artikel H-9 of H-10 dan eindigt deze uitbreiding zonder opzegging door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de uitbreiding van de overeenkomst is aangegaan;
    - e indien de werkgever de werknemer een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel R-1, lid 2 sub d oplegt;
    - f door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 7:678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek<sup>17</sup>;
    - g door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek<sup>18</sup>;
    - h tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek zonder opgaaf van redenen terstond, als de werknemer of de werkgever dat te kennen geeft<sup>19</sup>;
    - i ingeval van overlijden van de werknemer.
2. Ingeval het bepaalde in lid 1 sub c van dit artikel van toepassing is, eindigt de overeenkomst met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de in dit lid genoemde gebeurtenis heeft plaatsgevonden.

### Artikel S-2 Opzegging

1. Opzegging van een dienstbetrekking als bedoeld in artikel S-1 lid 1 sub a kan,
  - a door de werkgever slechts geschieden wegens:
    - opheffing van de betrekking, indien het na een zorgvuldig onderzoek in redelijkheid niet mogelijk is gebleken de werknemer een mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende functie aan te bieden of indien deze werknemer een passende functie weigert te aanvaarden; Indien de opheffing van de betrekking plaats vindt wegens bedrijfseconomische redenen kan opzegging slechts plaats vinden binnen de grenzen van de op het ontslag van toepassing zijnde uitspraak van de toetsingsinstantie zoals bedoeld in hoofdstuk S-B;
    - ongeschiktheid, omdat de werknemer in ernstige mate onbekwaam of ongeschikt blijkt te zijn voor zijn functie, niet zijnde het gevolg van lichamelijke of psychische oorzaken;
    - gewichtige reden;

<sup>17</sup>Deze bepaling is niet op het openbaar onderwijs van toepassing, in die zin dat de kantonrechter in dezen niet bevoegd is. In vergelijkbare gevallen dient de werkgever dan wel de betrokken ambtenaar zich te wenden tot de zake bevoegde rechter.

<sup>18</sup>Deze bepaling is niet op het openbaar onderwijs van toepassing, in die zin dat de kantonrechter in dezen niet bevoegd is. In vergelijkbare gevallen dient de werkgever dan wel de betrokken ambtenaar zich te wenden tot de zake bevoegde rechter.

<sup>19</sup>Dit artikel is niet van toepassing op het openbaar onderwijs omdat het niet past in een formeel eenzijdige arbeidsrelatie.

- blijvende arbeidsongeschiktheid van de werknemer vastgesteld op grond van het BZA dan wel de WAO;<sup>20</sup>
  - het bereiken van de 61-jarige leeftijd door de werknemer, die deelneemt aan de regeling genoemd in hoofdstuk L-B en zich conform artikel L-B-1 lid 2 jo. L-B-2 verbonden heeft tot overgang naar de FPU, voor het in het kader van die regeling overeengekomen deel van zijn betrekking;
  - het zonder opgave van reden niet tijdig terugkeren door de werknemer van een buitengewoon verlof als bedoeld in K-10 lid 2 jo. K-12 lid 6.
- b door de werknemer in het kader van het FPU geschieden indien het bestuur van de Stichting Fonds Vrijwillig Vervroegd Uittreden Overheidspersoneel alsmede het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP hebben vastgesteld dat de werknemer recht heeft op een uitkering op grond van de regeling flexibel pensioen en uittreden, als bedoeld in artikel 3 van de Centrale vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel en artikel 1.5 van het Pensioenreglement van de Stichting ABP. De werknemer kan in dit kader ook een deel van de betrekking opzeggen, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
2. De opzegtermijn bedraagt zowel voor de werkgever als de werknemer drie maanden en wordt voor de werkgever verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaren bij de werkgever in dienst is geweest, met een maximum van 13 weken, tenzij werkgever en werknemer in voorkomende gevallen op het moment van opzegging in onderling overleg anderszins overeenkomen.
  3. Opzegging dient schriftelijk te gebeuren.
  4. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand, tenzij onderling anders is overeengekomen.

## HOOFDSTUK S-A REORGANISATIE

### Artikel S-A-1 Procedure

1. Een reorganisatie is het voornemen om verandering in de organisatie of delen daarvan aan te brengen die ingrijpende arbeidsvoorwaardelijke gevolgen (zoals ontslag, outplacement e.d.) heeft voor een aantal medewerkers. Een dergelijk voornemen wordt door de werkgever vooraf besproken met de vakorganisaties. Reorganisaties blijven mogelijk op een lager organisatorisch niveau.
2. De voorbereiding en uitvoering van de verandering geschiedt overeenkomstig de kaders zoals deze zijn vastgesteld in het sociaal statuut, dat als bijlage VI onderdeel uitmaakt van deze cao.
3. Voorgenomen ontslagen op bedrijfseconomische gronden worden tijdig voor de ingang van de tweede fase van het sociaal statuut voorgelegd aan de preventieve toetsingsinstantie als bedoeld in hoofdstuk S-B.

### Artikel S-A-2 Ontslagvolgorde

1. Ingeval van een reorganisatie hanteert de werkgever op hogeschoolniveau ter bepaling van de ontslagvolgorde het afspiegelingscriterium. Hiertoe worden de werknemers van de betreffende organisatorische eenheid in categorieën ingedeeld. De basis voor de indeling in categorieën is leeftijd. Binnen de categorieën wordt de ontslagvolgorde bepaald, waarbij zij die zich vrijwillig aanmelden voor gedwongen ontslag voorgaan.
2. Van de ontslagvolgorde kan worden afgeweken indien het belang van de hogeschool dat naar het oordeel van de werkgever vordert. Dit geldt eveneens voor degenen als bedoeld in de laatste zin van lid 1.

## HOOFDSTUK S-B ONTSLAGBESCHERMING

### Artikel S-B-1 Preventieve toets

1. Indien een werkgever om bedrijfseconomische redenen moet overgaan tot het ontslag van een of meer werknemers vindt voorafgaande aan het ontslag een preventieve toets plaats.
2. Onder bedrijfseconomische redenen wordt in dit kader verstaan: het optreden van een of meerdere factoren die zodanig bedreigend zijn voor de levensvatbaarheid van de hogeschool of onderdelen daarvan dat vermindering van werkgelegenheid noodzakelijk is.

### Artikel S-B-2 Toetsingsgronden

Getoetst wordt of:

- a de bedrijfseconomische redenen ontslagen rechtvaardigen waarbij aannemelijk moet worden gemaakt dat de

<sup>20</sup> Deze bepaling is niet op openbaar onderwijs van toepassing. Voor personeel van publiekrechtelijke hogescholen is geen opzegging en geen inachtneming van de opzegtermijn vereist.

ontslagen niet via verschuivingen in het personeelsbestand of door natuurlijk verloop vermeden kunnen worden, en

- b de werkgever al datgene heeft gedaan wat in redelijkheid van hem verwacht mag worden om intern, dan wel extern tot herplaatsingen te komen.

#### Artikel S-B-3 Toetsingsinstantie

1. De HBO-raad richt een toetsingsinstantie in.
2. De toetsingsinstantie bestaat uit een onafhankelijk voorzitter en twee leden:
3. Eén lid wordt benoemd door de HBO-raad.
4. Eén lid wordt benoemd door de HBO-raad op basis van een bindende voordracht van de vakorganisaties die partij zijn bij deze cao gezamenlijk.
5. De beide leden van de toetsingsinstantie kiezen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter.
6. De toetsingsinstantie regelt haar werkwijze zelf en legt deze ter goedkeuring voor aan cao-partijen.

#### Artikel S-B-4 Uitspraak

De toetsingsinstantie doet een bindende uitspraak voor de werkgever over de omvang van het aantal te verminderen normbetrekkingen.

#### Artikel S-B-5 Overgangsrecht

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op ontslagen die voortvloeien uit een reorganisatie waarover voor de datum van de totstandkoming van de cao overeenstemming was bereikt tussen de werkgever en de vakorganisaties.

### HOOFDSTUK T COMMISSIE VAN BEROEP PERSONEEL

#### Artikel T-1 Reikwijdte

Dit hoofdstuk is alleen van toepassing op het bijzonder onderwijs, met dien verstande dat voor zowel werkgevers in het bijzonder als in het openbaar onderwijs geldt dat de werkgever besluiten als vermeld in artikel T-3, eerste lid altijd schriftelijk, gemotiveerd en onder vermelding van de termijn en de instantie waarbij beroep kan worden aangetekend aan de werknemer kenbaar maakt.

#### Artikel T-2 Begripsbepaling

In dit hoofdstuk wordt onder een 'commissie van beroep' verstaan een commissie als bedoeld in artikel 4.7. Whw.

#### Artikel T-3 Het instellen van beroep

1. Elke werkgever die een bijzondere hogeschool in stand houdt, is aangesloten bij een commissie van beroep waarbij door iedere werknemer van die werkgever, die rechtstreeks in zijn belang is getroffen beroep kan worden ingesteld tegen een besluit door of namens de werkgever genomen inhoudende:
  - a schorsing;
  - b een disciplinaire maatregel;
  - c beëindiging van een voortgezette dienstbetrekking, tenzij deze op grond van artikel D-5 lid 2, artikel D-3, lid 3a en artikel D-3, lid 3b van rechtswege eindigt;
  - d ontslag anders dan op eigen verzoek voordat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt;
  - e het direct of indirect onthouden van een bevordering.
2. Het beroepschrift moet worden ingediend bij de voorzitter van de commissie binnen zes weken, gerekend vanaf de dag na die waarop het besluit waartegen het beroep wordt ingesteld, aan werknemer is verzonden.

