



391

Besluit van 29 juni 1990, houdende wijziging van de hoofdstukken I en II alsmede vaststelling van hoofdstuk V van het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs (Rechtspositieregeling Open Universiteit)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Onderwijs en Wetenschappen, mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, van 24 januari 1990, nr. 90001707, directie Personeel Beleid Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek;

Gelet op artikel 36 van de Wet op de Open Universiteit (Stb. 1984, 573) alsmede op de artikelen 125, eerste lid, van de Ambtenarenwet 1929 (Stb. 530);

De Raad van State gehoord (advies van 4 april 1990, nr. W05.90 0037);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Onderwijs en Wetenschappen, mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, van 19 juni 1990, nr. 9003 6823, directie Personeel Beleid Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek;

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

Het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs (Stb. 1987, 393)¹ wordt gewijzigd als volgt:

A. In artikel 1 wordt na «de Wet op het wetenschappelijk onderwijs (Stb. 1986, 414)» ingevoegd: en in de Wet op de Open Universiteit (Stb. 1984, 573).

B. Artikel 2, onder b, wordt vervangen door:

b. instelling: een rijksuniversiteit, een orgaan voor postacademisch onderwijs, de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek, de Open Universiteit, dan wel een academisch ziekenhuis bij een rijksuniversiteit.

C. In artikel 5, eerste lid, vervalt de zinsnede «de circulaire van Onze Minister van Binnenlandse Zaken van 10 juni 1971, nr. AB71//U1471 (Regeling gratificatie bij ambtsjubileum)».

D. Artikel 6 wordt als volgt gewijzigd:

1. De eerste volzin wordt vernummerd tot eerste lid;
2. Aan het artikel wordt een tweede lid toegevoegd, luidende:
 2. Voor de toepassing van artikel 65 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement wordt voor Onze Minister gelezen het bevoegd gezag.

E. In artikel 10, tweede lid, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a. «artikel 43» wordt vervangen door: de artikelen 43 en 114.
- b. na de zinsnede «orgaan van postacademisch onderwijs» wordt ingevoegd: dan wel van de Open Universiteit.

F. In artikel 16, eerste lid, wordt «onafcheidenlijk» vervangen door onderscheidenlijk.

ARTIKEL II

Hoofdstuk V van het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs wordt vastgesteld als volgt:

HOOFDSTUK V. HET PERSONEEL VAN DE OPEN UNIVERSITEIT

TITEL I. ALGEMENE BEPALINGEN

Paragraaf 1. Algemene bepalingen

Artikel 81

1. Ambtenaar in de zin van dit hoofdstuk is degene die is aangesteld bij de Open Universiteit.
2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt niet als ambtenaar beschouwd degene die is benoemd tot lid van het college van bestuur.

Artikel 82

Werknemer in de zin van dit hoofdstuk is degene die op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is genomen van de Open Universiteit.

Artikel 83

1. Het personeel van de Open Universiteit bestaat uit:
 - a. het wetenschappelijk personeel;
 - b. het ondersteunend en beheerspersoneel.
2. Tot het wetenschappelijk personeel behoren:
 - a. de hoogleraren;
 - b. het overige wetenschappelijk personeel.
3. Het wetenschappelijk personeel heeft tot taak, het ontwikkelen of verzorgen van hoger afstandsonderwijs als bedoeld in artikel 3 van de Wet op de Open Universiteit.

Artikel 84

1. Het Algemeen Rijksambtenarenreglement (Stb. 1931, 248), het Arbeidsovereenkomstenbesluit (Stb. 1931, 354), het Koninklijk besluit van 27 juli 1950 (Stb. K 320) en de overige voor rijksambtenaren dan wel werknemers in dienst van het Rijk in het algemeen geldende voorschriften, op grond van het bepaalde bij of krachtens de wet vastgesteld bij Koninklijk besluit, onderscheidenlijk door Onze Minister van

Binnenlandse Zaken, zijn van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar dan wel werknemer in de zin van dit hoofdstuk, voor zover bij dit besluit of bij een ander Koninklijk besluit, onderscheidenlijk door Onze minister niet anders is bepaald.

2. Voor zover krachtens het eerste lid bij een ander Koninklijk besluit dan dit besluit, onderscheidenlijk door Onze minister is bepaald, dat bepaalde voorschriften als in dat lid bedoeld, niet van overeenkomstige toepassing zijn op de ambtenaar dan wel werknemer in de zin van dit hoofdstuk, kunnen bij Koninklijk besluit, onderscheidenlijk door Onze Minister voor die ambtenaar dan wel werknemer voorschriften worden vastgesteld.

3. Wijzigingen van de voorschriften, bedoeld in het eerste lid, die zijn voortgevloeid uit afspraken die zijn gemaakt in het sectoroverleg rijkspersoneel, zijn niet van overeenkomstige toepassing, tenzij Onze minister het tegendeel beslist.

Artikel 85

1. De bevoegdheden tot beslissing in individuele gevallen die in de in dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing verklaarde voorschriften zijn toegekend aan de Kroon, aan Onze minister, hoofd van het departement van algemeen bestuur, aan het bevoegd gezag dan wel aan hoofden van dienst, worden uitgeoefend door het bevoegd gezag in de zin van dit besluit.

2. Voor de toepassing van artikel 65 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement wordt voor Onze Minister gelezen het bevoegd gezag.

Artikel 86

1. Bij de toepassing van de in dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing verklaarde voorschriften wordt daarin gelezen in plaats van:

- a. Rijk of rijksdienst: instelling;
- b. het departement, de dienst, het bedrijf of de instelling waarbij hij te werk wordt gesteld, het ministerie waarbij hij werkzaam is of waaronder de dienst of instelling waarbij hij werkzaam is, ressorteert: de instelling waarbij de ambtenaar dan wel werknemer werkzaam is;
- c. dienstvak: een centrale dienst, een andere eenheid van beheer, een studiecentrum of een ander, in het bestuursreglement aangeduid, dienstonderdeel van de Open Universiteit;
- d. ambtenaar in de zin van het Algemeen Rijksambtenarenreglement: ambtenaar in de zin van dit hoofdstuk;
- e. werknemer in de zin van het Arbeidsovereenkomstenbesluit: werknemer in de zin van dit hoofdstuk;

2. Voor de toepassing van artikel 96 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement worden onder jaren, doorgebracht in burgerlijke overheidsdienst, mede begrepen jaren, doorgebracht in dienst van een in artikel 8, onder e, van de Wet op het wetenschappelijk onderwijs genoemde universiteit of van een academisch ziekenhuis bij zulk een universiteit.

Artikel 87

1. Van het Algemeen Rijksambtenarenreglement zijn niet van overeenkomstige toepassing de artikelen 6, 7, 12, tweede lid, 13, 71, vierde, vijfde en zesde lid, 97b, 98, 99, 101, 105 tot en met 123 en 126b, derde, vierde en vijfde lid.

2. Van het Arbeidsovereenkomstenbesluit zijn niet van overeenkomstige toepassing artikel 46a en artikel 64, voor zover de artikelen 105 tot en met 123 en 126b, derde, vierde en vijfde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement betreffende.

Artikel 88

1. Aanstelling in tijdelijke dienst geschiedt voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.
 2. Zij kan, onverminderd het bepaalde in artikel 104 van dit besluit, plaatsvinden:
 - a. voor een proeftijd van ten hoogste twee jaren, zonedig in bijzondere gevallen op verzoek van de ambtenaar met nog een jaar te verlengen en zonedig ambtshalve te verlengen met de tijd, gedurende welke de ambtenaar de proeftijd niet in werkelijke dienst heeft doorgebracht;
 - b. voor een tijd van ten hoogste drie maanden, indien het anteceden-tenonderzoek, bedoeld in artikel 8 van het Algemeen Rijksambtenarenre-glement, nog niet is beëindigd;
 - c. van personen die niet voldoen aan de voor een aanstelling in vaste dienst gestelde eisen;
 - d. ter vervanging van een wegens ziekte of uit anderen hoofde afwezige ambtenaar;
 - e. van personen die zullen worden belast met werk van kennelijk tijdelijk karakter;
 - f. van personen die in dienst worden genomen als leerling tot opleiding van enig beroep dan wel in verband met hun verdere weten-schappelijke of praktische opleiding of vorming;
 - g. indien een wijziging in de taak van de betrokken centrale dienst, andere eenheid van beheer, studiecentrum of een ander, in het bestuurs-reglement aangeduid, dienstonderdeel van de Open Universiteit is voorgenomen;
 - h. van onbezoldigde ambtenaren;
 - i. van personen in een deeltijdse betrekking die zij bekleden in verband met het feit dat zij elders een andere betrekking bekleden die voor de van hen te verwachten bijdragen aan het hoger afstandsonderwijs van wezenlijk belang wordt geacht;
 - j. ter tijdelijke vervulling van taken van een vakante functie, doch niet langer dan twee jaren, zonedig in bijzondere gevallen te verlengen met ten hoogste een jaar.
3. Indien de aanstelling geschiedt in tijdelijke dienst, wordt, onver-minderd het bepaalde in artikel 12, eerste lid, van het Algemeen Rijks-ambtenarenre-glement, in de akte van aanstelling vermeld:
 - a. of de aanstelling geschiedt voor bepaalde tijd en zo ja, voor hoelang dan wel voor onbepaalde tijd;
 - b. de toepasselijke in dit besluit omschreven grond of gronden voor de aanstelling in tijdelijke dienst.