#### Artikel T-4 Bekendmaking aan personeel

De werkgever draagt er zorg voor, dat een kennisgeving van de commissie waarbij de werkgever is aangesloten en van het adres van de commissie, alsmede een exemplaar van het beroepsreglement van de commissie steeds op een voor de werknemer toegankelijke plaats in de hogeschool ter inzage liggen.

#### Artikel T-5 Kosten van de commissie

De kosten van de commissie komen ten laste van de bij haar aangesloten werkgevers.

#### Artikel T-6 Bindende uitspraak

De uitspraak van de commissie is bindend voor zowel de werkgever als de werknemer.

### HOOFDSTUK U RECHTEN VAN NABESTAANDEN BIJ OVERLIJDEN

#### Artikel U-1 Begripsbepalingen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a 'overledene': hij, die op de dag van zijn overlijden werknemer was in de zin van deze cao;
- b 'uitkeringsbasis': de bezoldiging, berekend naar de dag van overlijden, vermeerderd met een bedrag gelijk aan de kinderbijslag waarop de werknemer ingevolge de Algemene kinderbijslagwet (Stb. 1980, 1) recht had berekend over een maand.

#### Artikel U-2 Nabestaanden

1. In aanmerking voor een uitkering bij overlijden komen in navolgende rangorde:
  - a de partner, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
  - b de minderjarige kinderen van de overledene;
  - c de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
2. Onder kinderen in de zin van het eerste lid van dit artikel worden mede begrepen natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene de pleegouderlijke zorg droeg. Onder pleegouderlijke zorg wordt verstaan de zorg voor het onderhoud en de opvoeding van het kind als was het een eigen kind, onafhankelijk van enige verplichting daartoe of van het genieten van een vergoeding daarvoor.

#### Artikel U-3 Bedrag en uitbetaling

1. De uitkering bij overlijden is gelijk aan het bedrag dat gevormd wordt door de uitkeringsbasis met drie te vermenigvuldigen.
2. Het bedrag, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, wordt zo spoedig mogelijk, in ieder geval binnen een maand na het overlijden, door de werkgever uitgekeerd.

#### Artikel U-4 Dienstwoning

Gedurende de maand van het overlijden en de volgende drie maanden behouden de achterblijvende gezinsleden het recht op het gebruik van de dienstwoning waarin zij met de overledene woonden. Indien de werkgever van het bepaalde in de eerste volzin wil afwijken verleent hij een schadevergoeding naar billijkheid.

#### Artikel U-5 Vermindering wegens reeds genoten inkomsten

Op de ingevolge de voorgaande artikelen berekende uitkering bij overlijden wordt de reeds vóór zijn overlijden aan de werknemer uitbetaalde bezoldiging over een na zijn overlijden gelegen tijdvak, in mindering gebracht.

### HOOFDSTUK V SEXUELE INTIMIDATIE EN AGRESSIE

#### Artikel V-1 Klachtrecht

De werknemer die wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag van seksuele aard kan zich wenden tot een vertrouwenspersoon alsmede een klacht wegens intimidatie en agressie indienen bij een daartoe door de werkgever ingestelde commissie. Onder intimidatie wordt tevens verstaan intimidatie van seksuele aard.

#### Artikel V-2 Regeling seksuele intimidatie en agressie

De werkgever stelt een regeling ter zake van seksuele intimidatie en agressie op, waarover overeenstemming met de pmr moet worden bereikt. Deze regeling bevat tenminste:

- het doel en het beleid ter zake van seksuele intimidatie en agressie;
- de wijze waarop aanwijzing van vertrouwenspersonen geschiedt, alsmede de taken en bevoegdheden van bedoelde vertrouwenspersonen;
- de wijze waarop ongewenst gedrag aan een vertrouwenspersoon kenbaar kan worden gemaakt;
- een reglement voor de behandeling van een ingediende klacht ter zake van seksuele intimidatie en agressie, de wijze van uitspraak daaronder begrepen, door een door de werkgever ter zake ingestelde commissie;
- de bepaling dat de werkgever op grond van een uitspraak van een hiervoor bedoelde klachtencommissie een beslissing neemt over de te treffen maatregelen, disciplinaire maatregelen daaronder begrepen. Indien zich omstandigheden voordoen die naar de mening van de werkgever geen uitstel dulden kan de werkgever maatregelen treffen voordat de klachtencommissie een uitspraak heeft gedaan;
- de wijze waarop de privacy van betrokkenen wordt beschermd.

### HOOFDSTUK V-A OVERLEG OP LOKAAL NIVEAU

#### Artikel V-A-1 Overleg op lokaal niveau

- a De werkgever overlegt met de vakorganisaties op lokaal niveau in ieder geval over:
- b de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van ingrijpende wijzigingen in de organisatie, waaronder reorganisatie als bedoeld in hoofdstuk S-A, alsmede die van fusie en splitsing
- c Onder sociaal jaarverslag wordt ook verstaan het deel van het jaarverslag waarin ingegaan wordt op arbeidsverhoudingen en ontwikkelingen binnen de arbeidsorganisatie. De volgende artikelen uit de cao-hbo dienen hierbij in acht te worden genomen.
- Preambule, 10d, onderdeel 2, bevordering instroom/doorstroombanen;
  - Preambule, 10e, onderdeel 2: het ter beschikking stellen van de jaarrekening en de begroting zijn nadat zij zijn vastgesteld beschikbaar voor de vakorganisaties;
  - Artikel D-6, lid 2: het beleid ten aanzien van flexibele arbeidsovereenkomsten;
  - Artikel D-6, lid 6: het gebruik van zogenaamde min-maxcontracten;
  - Artikel I-9: Arbeidsmarkttoelage;
  - Artikel J-7: Openbaar Vervoerplan;
- d het werkgelegenheidsbeleid in brede zin
- hoofdlijnen personeelsbeleid voor zover niet in strijd met de wet. Hieronder wordt verstaan:
  - werving, selectie en benoeming
  - beoordelings-/functioneringsgesprekken
  - loopbaanbeleid
  - scholing
  - beloning
  - ontslag
  - doelgroepenbeleid.
  - de relatie tussen functiedifferentiatie, loopbaanbeleid en systematische personeelsbeoordeling.

#### HOOFDSTUK V-B UITVOERING CAO-AFSPRAKEN IN OVERLEG MET MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

##### Artikel V-B-1 Kennisgeving van besluiten

Besluiten van de werkgever waaraan overleg met de PMR ter uitvoering van cao-afspraken vooraf is gegaan treden in werking nadat zij op een zodanig wijze bekend zijn gemaakt dat iedere werknemer daarvan in redelijkheid kennis had kunnen nemen.

#### HOOFDSTUK V-C FACILITEITEN MEDEZEGGENSCHAP VOOR WERKNEMERS

##### Artikel V-C-1 Medezeggenschapsraden

De werkgever verleent aan werknemers, die voorzitter of lid zijn van een medezeggenschapsraad (MR) dan wel gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR), dan wel een faculteitsmedezeggenschapsraad, dan wel een centrale diensten- of opleidingsmedezeggenschapsraad, in geval het gaat om werknemers bij de werkgever, in tijd faciliteiten, met inachtneming van onderstaande tabel<sup>21 22</sup>:

- MR/GMR:
- voorzitter:
  - grote hogescholen normatief 0,2 deel van de normbetrekking
  - kleine hogescholen normatief 0,1 deel van de normbetrekking
- lid:
  - grote hogescholen normatief 0,1 deel van de normbetrekking
  - kleine hogescholen normatief 0,05 deel van de normbetrekking
- Faculteits-MR:
- voorzitter:
  - grote hogescholen normatief 0,1 deel van de normbetrekking
  - kleine hogescholen normatief 0,05 deel van de normbetrekking
- lid:
  - grote hogescholen normatief 0,05 deel van de normbetrekking
  - kleine hogescholen normatief 0,025 deel van de normbetrekking
- Opleidings MR: normatief 0,025 deel van de normbetrekking voor ieder lid met inbegrip van de voorzitter.
- Centrale diensten MR: normatief 0,025 deel van de normbetrekking voor ieder lid met inbegrip van de voorzitter.

<sup>21</sup>In dit kader wordt onder grote hogescholen verstaan hogescholen met meer dan 4000 studenten en onder kleine hogescholen met 4000 studenten of minder.

<sup>22</sup>Van de omvang van de genoemde faciliteiten mag afgeweken worden.



#### Artikel V-C-2 Opleidingscommissie

De werkgever verleent aan de werknemers die voorzitter of lid zijn van een opleidingscommissie in tijd normatief 0,025 deel van de normbetrekking faciliteit.<sup>23</sup>

### HOOFDSTUK V-D VAKBONDSFACILITEITEN

#### Artikel V-D-1 Vergaderfaciliteiten

De werkgever stelt in overleg met de vakorganisaties faciliteiten beschikbaar voor ledenvergaderingen van vakorganisaties, zoals vergaderruimte en gebruik van mededelingenborden.

### HOOFDSTUK W OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

#### Artikel W-1 Interpretatie

Er is een permanente commissie, ingesteld door partijen bij deze cao, welke tot taak heeft het uitleggen van deze cao tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoelingen van partijen. De commissie bestaat uit vier personen en is samengesteld uit twee vertegenwoordigers van de onderhandelingspartij aan werkgeverszijde en twee vertegenwoordigers van de onderhandelingspartij aan werknemerszijde. Elk van de partijen bij deze cao is bevoegd zich tot deze commissie te wenden.

#### Artikel W-2 Overgangsbepalingen

De werkgever garandeert de werknemer zijn individuele rechten voortvloeiend uit:

- a Titel V van het Rechtspositie Besluit Onderwijspersoneel (Staatsblad 1985, 110) zoals dat luidde op 1 augustus 1993.
- b het Sociaal BeleidsKader behorende bij de operatie gericht op Schaalvergroting, Taakverdeling en Concentratie (SBK-STC 1986-1990) dan wel
- c andere schriftelijk vastgelegde salarisgaranties die voor de inwerkingtreding van de cao-hbo 1993-1995 zijn overeengekomen.

#### Artikel W-3 Overgangsrecht functiedifferentiatie

1. Een werknemer die op 31 juli 1993 én 1 augustus 1993 in dienst is bij de werkgever en die door de invoering van functiedifferentiatie van onderwijsgevende functies wordt benoemd in een onderwijsgevende functie waaraan een lagere maximumschaal is verbonden dan aan de functie die hij voor bedoelde invoering uitoefende, behoudt zijn aanspraak op het maximum van de hoogste schaal behorende bij de functie waarin hij op het moment voor bedoelde invoering is benoemd.
2. Een werknemer die op of na 1 augustus 1993 in dienst treedt bij de werkgever en die door de invoering van functiedifferentiatie van onderwijsgevende functies wordt benoemd in een onderwijsgevende functie waaraan een lagere maximumschaal is verbonden dan aan de functie die hij voor bedoelde invoering uitoefende, behoudt zijn aanspraak op het salaris behorende bij het regelnummer van de schaal waarin hij op het moment voor bedoelde invoering is ingeschaald.

#### Artikel W-4 Citeertitel

Deze cao kan worden aangehaald als cao-hbo 2000-2002.

<sup>23</sup>Van de omvang van de genoemde faciliteiten mag afgeweken worden.

## Bijlage I: Lijst met leden van de HBO-raad

- Hogeschool Alkmaar
- Hogeschool van Amsterdam
- Hogeschool IPABO Amsterdam/Alkmaar
- Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten
- Hogeschool voor Economische Studies Amsterdam
- Gerrit Rietveld Academie
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- Stichting Kunstonderwijs Oost-Nederland
- Hogeschool West-Brabant
- NHTV Nationale Hogeschool voor Toerisme en Verkeer Breda
- Hogeschool Delft
- Hogeschool IJselland
- Hogeschool Holland
- Iselinge, educatieve faculteit
- Hogeschool De Horst, Opleiding voor sociale beroepen
- Christelijke Agrarische Hogeschool Dronten
- Christelijke Hogeschool Ede
- Fontys Hogescholen
- The Design Academy Eindhoven
- Hogeschool Drenthe
- Hogeschool Enschede
- Christelijke Hogeschool De Driestar
- Haagse Hogeschool
- Hotelschool Den Haag, Internationale Hogeschool voor Hotelmanagement
- Hogeschool van Beeldende Kunsten, Muziek en Dans, Den Haag
- Hanzehogeschool, Hogeschool van Groningen
- Hogeschool Haarlem
- Hogeschool Limburg
- Pedagogische Hogeschool 'de Kempel'
- Hogeschool Edith Stein/ Onderwijscentrum Twente
- Hogeschool 's-Hertogenbosch
- HAS Den Bosch
- 'Constantijn Huygens' Christelijke Hogeschool voor de Kunsten
- Van Hall Instituut
- Christelijke Hogeschool Noord-Nederland
- Noordelijke Hogeschool Leeuwarden
- Hogeschool Leiden
- Hogeschool Maastricht
- R.K. Technische Hogeschool Rijswijk
- Hogeschool Rotterdam
- Ichthus Hogeschool
- Hogeschool voor Muziek en Dans Rotterdam
- Hogeschool voor Economische Studies Rotterdam
- Hogeschool van Utrecht
- Hogeschool voor de Kunsten Utrecht
- Hogeschool Domstad Katholieke lerarenopleiding basisonderwijs
- PC Hogeschool 'Marnix Academie', Lerarenopleiding basisonderwijs
- Internationale Agrarische Hogeschool Larenstein
- Hogeschool Zeeland
- Hogeschool Diedenoort
- STOAS
- Hogeschool Helicon onderwijs vanuit antroposofie
- Christelijke Hogeschool Windesheim
- Gereformeerde Hogeschool
- Katholieke PABO Zwolle

## Bijlage II: Model arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden:

..... (naam rechtspersoon + orgaan)  
als instellingsbestuur van  
..... (naam hogeschool/hogescholen)  
gevestigd te ..... (vestigingsplaats)

ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door  
..... (voornamen en achternaam)  
..... (functie)  
hierna te noemen 'de werkgever'

en

..... (voornamen en achternaam)  
wonende te ..... (woonplaats)  
aan de ..... (adres)  
geboren te ..... (geboorteplaats)  
op ..... (geboortedatum)  
hierna te noemen 'de werknemer'

zijn overeengekomen als volgt:

De werknemer is met ingang van ... (datum indiensttreding dan wel laatste functiewijziging) ... werkzaam als .....(één functiebenaming).

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor

- onbepaalde tijd als bedoeld in artikel D-2 van de cao-hbo 2000-2002 met een proeftijd van twee maanden\*
- bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als bedoeld in artikel D-3 van de cao-hbo 2000-2002 en eindigt op ... (datum)\*
- bepaalde tijd als bedoeld in artikel D-4 van de cao-hbo 2000-2002 en eindigt op ... (datum) met een proeftijd van twee maanden\*

Partijen hantere voorzover noodzakelijk een opzegtermijn op basis van artikel S-2 lid 2 van de cao-hbo 2000-2002.

(\* = doorhalen wat niet van toepassing is)

Bij indiensttreding is het salaris gelijk aan schaal ... regelnummer ... van de salarisschalen conform de cao-hbo 2000-2002. Het salaris wordt per kalendermaand uitbetaald, in de maand mei verhoogd met de vakantie-uitkering als bedoeld in artikel I-1 van de cao-hbo 2000-2002. De maximumschaal behorende bij de functie is ... (maximumschaal). Als datum voor de eerste periodieke verhoging geldt met inachtneming van artikel I-3 van de cao-hbo 2000-2002 ..... (datum).

De overeengekomen arbeidsduur op jaarbasis bedraagt .. (breuk: 1,0 of 0,..) normbetrekking en de gebruikelijke arbeidsduur van de werknemer bedraagt .. uur per dag.

De standplaats bij indiensttreding van de werknemer is ... (standplaats).

De vakantieaanspraak van de werknemer wordt berekend met inachtneming van Hoofdstuk K van de cao-hbo 2000-2002.

Werkgever en werknemer zullen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de bepalingen ter zake zoals opgenomen in de cao-hbo 2000-2002 in acht nemen.

Werkgever sluit voor werknemer een pensioenverzekering af bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.

Overige bepalingen:

(bijvoorbeeld concurrentiebeding, verhuisplicht of overeengekomen werkdagen)

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de cao-hbo 2000-2002 en zijn rechtsopvolgers van toepassing, inclusief alle aanvullingen en wijzigingen die deze cao ondergaat. Op deze overeenkomst is eveneens van toepassing het Kaderbesluit Rechtspositie hbo, de Werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (WRHBO), de Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger beroepsonderwijs (ZAHBO), en de Ziektekostenregelingen HBO (ZHBO), delen A en B. Deze overeenkomst vervangt alle eerdere arbeidsovereenkomsten die tussen de werkgever en de werknemer zijn overeengekomen.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend  
op ... 19..  
te .....

.....  
werkgever

.....  
werknemer

## Bijlage III: Aanloop- en maximumschalen

## ONDERWIJSGEVENDE FUNCTIES

Maximumschaal	Aanloopschalen
8	7
9	8
10	8 en 9
11	9 en 10
12	10 en 11
13	11 en 12
14	12 en 13

## OVERIGE FUNCTIES

Maximumschaal	Aanloopschalen
1	-
2	-
3	2
4	3
5	4
6	5
7	6
8	7
9	8
10	9
11	10
12	11
13	12
14	13
15	14
16	15
17	16
18	17

**Overhevelingstoelage:**

Partijen hebben afgesproken het wettelijk regime te volgen bij brutering van de overhevelingstoelage. De salarissen worden gebruteerd met 1,9% tot een maximum van fl. 1745,=. Er zijn nog geen nadere afspraken gemaakt in de pensioensfeer, zodat tot uiterlijk 2005 ter bepaling van de pensioengrondslag het brutosalaris wordt gedebruteerd. Toetsinkomen voor het maximum is het inkomen per 31 december 2000. Bij de verwerking van de brutering overhevelingstoelage wordt rekening gehouden met 8% vakantietoelage.