Artikel 89

1. Zodra de omstandigheid die leidde tot een aanstelling in tijdelijke dienst op grond van artikel 88, tweede lid onder a, b, c, d, e, f, g of h, zich niet meer voordoet, wordt een aanstelling in vaste dienst verleend, tenzij daartegen uit anderen hoofde bezwaren bestaan.
2. In de gevallen, bedoeld in artikel 88, tweede lid onder e en g, wordt in elk geval aangenomen dat de omstandigheid die leidde tot een aanstelling in tijdelijke dienst, zich niet meer voordoet wanneer de ambtenaar sinds vijf jaren zonder onderbreking langer dan een maand, anders dan als student-assistent als bedoeld in de artikelen 43 en 114, in de dienst van een in artikel 8 van de Wet op het wetenschappelijk onderwijs genoemde universiteit, van een academisch ziekenhuis bij zulk een universiteit, van een orgaan voor postacademisch onderwijs of van de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek, waarvan laatstelijk gedurende ten minste twee jaren bij zijn huidige instelling, werkzaam is geweest, tenzij vaststaat dat zijn werkzaamheden in het

door hem vervulde ambt binnen het jaar zullen worden beëindigd. Onverminderd het bepaalde in de eerst volzin wordt in het geval, bedoeld in artikel 88, tweede lid onder g, in elk geval aangenomen dat de omstandigheid die leidde tot een aanstelling in tijdelijke dienst, zich niet meer voordoet wanneer de voorgenomen wijziging in de taak van het betrokken onderdeel van de instelling niet binnen drie jaren na de aanstelling is voltooid.

3. Indien in het geval, bedoeld in artikel 88, tweede lid onder j, de ambtenaar de taken van de desbetreffende vakante functie gedurende drie jaren heeft vervuld, wordt hem een aanstelling in vaste dienst verleend. Indien de ambtenaar niet voldoet aan de voor de functiecategorie waartoe die functie behoort, vastgestelde eisen van bekwaamheid, bedoeld in artikel 105, wordt hem door het bevoegd gezag een andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende betrekking opgedragen. Indien binnen een tijdvak van uiterlijk een jaar nadat de ambtenaar die andere betrekking is gaan vervullen, die betrekking voor hem niet passend blijkt te zijn, kan hem ontslag worden verleend. Het bevoegd gezag neemt daarbij een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden in acht. Het ontslag wordt eervol verleend.

4. De ambtenaar aan wie op grond van het bepaalde in het voorgaande lid ontslag is verleend, heeft aanspraak op een wachtgeld krachtens het Rijkswachtgeldbesluit 1959 (Stb. 1986, 489), onverminderd het bepaalde in artikel 5 van dat besluit.

Paragraaf 3. Loopbaanvorming

Artikel 90

Het bevoegd gezag stelt voorschriften vast omtrent loopbaanvorming in het algemeen en, met inachtneming van artikel 5 van het Bezoldigingsbesluit Wetenschappelijk Onderwijs (Stb. 1987, 439), omtrent daarmee verband houdende bijzondere regelingen ter bepaling van de voor de ambtenaar dan wel werknemer geldende salarisschaal.

Paragraaf 4. Arbeidsduurverkorting

Artikel 91

1. Het bevoegd gezag stelt op verzoek van de ambtenaar dan wel werknemer een zodanige werktijdregeling vast dat eens per een aantal jaren een langere periode van vrije tijd kan worden genoten of vanaf een bepaalde leeftijd minder dan de gemiddelde arbeidsduur kan worden gewerkt dan wel beide.