De nabetalings die in 2001 plaatsvinden maar die betrekking hebben op aanspraken in voorgaand jaar zullen eveneens gebruteerd worden met 1,9% tot een maximum van fl. 1745,= op jaarbasis. Onder nabetalings worden verstaan:

- De opgebouwde vakantie-uitkeringen over de periode juni 2000 tot en met december 2000 welke in mei 2001 tot uitbetaling komen;
- Betaling die betrekking hebben op aanspraken in 2000;

De brutering over nabetalings wordt op de salarisstrook zichtbaar gemaakt aan de hand van een zogenoemde bruteringstoelage 2001.

Bijlage IV: Globale normfuncties onderwijsgevend personeel<sup>24</sup>**Instructeur technische vaardigheden**

## Schaal 8

## Functiekenmerk

De functionaris verzorgt zelfstandig instructielessen en begeleidt/helpt studenten en/of cursisten (in het kader van contractactiviteiten) bij het gebruik van machines, apparaten, materialen e.d. Hij voert zijn werkzaamheden echter uit onder verantwoordelijkheid van onderwijsgevers die de functie van hoofdinstructeur praktijkonderwijs of hoger uitoefenen, waarbij sprake is van inhoudelijke aansturing. Het gaat hierbij om onderwijsgevende functies waarbij het accent ligt op het zelfstandig geven van instructie aan groepen studenten en/of cursisten. In de opgedragen taken van de betreffende functionarissen dient dit een structureel en substantieel onderdeel van het takenpakket te zijn. Hoewel de aansturing voor wat betreft de inhoudelijke elementen, de geboden leerstof, gebeurt door onderwijsgevers die de functie van hoofdinstructeur praktijkonderwijs of hoger uitoefenen, wordt de uitvoering door de betreffende functionarissen zelf verzorgd.

De werkzaamheden kunnen betrekking hebben op instructie inzake computergebruik, audio-visuele media, het hanteren van gereedschappen en machines, omgang met materialen waaronder chemische stoffen e.d.

De functie kan voorkomen in combinatie met werkzaamheden welke in het algemeen worden uitgevoerd door onderwijsondersteunend personeel.

Het accent in de onderhavige functie ligt echter op de instructie en individuele begeleiding van studenten en/of cursisten.

In voorkomende gevallen ondersteunt de functionaris de onderwijsgevers hoger dan schaal 8 bij diverse vormen van contractactiviteiten. Naast het verzorgen van instructie in het kader van te houden cursussen kunnen deze werkzaamheden bestaan uit ondersteuning bij toegepast onderzoek en/of research.

De onderwijsgevende activiteiten en contractactiviteiten kunnen in de onderhavige functie in verschillende verhoudingen en combinaties voorkomen.

Bij (onderwijsondersteunend) personeel met onderwijsgevende taakelementen in schalen lager dan schaal 8, is geen of in geringe mate sprake van het overbrengen van leerstof aan groepen studenten en/of cursisten c.q. begeleiding van het onderwijsleerproces zonder dat er sprake is van directe aansturing van een onderwijsgevende. In de regel zal de onderwijsgevende in deze gevallen ook zelf aanwezig zijn bij de lessen.

## Functiebeschrijving

Het, veelal aan eerste en/of tweede jaarsstudenten, verzorgen van instructielessen en het assisteren bij praktijklessen en het begeleiden van individuele studenten en/of het begeleiden van cursisten bij overeenkomstige instructie- en praktijklessen:

- het verzorgen van instructie aan studenten inzake het gebruik van machines, apparaten, materialen e.d.;
- het opzetten van practica en het uitvoeren daarvan;
- het begeleiden van studenten en/of cursisten bij apparatuurkeuze, het bouwen van proefopstellingen e.d.;
- het demonstreren van machines, apparaten, gereedschappen, gebruik van chemische stoffen e.d.;
- het signaleren van storingen aan apparatuur en het verhelpen van eenvoudige storingen;
- het bijhouden van voorraad materialen;
- het assisteren van studenten en/of cursisten bij praktijklessen en afstudeeropdrachten bij het gebruik van machines, apparaten, materialen e.d.;
- het schrijven/samenstellen van (delen van) instructiemateriaal, (veiligheids)voorschriften, handleidingen e.d.;
- het zonedig uitvoeren van contractactiviteiten zoals het (mede) ontwerpen van - min of meer standaard - materiaal- en machineopstellingen, het werken met en bewerken van standaard-software - zoals het ontwerpen van macro's, spreadsheets en het maken van standaardinstellingen en het maken van kleine aanpassingen in bestaande

<sup>24</sup> De zwaarte van onderstaande beschrijvingen is in materiële zin gelijk aan die van de vorige cao. De beschrijvingen zijn herkenbaar gemaakt met name voor de onderdelen cursussen en contractactiviteiten. Het zijn onderwijsgevende functies, waarin onderwijsactiviteiten een essentieel bestanddeel van de functieuitoefening moet kunnen zijn.

programmatuur-, maken van werktekeningen, uitvoeren van metingen e.d. ten behoeve van researchactiviteiten en toegepast onderzoek.

## Instructeur praktijkonderwijs

Schaal 9

### Functiekenmerk

De functionaris verzorgt zelfstandig de uitvoering van met name de praktijklessen van het onderwijsleerproces. Hij voert zijn werkzaamheden uit in nauw overleg met de betreffende docenten welke verantwoordelijk zijn voor de inhoudelijke afstemming met de theoriecomponent en/of het totaal van de praktische component van het onderwijs. Het praktijkonderwijs is veelal voorgestructureerd. De inbreng van de instructeur praktijkonderwijs in de ontwikkeling van het onderwijsproces is beperkt en richt zich uitsluitend op (afgeronde) delen van het praktijkonderwijs en cursussen.

De functie kan voorkomen in combinatie met werkzaamheden welke in het algemeen behoren tot die van de instructeur technische vaardigheden.

Het gaat hierbij om onderwijsgevende functies waarbij het accent ligt op het zelfstandig lesgeven aan groepen studenten en/of cursisten. In de opgedragen taken van de betreffende functionarissen dient dit een structureel en substantieel onderdeel van het takenpakket te zijn.

Hoewel de aansturing voor wat betreft de inhoudelijke elementen, de geboden leerstof, gebeurt door onderwijsgevers die de functie van hoofdinstructeur praktijkonderwijs of hoger uitoefenen, wordt de uitvoering door de betreffende functionarissen zelf verzorgd.

De functionaris kan ook worden ingezet voor het leveren van bijdragen aan de voorbereiding en uitvoering van contractactiviteiten. Naast het verzorgen van instructie in het kader van te houden cursussen kunnen deze werkzaamheden bestaan uit ondersteuning bij toegepast onderzoek en/of research.

De onderwijsgevende activiteiten en contractactiviteiten kunnen in de onderhavige functie in verschillende verhoudingen en combinaties voorkomen.

### Functiebeschrijving

Het, veelal aan eerste en/of tweede jaarstudenten en/of cursisten, verzorgen van (afgeronde) delen van het practicumonderwijs :

- het zelfstandig verzorgen van practicumlessen;
- het geven van demonstraties en instructies en het houden van inleidingen over de theoretische achtergronden van de verrichten praktijkproeven;
- het corrigeren van practicumjournaals, rapporten en verslagen;
- het instrueren en begeleiden van instructeurs technische vaardigheden;
- het leveren van bijdragen aan moduleboeken.

Het begeleiden van individuele studenten en/of cursisten:

- het begeleiden van studenten en/of cursisten bij de keuzes inzake te gebruiken methodes en apparatuur alsmede bij het verrichten van literatuuronderzoek;
- het mede begeleiden van studenten en/of cursisten bij praktijkopdrachten;
- het (mede) formuleren van de praktijkcomponent van stageopdrachten, afstudeeropdrachten e.d.

Het zonnig leveren van bijdragen aan contractactiviteiten:

- geeft voorlichting aan (aspirant) cursisten over praktijkcursussen (b.v. op open dagen, door middel van demonstratielessen, individueel of groepsgewijs);
- signaleert relevante marktontwikkelingen zoals technische ontwikkelingen in het betreffende vakgebied;
- assisteert bij acquisitiewerkzaamheden zoals het maken van calculaties ten behoeve van op te stellen offertes, prijsstellingen e.d.;
- voert (delen) van praktijkcursussen uit;
- assisteert bij researchactiviteiten en toegepast onderzoek; het kan hierbij naast technische ondersteuning gaan om het uitvoeren van metingen, analyses, interpretaties en adviezen.



## Hoofdinstructeur praktijkonderwijs

Schaal 10

### Functiekarakteristiek

De karakteristiek komt grotendeels overeen met die van de instructeur praktijkonderwijs met dien verstande dat bij de onderhavige functie sprake is van een grotere verdieping in het vakgebied en de samenhang tussen de praktijk en de theorie nadrukkelijk aan de orde is en er sprake kan zijn van leidinggevende/coördinerende taken waarbij deze functionaris verantwoordelijk is voor de directe aansturing van instructeurs technische vaardigheden en/of instructeurs praktijkonderwijs, al dan niet in combinatie met leidinggevende taken aan onderwijsondersteunend personeel. In het kader van werkzaamheden met betrekking tot contractonderwijs is de functionaris betrokken bij en soms mede verantwoordelijk voor delen van zowel de voorbereiding, de uitvoering als de evaluatie en bijstelling van standaardpraktijkcursussen.

De onderwijsgevende activiteiten en contractactiviteiten kunnen in de onderhavige functie in verschillende verhoudingen en combinaties voorkomen.

### Functiebeschrijving

Als de instructeur praktijkonderwijs, echter de taken vereisen meer kennis van de theoretische component wat tot uitdrukking komt in onder meer de volgende taken:

- het samenstellen van handleidingen, inclusief de theoretische component en het ontwikkelen van en leveren van bijdragen aan modules en ander onderwijsleermateriaal waarbij het accent ligt op de praktijkcomponent doch de samenhang met de bijbehorende theorie eveneens aan de orde is;
- het (mede) begeleiden van studenten bij zowel de theorie als de praktijk bij opdrachten;
- het geven van een aantal college-uren voor het eigen vakgebied waarbij het accent ligt op de praktijkcomponent;
- het voor het eigen vakgebied samenstellen van (delen van) dictaten;
- het mede samenstellen en beoordelen van (delen van) tentamens/examens;
- het deelnemen aan vergaderingen betreffende het vakgebied;

en/of

- het in het kader van contractactiviteiten:
  - . mede samenstellen van standaard praktijkcursussen en producten in het kader van contractonderwijs;
  - . (eventueel) werven van cursisten c.q. het assisteren bij acquisitietrajecten voor cursussen en het verwerven van opdrachten voor toegepast onderzoek, research en adviestrajecten;
  - . zelfstandig uitvoeren van de betreffende standaard-praktijkcursussen die opgebouwd is uit een aantal modules;
  - . deelnemen aan researchactiviteiten, toegepast onderzoek en het uitvoeren van adviesopdrachten.

## Docent

Schaal 11

### Functiekenmerk

Het accent in deze functie ligt op het zelfstandig verzorgen van kennisoverdracht en het begeleiden van het onderwijs- en leerproces. Het gaat daarbij om het verzorgen van afgeronde delen van onderwijs in de beroepsgerichte vakken, waaronder tevens wordt verstaan het zelfstandig verzorgen van de praktische component van het vakgebied. Het kan ook gaan om vakken waarbij het gaat om het bijbrengen van vaardigheden die van belang zijn voor het uitvoeren van het beroep en/of ondersteunend zijn voor de beroepsgerichte vakken. Het gaat hierbij om zowel klassieke vormen van kennisoverdracht als wel de begeleiding van het leerproces (b.v. volgens het 'leren – leren' concept, kennisoverdracht met behulp van multimedia, 'zelf' -leerconcepten met behulp van kennisbemiddeling, enz.).

De taken worden veelal uitgevoerd in combinatie met algemene onderwijskundige werkzaamheden ten behoeve van de instelling en de studenten en met werkzaamheden gericht op het gebied van kennisoverdracht, toegepast onderzoek of advisering aan de maatschappij (contractactiviteiten).

De onderwijsgevende activiteiten en contractactiviteiten kunnen in de onderhavige functie in verschillende verhoudingen en combinaties voorkomen.

### Functiebeschrijving

#### 1. Het verzorgen van onderwijs:

Het onder aansturing van Hogeschooldocenten, Hogeschoolhoofddocenten dan wel Lectoren:

- het zelfstandig verzorgen van delen van onderwijs (hieronder wordt ook verstaan het zelfstandig verzorgen van de praktische component van het vakgebied) in de beroepsgerichte vakken (zoals het geven van colleges voor kleine tot middelgrote groepen studenten en/of cursisten en het geven van werkcolleges in b.v. bepaalde delen van een vakgebied, bepaalde delen van het curriculum, het geven van bepaalde modules e.d.) inclusief het begeleiden van studenten en/of cursisten en leerprocessen

dan wel:

- het volledig verzorgen van onderwijs in de vakken die gericht zijn op het bijbrengen van vaardigheden ter ondersteuning van de beroepsgerichte vakken inclusief het begeleiden van studenten en/of cursisten en leerprocessen;
- het leveren van bijdragen aan de ontwikkeling van leermiddelen, lesmateriaal, modules en andere delen van het curriculum.

#### 2. Het leveren van bijdragen aan het onderwijsproces:

- het schrijven van (delen van) notities, modules e.d.;
- het begeleiden van individuele studenten;
- het mede organiseren van stages en het verwerven van stageplaatsen alsmede het begeleiden van studenten bij hun stages, werkstukken e.d.
- het beoordelen van werkstukken, stageverslagen, tentamens e.d.

#### 3. Het zonnig uitvoeren van contractactiviteiten zoals het voorbereiden, ontwikkelen, uitvoeren, evalueren en bijstellen van min of meer bestaande (standaard) contractactiviteiten ten behoeve van bedrijven, instellingen en individuele (aspirant) cursisten:

- het ontwikkelen van (delen van) cursussen ten behoeve van bedrijven, instellingen en/of individuele cursisten;
- het zelfstandig acquireren van klanten voor het leveren van standaard- c.q. bestaande producten (benaderen van geïnteresseerden, verstrekken van inlichtingen/geven van voorlichting, het opstellen van offertes e.d.) voor met name de eigen orderportefeuille/omzet c.q. het leveren van bijdragen aan het genereren van opdrachten voor nieuwe markten en klanten en het verwerven van opdrachten in dat kader;
- het uitvoeren van opdrachten bestaande uit de zelfstandige uitvoering van cursussen, trainingen en opleidingen, advies- en consultancyopdrachten en/of toegepast onderzoek c.q. het, veelal in een projectmatige organisatorische context, meewerken aan grotere en vernieuwende, niet standaard opdrachten onder leiding van een hogeschool(hoof)docent of lector.

#### 3. Het, in voorkomende gevallen, aansturen van (hoof)instructeurs en alsmede activiteiten van onderwijsondersteunend personeel.

## Hogeschooldocent

Schaal 12

### Functiekarakteristiek

De functie van hogeschooldocent richt zich in het algemeen op het volledig zelfstandig doceren van de theorie van de vakken al dan niet in samenhang met de praktische vakken die direct samenhangen met de beroepsuitoefening van de student waarbij hij tevens verantwoordelijk is voor de afstemming tussen de theorie- en de praktijkcomponent alsmede het verrichten van bedrijfsonderzoeken en /of uitvoeren van door bedrijven gegeven adviesopdrachten.

Het kan hier ook gaan om het volledig zelfstandig doceren in beroepsgerichte vakken waarbij het hoofddaccent van de opleiding op praktische vaardigheden is gericht (b.v. kunstonderwijs, lichamelijke opvoeding).

Het kan ook gaan om werkzaamheden in de niet direct op het beroep gerichte vakken maar in de vakken gericht op het bijbrengen van vaardigheden ter uitoefening van het beroep doch waarbij ten opzichte van de vakdocent sprake is van coördinerende, afstemmende taken over de studie/vakrichtingen heen dan wel om niet beroepsgerichte vakken waarbij veel lesmateriaal voortdurend moet worden ontwikkeld, bijgesteld en aangepast aan nieuwe ontwikkelingen. Het gaat hierbij om zowel klassieke vormen van kennisoverdracht als wel de begeleiding van het leerproces (b.v. volgens het >leren - leren= concept, kennisoverdracht met behulp van multimedia, >zelf=-leerconcepten met behulp van kennisbemiddeling, enz.).

De taken worden veelal uitgevoerd in combinatie met algemene onderwijskundige werkzaamheden ten behoeve van de instelling en de studenten en met werkzaamheden gericht op het gebied van kennisoverdracht of advisering aan en toegepast onderzoek ten behoeve van de maatschappij.

Het zwaartepunt van de werkzaamheden kan, al dan niet structureel, liggen op de onderwijsontwikkelingstaken en/of contractactiviteiten.

De onderwijsgevende activiteiten en contractactiviteiten kunnen in de onderhavige functie in verschillende verhoudingen en combinaties voorkomen.

Er is hierbij in alle gevallen sprake van volledige beheersing van het vakgebied.

### Functiebeschrijving

- het verzorgen van onderwijs:
- het volledig verzorgen van het onderwijs aan studenten en/of cursisten in beginsel in alle leerjaren, alsmede na- en bijscholers, in de vakken die direct samenhangen met de beroepsuitoefening van de student, zoals het geven van hoorcolleges aan zowel kleine als grote groepen studenten, het geven van werkcolleges waarbij

de theoretische componenten van het vak volledig aan de orde zijn evenals de relatie naar de praktijkcomponent;

- het samenstellen van onderwijsprogramma's, zowel theorie als praktijk, op het vakgebied voor een volledige leergang, inclusief de verantwoordelijkheid voor de uitgangspunten van het curriculum alsmede de bepaling van de eindtermen;
- het (bege)leiden van werkgroepen;
- het afnemen van tentamens en examens;
- het begeleiden van studenten bij afstudeeropdrachten, scripties e.d.;

dan wel:

- het volledig verzorgen van onderwijs in de vakken die gericht zijn op het bijbrengen van vaardigheden ter ondersteuning van de direct op het beroep gerichte vakken in combinatie met onderwijskundige werkzaamheden op het betreffende vakgebied welke doorsnijdend zijn door de instelling zoals de coördinatie en afstemming van het betreffende vak in andere delen van de instelling, het ontwikkelen van lesmateriaal, het leveren van innovatieve bijdragen aan de ontwikkeling van het vak e.d.;

dan wel:

- het gaat om het verzorgen van de direct op de beroep gerichte onderwijs ondersteunende-vakken waarbij de betreffende functionaris verantwoordelijk is voor de ontwikkeling van het vak waarbij veelal en voortdurend sprake is van fundamentele ontwikkelingen, innovatie en wijziging van het betreffende vak c.q. vakgebied waardoor voortdurende aanpassing van het curriculum, lesmateriaal e.d. dient plaats te vinden;
- het zonodig uitvoeren van contractactiviteiten zoals het voorbereiden, ontwikkelen, uitvoeren, evalueren en bijstellen van alle vormen van contractactiviteiten ten behoeve van bedrijven, instellingen en individuele cursisten waarbij het accent ligt op:
  - het ontwikkelen van nieuwe producten;
  - het verwerven van nieuwe klanten;
  - het vertalen van vragen van (potentiële) klanten in onderwijs- en onderzoeksprogramma's,

- projectplannen en programma's, plannen van aanpak, adviezen en maatwerkproducten;
- het opstellen van businessplannen;
  - het acquireren van opdrachten ten behoeve van zowel de eigen orderportefeuille/omzet als die van andere afdelingen/medewerkers van de instelling;
  - het uitvoeren van opdrachten c.q. het leidinggeven daaraan (in de vorm van project- en/of programmamanagement waarbij sprake is van interdisciplinaire of multidisciplinaire projecten en/of programma's met een veelal innovatief karakter) zoals scholingsprogramma", advies- en onderzoeksopdrachten, research, e.d.
2. Het, in voorkomende gevallen, geven van leiding aan (hoofd)instructeurs, docenten en onderwijsondersteunend personeel, wat onder meer blijkt uit het voorzitten van vakgroepvergaderingen, projectbijeenkomsten e.d.

## Hogeschoolhoofddocent

Schaal 13

### Functiekarakteristiek

Het gaat hierbij om een karakteristiek die overeenkomt met die van Hogeschooldocent met dien verstande dat hogere, diepergaande eisen worden gesteld in verband met grotere verantwoordelijkheden c.q. bredere onderwijskundige taken zoals het ontwikkelen van een geheel nieuwe leercyclus, het opzetten van een nieuw vakgebied. E.e.a. kan in combinatie voorkomen met het geven van leiding aan zwaarder, veelal multidisciplinair onderzoek c.q. aan adviesopdrachten.

Daarbij is sprake van een brede professionele aanpak en benadering op het niveau van de opleiding, erkenning op het vakgebied wat zich onder meer uit in een persoonlijke stijl en aanpak, het publiceren van onderzoeksresultaten, praktijkervaringen en over ontwikkelingen in het vakgebied en het verzorgen van lezingen, uitvoeren van workshops enz.

Dit werk kan voorkomen al dan niet gecombineerd met leidinggevende werkzaamheden.

### Functiebeschrijving

Als die van de Hogeschooldocent met dien verstande dat het hierbij gaat om:

- het opzetten van een geheel nieuwe leercyclus waarbij sprake is van organisatie, aansturing, onderwijsinnovatie,
- het volledig nieuw opzetten van een curriculum, modules, ontwikkelen van lesmateriaal e.d;
- het verantwoordelijk zijn voor het onderwijsplan/curriculum voor een gehele sector c.q. studierichting;
- het uitvoeren van zwaardere onderzoeks en/of adviesopdrachten waarbij sprake is grotere complexiteit blijkend uit de omvang en/of de aard van de opdracht waardoor zicht en kennis van andere vakgebieden noodzakelijk is of waarvoor fundamenteel onderzoek moet worden verricht e.d.

De werkzaamheden kunnen voorkomen in combinatie met leidinggevende taken zoals de functie van sectorhoofd, studierichtingleider, projectleider e.d.

**Lector**

Schaal 14

## Functiekenarakteristiek

Het gaat hierbij om een karakteristiek die overeenkomt met die van Hogeschoolhoofddocent met dien verstande dat hogere, diepergaande eisen worden gesteld in verband met het geven van leiding aan zwaarder multidisciplinair onderzoek c.q. aan adviesopdrachten op topniveau of waarbij sprake is van docenten op topniveau in het vakgebied waarbij sprake is van volledige beheersing van het vak op topniveau waarbij een directe vertaling kan worden gegeven van de theorie naar de praktijk.

Ook deze werkzaamheden kunnen voorkomen al dan niet gecombineerd met leidinggevende werkzaamheden.

## Functiebeschrijving

Als die van de Hogeschoolhoofddocent met dien verstande dat het hierbij gaat om:

- het verzorgen van onderwijs waarbij het noodzakelijk is om het vak op topniveau te beheersen waarbij een directe vertaling kan worden gegeven van het onderwijs naar de praktijk
- dan wel:
- het leiden van complexe onderzoeken waarbij veelal sprake is van multidisciplinair onderzoek en/of hoog gespecialiseerd fundamenteel onderzoek waarbij niet alleen sprake dient te zijn van een volledige beheersing van het eigen vakgebied maar ook van aanverwante vakken; het gaat hierbij om onderzoek van wetenschappelijk niveau maar is toepassingsgericht waarbij veelal sprake is van onderzoek met een uitgesproken innovatief karakter;
  - het leiden van, veelal innovatieve, adviesopdrachten voor bedrijven en overheidsinstellingen alsmede waarbij sprake is van opdrachten met een breed bedrijfskundig karakter en/of hoog gespecialiseerd onderzoek.

## Bijlage V: Regeling bezwarenprocedure functiewaardering cao-hbo

### Artikel 1 Bezwarencommissie cao-hbo

1. Er is een bezwarencommissie functiewaardering voor werkgevers en werknemers van hogescholen, waarop de cao-hbo 1999-2000 van toepassing is.
2. De commissie wordt in stand gehouden door de HBO-raad, vereniging van hogescholen, die tevens zorg draagt voor de ambtelijke en administratieve ondersteuning.
3. De commissie is gevestigd te 's-Gravenhage, Prinsessegracht 21.

### Artikel 2 Bijzondere bezwarencommissie

In afwijking van het bepaalde in artikel 1 kunnen werkgevers die te samen zes of meer hogescholen in stand houden een andere bezwarencommissie functiewaardering dan de bezwarencommissie als bedoeld in artikel 1, tweede lid in stand houden. Op een dergelijke bezwarencommissie is deze regeling van overeenkomstige toepassing.

### Artikel 3 Functiewaarderingsprocedure

1. De werkgever deelt iedere werknemer de bij zijn functie behorende karakteristiek, beschrijving én waardering schriftelijk mede.
2. De werkgever stelt op verzoek alle noodzakelijke informatie met betrekking tot deze functiewaardering aan de werknemer ter beschikking. Als de werknemer op enig moment van mening is, dat de waardering van de feitelijk opgedragen werkzaamheden verschillen van de waardering van de 'organieke' functie, kan de werknemer de werkgever met redenen omkleed verzoeken de functiewaardering te heroverwegen.
3. De werkgever deelt binnen drie maanden na ontvangst van het in de tweede volzin van het vorige lid genoemde verzoek de werknemer schriftelijk de uitkomst van de heroverweging mede. De werkgever vermeldt daarbij waarom de waardering al dan niet is aangepast, alsmede de beroepsmogelijkheid van artikel 4.

### Artikel 4 Taak van de bezwarencommissie

1. De werknemer die het niet eens is met de uitkomst van de heroverweging kan met redenen omkleed bezwaar aantekenen bij de werkgever.
2. De werkgever zendt het bezwaar onverwijld voor advies aan de bezwarencommissie.
3. De bezwarencommissie toetst de uitkomst van de heroverweging en adviseert de werkgever.
4. De bezwarencommissie zendt het advies aan de werkgever met een voor de betrokkene bestemd, gewaarmerkt afschrift.
5. De werkgever neemt na ontvangst van het advies een definitieve beslissing en deelt de definitieve beslissing binnen dertig dagen na ontvangst van het advies schriftelijk met reden omkleed aan de werknemer mede.

### Artikel 5 Samenstelling van de bezwarencommissie

1. De bezwarencommissie bestaat uit een voorzitter tevens lid en twee leden en hun plaatsvervangers.
2. De voorzitter en diens plaatsvervanger worden benoemd door de HBO-raad op basis van een bindende voordracht van de partijen, die in geding zijn bij de cao-hbo 1999-2000.
3. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de HBO-raad.
4. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de HBO-raad op basis van een bindende voordracht van de vakorganisaties die partij zijn bij de cao-hbo 1999-2000 gezamenlijk.
5. Personen die in dienst zijn van een werkgever kunnen geen lid en plaatsvervangend lid zijn van de commissie.

### Artikel 6 Werkwijze van de bezwarencommissie

1. De bezwarencommissie legt de regeling van haar werkzaamheden vast in een reglement.
2. Onder de werkzaamheden, bedoeld in het vorige lid, valt in ieder geval een onderzoek naar de feitelijk opgedragen taak van de betrokken werknemer.

#### Artikel 7 Slotbepaling

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de cao-hbo 1999-2000 en loopt af op het moment, dat partijen bij de cao-hbo 1999-2000 deze vervangen, dan wel wijzigen.
2. Deze regeling kan worden aangehaald als 'Regeling Bezwarenprocedure Functiewaardering cao-hbo'.



## Bijlage VI Het kader van het sociaal statuut

Deze bijlage maakt onderdeel uit van deze cao en wordt door de werkgever van de hogeschool nader uitgewerkt. Deze uitwerking van het sociaal statuut behoeft instemming van de vakorganisaties.

### Artikel 1

Het sociaal statuut staat in relatie tot:

- de hoofdlijnen van het personeelsbeleid waaronder met name het werkgelegenheidsbeleid en het mobiliteitsbeleid;
- mobiliteitscentra of arbeids- en/of frictiepools;
- prognoses en meerjarenstudentenramingen.

### Artikel 2

Het sociaal statuut bestaat uit ten minste twee fasen:

- Een eerste fase waarin (vrijwillige) maatregelen worden genomen die voor iedere werknemer gelden die daarmee gedwongen ontslag in de toekomst kan voorkomen.
- Een tweede fase waarin maatregelen worden genomen die voor werknemers gelden die met ontslag bedreigd zijn en als zodanig zijn aangewezen, ter voorkoming van gedwongen ontslag.

### Artikel 3

Voordat de eerste fase in werking treedt is er met de vakorganisaties overeenstemming over de volgende elementen:

- De omvang van het (bedrijfseconomische) probleem, dat -wanneer er geen formatieve veranderingen plaatsvinden- tot gedwongen ontslag kan leiden.
- Het reorganisatieplan waarin in ieder geval de knelpunten worden gesignaleerd en oplossingen worden voorgesteld.
- De duur van de fasen.
- Het sociaal plan dat een concrete uitdrukking geeft van het sociaal statuut voor de betreffende reorganisatie.
- Een budget voor de uitvoering van het sociaal plan.
- Een vacaturestop.
- Afspraken over informatievoorziening naar het personeel.

### Artikel 4

Voordat de tweede fase in werking treedt is er, op basis van de uitspraak van de toetsingsinstantie genoemd in hoofdstuk S-B, met de vakorganisaties overeenstemming over de volgende elementen:

- De omvang van het (bedrijfseconomische) probleem dat na de eerste fase nog resteert.
- De afvloeiingscriteria die in deze fase gebruikt worden om werknemers aan te wijzen die met ontslag worden bedreigd.

### Artikel 5 - Instrumenten van flankerend sociaal beleid

Ten behoeve van het flankerend sociaal beleid in geval van reorganisaties kunnen de onderstaande instrumenten voor de met ontslag bedreigde werknemer worden gehanteerd. De onderscheiden instrumenten worden op de bij een reorganisatie betrokken hogeschool uitgewerkt.

- herplaatsing
- tijdelijke andere arbeid
- tijdelijke detachering
- inpassing in een functie met een lagere maximum salarisschaal met behoud van salarisgarantie
- om-, bij- of herscholing
- outplacement
- ondersteuning bij sollicitatie
- overige ondersteuning bij het vinden van een passende functie.

## Bijlage VII Overeenkomst vakbondsfaciliteiten hbo

In het overleg cao-hbo van oktober 2000 hebben de HBO-raad en de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel overeenstemming bereikt over een regeling vakbondsfaciliteiten.

De inhoud van de regeling is als volgt:

- werknemers van hogescholen, lid zijnde van een vakorganisatie aangesloten bij één van de centrales, kunnen vakbondswerkzaamheden verrichten;
- het instellingsbestuur verleent betrokkene voor het gehele schooljaar 1996/1997 buitengewoon verlof voor het verrichten van vakbondswerkzaamheden, nadat overeenstemming is bereikt over de omvang van het verlof en het tijdstip van opnemen van het verlof;
- dit buitengewoon verlof wordt door betrokkene schriftelijk aangevraagd;
- nadat overeenstemming is bereikt tussen het instellingsbestuur en de werknemer, wordt een en ander in een overeenkomst vastgelegd;
- in deze overeenkomst wordt vastgelegd het aantal klokuren op jaarbasis dat betrokkenen buitengewoon verlof verleend wordt ten bate van vakbondswerk;
- de vergoeding op jaarbasis bedraagt Fl. 3381,- per klokuur;
- in de overeenkomst is opgenomen op welke wijze het instellingsbestuur de vastgestelde vergoeding kan innen;
- in onvoorziene gevallen is de Regeling Georganiseerd Overleg (GO)- en vakbondsfaciliteiten 1994, ocv kenmerk AB/IE-94000856, van overeenkomstige toepassing.

De regeling gaat in op 1 augustus 2000 en loopt af op 1 augustus 2001.



5. Binding.  
Deze overeenkomst bindt de centrales, de HBO-raad en hun huidige en toekomstige leden.
6. Toepassing.  
Voor zolang het in deze overeenkomst bedoelde arbeidsvoorwaardenoverleg is geregeld in een voor de instelling van toepassing zijnde cao, treedt bedoelde cao-regeling voor deze in de plaats.
7. Deze overeenkomst geldt voor onbepaalde duur en kan slechts gewijzigd worden met instemming van alle partijen bij deze overeenkomst.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 21 maart 1997.

## Bijlage IX Relevante wetsartikelen Burgerlijk Wetboek

## Artikel 7:648

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel opgezegd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in strijd met de vorige zin of wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in de vorige zin is vernietigbaar. Artikel 647, leden 2 en 3, is van toepassing.
2. Een beding in strijd met lid 1 is nietig.
3. De opzegging, bedoeld in de eerste zin van lid 1, maakt de werkgever niet schadeplichtig.
4. De Commissie gelijke behandeling, genoemd in artikel 11 van de Algemene wet gelijke behandeling, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in het eerste lid. De artikelen 12, 13, 14, 15, 20, tweede lid, en 33 van de Algemene wet gelijke behandeling zijn van overeenkomstige toepassing.

## Artikel 7:653

1. Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, is slechts geldig, indien de werkgever dit schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer.
2. De rechter kan zulk een beding geheel of gedeeltelijk vernietigen op grond dat, in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld.
3. Aan een beding als bedoeld in lid 1 kan de werkgever geen rechten ontlenen, indien hij wegens de wijze waarop de overeenkomst is geëindigd, schadeplichtig is.
3. Indien een beding als bedoeld in lid 1 de werknemer in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn, kan de rechter steeds bepalen dat de werkgever voor de duur van de beperking aan de werknemer een vergoeding moet betalen. De rechter stelt de hoogte van deze vergoeding met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast; hij kan toestaan dat de vergoeding op de door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald. De vergoeding is niet verschuldigd, indien de werknemer wegens de wijze waarop de overeenkomst is geëindigd, schadeplichtig is.

## Artikel 667

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
  - a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
  - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaanders opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

## Artikel 7: 668

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de

gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

#### Artikel 7:668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

#### Artikel 7: 676

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
2. Bij een zodanige opzegging zijn de artikelen 681 en 682 niet van toepassing.

#### Artikel 7: 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
  - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
  - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
  - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
  - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
  - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
  - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
  - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
  - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
  - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

#### Artikel 7:679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige

omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - b wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - c wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
  - d wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
  - e wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
  - f wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
  - g wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - h wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
  - i wanneer de voortdoring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
  - j wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

#### Artikel 7: 685

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Indien het verzoekschrift een werknemer betreft die op de dag van ontvangst van het verzoekschrift ter griffie door ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, verklaart de rechter de werkgever niet ontvankelijk indien bij het verzoekschrift geen reïntegratieplan als bedoeld in artikel 71a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering is gevoegd, dat is getoetst door het Landelijk instituut sociale verzekeringen.
2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge de artikelen 97 tot en met 99 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.
4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van de wederpartij.
5. De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
7. Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
9. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
10. Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
11. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

## Bijlage X Arbeidstijdenwet, artikel 5.10

## Pauzeregeling

## Artikel 5:10

1. De arbeid van een jeugdige werknemer wordt, indien hij meer dan 4,5 uur arbeid per dienst verricht, afgewisseld door een pauze.
2. De arbeid van een werknemer van 18 jaar of ouder wordt, indien hij meer dan 5,5 uur arbeid per dienst verricht, afgewisseld door een pauze.
3. Met inachtneming van het eerste en tweede lid wordt de arbeid van een werknemer:
  - a indien hij niet meer dan 8 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door pauzes van tezamen ten minste een half uur;
  - b indien hij meer dan 8 uren, doch niet meer dan 10 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door pauzes van tezamen ten minste 45 minuten;
  - c indien hij meer dan 10 uren arbeid per dienst verricht, afgewisseld door pauzes van tezamen ten minste 1 uur.
4. Eén van de pauzes, bedoeld in het derde lid, bedraagt ten minste een half uur aaneengesloten.
5. De pauzes, bedoeld in het eerste tot en met derde lid, vangen aan en eindigen in de periode, gelegen tussen 2 uren na de aanvang en 2 uren voor het einde van de arbeid.
6. Van het derde tot en met vijfde lid kan, met inachtneming van het zevende lid, slechts bij collectieve regeling worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van het derde tot en met vijfde lid, is nietig.
7. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de in het eerste en tweede lid bedoelde pauze ten minste een half uur aaneengesloten bedraagt, welke mag worden gesplitst in twee pauzes.



## Bijlage XI Wet uitkering vrijwillig vervroegd uittreden (vervallen) artikelen 7 en 8

## Artikel 7

1. Indien de belanghebbende inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf worden die inkomsten in mindering gebracht op de uitkering dan wel op de toelage over de maand, waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
4. Wanneer de belanghebbende arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen voor de dag van het ontslag en na die dag uit of in verband met die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer-inkomsten gaat genieten, is het eerste lid ten aanzien van die inkomsten, vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan niet van toepassing, indien de belanghebbende aannemelijk maakt dat die inkomsten, vermeerdering van inkomsten of dat gedeelte daarvan noch het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid noch verband houden met het ontslag. Het bepaalde in de vorige volzin geldt echter niet, wanneer de belanghebbende arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen gedurende non-activiteit of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag dan wel binnen een termijn korter dan één jaar voorafgaande aan het ontslag.
5. Ten aanzien van de belanghebbende die na zijn ontslag uit hoofde van ziekte nog aanspraken in verband met de betrekking waaruit hij is ontslagen heeft of krijgt, wordt de uitkering dan wel de toelage tot het einde van de periode waarover die aanspraken bestaan verminderd met het bedrag daarvan.
6. Voor de toepassing van dit artikel wordt een uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (Stb. 1975, 674) aangemerkt als inkomsten in verband met arbeid.
7. Indien in het bedrag der inkomsten bedoeld in de vorige leden is of kan worden geacht te zijn begrepen een tegemoetkoming ter zake van de premie ingevolge de Algemene Ouderdomswet en Algemene Weduwen- en Wezenwet, blijft deze tegemoetkoming voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing. De vorige volzin is slechts van toepassing voor zover de daar bedoelde inkomsten betrekking hebben of kunnen worden geacht betrekking te hebben op een tijdvak gelegen voor 1 juni 1985.
8. Indien de belanghebbende recht heeft op uitkering wegens ontslag uit een betrekking als bedoeld in artikel K2 van de Algemene burgerlijke pensioenwet en dat ontslag ertoe leidt dat hij aanspraak verkrijgt op invaliditeitspensioen als bedoeld in artikel E1 van die wet wegens blijvende ongeschiktheid voor een vroeger door hem vervulde betrekking geldt het volgende. In het geval de som van de uitkering en pensioen dan wel, in geval van uittreden in deeltijd, de som van bezoldiging, uitkering en pensioen, een hierna te noemen bedrag overschrijdt, wordt de uitkering verminderd met het bedrag van die overschrijding. Het in de vorige volzin bedoelde bedrag wordt vastgesteld door het voor betrokkene geldende uitkeringspercentage toe te passen op de middelsom van de berekeningsgrondslagen waarnaar het pensioen wordt berekend. In geval van uittreden in deeltijd wordt het bedrag vastgesteld door een hierna te noemen percentage toe te passen op de middelsom van de berekeningsgrondslagen waarnaar het pensioen wordt berekend. Het in de vorige volzin bedoelde percentage wordt als volgt vastgesteld:  $(\text{de deeltijdfactor} \times 100\%) + ((1 - \text{de deeltijdfactor}) \times \text{het voor betrokkene toepasselijke uitkeringspercentage})$ . Indien de bezoldiging waarvan de uitkering wordt afgeleid, herleid tot een jaarbedrag hoger is dan de bedoelde middelsom, treedt dat bedrag voor de toepassing van dit artikel voor die middelsom in de plaats.
9. In bijzondere gevallen of groepen van gevallen waarin de toepassing van dit artikel tot een naar het oordeel van het bestuur onredelijke uitkomst leidt, is het bestuur bevoegd ten gunste van de belanghebbende een beslissing te nemen die met de strekking van dit artikel overeenkomt.
10. Bij algemene maatregel van bestuur kan ten gunste van belanghebbenden of groepen van belanghebbenden worden afgeweken van het gestelde in het eerste lid, in die zin, dat kan worden bepaald dat de uitkering wordt verminderd met het bedrag waarmee de uitkering, vermeerderd met de in het eerste lid bedoelde inkomsten, een bedrag van maximaal 80% van de bezoldiging overschrijdt.

## Artikel 8

1. De belanghebbende is verplicht van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf terstond mededeling te doen aan het bestuur onder opgave, voor zover mogelijk, van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden zal genieten. Indien de inkomsten niet vooraf zijn op te geven, doet hij tijdig voor het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van inkomsten die hij sinds het ter hand nemen van de werkzaamheden of sinds de vorige opgave heeft genoten. Het bestuur kan nadere voorschriften geven aangaande het doen van mededelingen door de belanghebbende met betrekking tot de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
2. Indien de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten medebrenkt, dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt op de uitkering of een toelage een vermindering toegepast van een voorlopig vastgesteld bedrag onder voorbehoud van verrekening aan het einde van de evenbedoelde termijn. Ten aanzien van deze verrekening is artikel 7 van toepassing met dien verstande dat zij geschiedt over de in de vorige volzin bedoelde langere termijn in plaats van over iedere maand afzonderlijk.
3. Het in de vorige leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of het bedrijf en de

inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 7, tweede lid alsmede ten aanzien van de inkomsten ter zake van aanspraken op de uitkering, bedoeld in artikel 7, derde en vierde lid.

4. De belanghebbende wordt door het aanvaarden van een uitkering of een toelage geacht er in toe te stemmen, dat allen, die daarvoor naar het oordeel van het bestuur in aanmerking komen, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen geven, die voor de uitvoering van deze wet noodzakelijk zijn.

## Bijlage XII

## Protocol Functieordening

*Overwegende dat:*

- In het kader van vernieuwing van de arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaarden in het hoger beroepsonderwijs door partijen in de cao-hbo 1999-2000 een afspraak is gemaakt over een onderzoek naar een op de werkzaamheden van de hogeschool toegespitst functie-orderingssysteem;
- dit functieorderingssysteem toepasbaar moet zijn op zowel onderwijsgevend personeel als onderwijsondersteunend personeel;
- in de preambule van de cao de volgende uitgangspunten voor het onderzoek zijn vastgelegd:
  - er moet de mogelijkheid bestaan voor een decentrale invulling;
  - competenties zijn een belangrijk element;
  - er wordt aandacht besteed aan het ordenen en waarderen van onderwijstaken.
- daarnaast is afgesproken dat het uitvoeren van het onderzoek in deze fase geen aanleiding is om lokaal in gang gezette ontwikkelingen op het gebied van functie-orderen op te schorten;

*leggen partijen bij de cao-hbo 1999-2000 op basis van de resultaten van het onderzoek tot op heden ter ondersteuning aan de feitelijke systeemkeuze en verdere uitwerking en inrichting van de projectstructuur het navolgende vast:*

### I. Voorwaarden bij een te kiezen functie-orderingssysteem

De voorwaarden die partijen stellen aan een te kiezen functie-orderingssysteem zijn dat:

- op een voor de instellingen inzichtelijke wijze de verhoudingen in functie-zwaarte tussen functies tot stand kan worden gebracht;
- competenties een relatie kunnen hebben met het functiewaarderingssysteem;
- er een tussen partijen vast te stellen referentiefunctiebestand gaat komen;
- de instellingen zelf verantwoordelijk zijn voor implementatie, uitvoering en toepassing van het systeem;
- het functiewaarderingssysteem een belangrijk hulpmiddel moet zijn bij de verdere uitbouw van de individuele HRM-doelstelling op hogescholen.

### II. Tijdsbepaling en processtructurering

Partijen spreken nadrukkelijk de intentie uit dat de aanvangsdatum van het implementatieproces van het te kiezen functiewaarderingssysteem ligt vóór 1 januari 2001.

Bij het proces om het functiewaarderingssysteem te modificeren naar de specifieke kenmerken van de hbo-sector zal er sprake zijn van een bottom-up benadering. Vertegenwoordigers van de hogescholen zullen zeer intensief worden betrokken bij onder meer de ontwikkeling van een tussen partijen vast te stellen referentiebestand. In een nader af te spreken projectstructuur zullen leiding en operationele taken worden uitbesteed. Vertegenwoordigers van cao-partijen hebben in dit project een toezichhoudende-, een sturende- en zondig een deskundige taak.

### III. Toetsing “vergevorderd stadium”

Gelet op het feit dat er thans hogescholen zijn die zich in een vergevorderd stadium van implementatie van een functiewaarderingssysteem bevinden, moet gebruikmaking hiervan binnen randvoorwaarden en onder criteria vastgesteld in de cao-hbo 1999-2000 mogelijk zijn.

Als randvoorwaarde voor andere systemen geldt dat onderlinge vergelijkbaarheid met het door partijen vast te stellen systeem mogelijk is.

Het criterium *vergevorderd stadium* zal door partijen worden getoetst door vaststelling of de betreffende hogeschool intern (MR) of extern (vakorganisaties) inhoudelijk overleg heeft gevoerd over de herziening van het thans gebruikte of ontwikkeling van een nieuw functiewaarderingssysteem.

Na vaststelling door cao-partijen zal een lijst van de betreffende hogescholen als supplement aan dit protocol worden toegevoegd.

Aldus overeengekomen en opgemaakt te 's-Gravenhage op 14 april 2000,  
Voor Akkoord  
HBO-raad

drs. A.B. de Graaf  
Voor Akkoord  
CMHF  
drs. J.H. de Lange  
Voor Akkoord  
CCOOP  
J.S. Duijnhouwer  
Voor gezien  
ACOP  
M. Knoop

prof. dr. F. Leijnse

mr. A.L.J. Janssen