2. De werktijdregeling kan zodanig zijn dat gedurende een deel van het tijdvak waarvoor de werktijdregeling is vastgesteld, meer dan 38 uur per week wordt gewerkt, mits gedurende het gehele tijdvak waarvoor de werktijdregeling is vastgesteld, de arbeidsduur bij een voltijds dienstverband gemiddeld ten hoogste 38 uren per week bedraagt en het bepaalde bij of krachtens wetten, houdende voorschriften tot beperking van de arbeidsduur, in acht wordt genomen. Bij de vaststelling van de omvang van de arbeidsduur per week wordt rekening gehouden met de wensen van de ambtenaar dan wel werknemer met dien verstande dat, onverminderd het bepaalde in het derde en vierde lid, de wens van de ambtenaar dan wel werknemer bepalend is bij een arbeidsduur tot maximaal 42 uur per week. Een verdergaande verlenging van de arbeidsduur per week, binnen de in de eerste volzin gestelde grenzen, is slechts mogelijk in overeenstemming met het bevoegd gezag.

3. Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan worden geweigerd op de grond dat in overeenstemming met het plaatselijk overlegorgaan is bepaald dat het belang van de dienst niet toelaat dat voor de categorie personeel waartoe de verzoeker behoort, een of beide in het eerste lid

bedoelde vormen van arbeidsduurverkorting kunnen worden gekozen. Indien die overeenstemming met het plaatselijk overlegorgaan niet wordt bereikt, beslist Onze Minister van Onderwijs en Wetenschappen zo mogelijk in overeenstemming met het C.O.P.W.O.

4. Onverminderd het bepaalde in het derde lid kan het verzoek in individuele gevallen worden geweigerd op de grond dat dringende redenen van dienstbelang niet toelaten dat aan de wensen van de ambtenaar dan wel werknemer met betrekking tot de arbeidsduur per week, hoewel de 42 uren niet te boven gaande, worden ingewilligd. Over de algemene criteria die het bevoegd gezag hierbij hanteert, wordt niet beslist dan nadat daarover overleg is gepleegd met het plaatselijk overlegorgaan.

5. In die gevallen van beëindiging van het dienstverband waarbij sprake is van een termijn tussen de datum van beslissing tot ontslag en de daadwerkelijke beëindiging van het dienstverband, wordt, behoudens in het geval genoemd in het zesde lid, die termijn zodanig bepaald dat de aanspraken op compensatie gedurende die termijn kunnen worden omgezet in vrije tijd.

6. Bij beëindiging van het dienstverband in verband met overgang naar een instelling waarop dit besluit van toepassing of van overeenkomstige toepassing is, dan wel waarvoor een overeenkomstige regeling geldt, neemt het bevoegd gezag van die instelling de aanspraken op compensatie in vrije tijd over. Daarnaast kan het vijfde lid voor het geheel of een gedeelte van de aanspraken worden toegepast indien de ambtenaar dan wel werknemer zulks wenst en het dienstbelang zich daartegen niet verzet.

Paragraaf 5. Vakantie

Artikel 92

1. Het bevoegd gezag kan bepalen, dat het vakantieverlof aan de ambtenaren en werknemers die bij een bepaald dienstvak werkzaam zijn, geheel of gedeeltelijk wordt verleend in de voor dat dienstvak geldende vakantieperiode. Een besluit als bedoeld in de eerste volzin, wordt genomen in overeenstemming met het plaatselijk overlegorgaan.

2. Indien een besluit als bedoeld in het eerste lid is genomen, kan het bevoegd gezag in individuele gevallen, op verzoek van de desbetreffende ambtenaar of werknemer, daarvan afwijken.

Paragraaf 6. Rechten en verplichtingen verband houdende met het deelnemen aan het bestuur van de Open Universiteit

Artikel 93

1. De ambtenaar dan wel werknemer die is benoemd tot lid van het college van bestuur, wordt in verband daarmee ontheven van de vervulling van zijn betrekking.

2. Voor de vervulling van de betrekking van de ambtenaar dan wel werknemer, bedoeld in het eerste lid, wordt in elk geval gedurende diens eerste bestuursperiode geen voorziening getroffen die de terugkeer van de betrokkene naar die betrekking onmogelijk maakt.

Artikel 94

1. Aan de ambtenaar dan wel werknemer, bedoeld in artikel 93, eerste lid, wordt, na beëindiging van zijn lidmaatschap van het college van bestuur op zijn verzoek buitengewoon verlof verleend met behoud van bezoldiging dan wel loon.

2. Bij de vaststelling van de duur van dat verlof wordt in aanmerking genomen dat het verlof uitsluitend ten doel heeft de ambtenaar dan wel werknemer in de gelegenheid te stellen de voor een juiste vervulling van

zijn betrekking noodzakelijke kennis te verwerven van de ontwikkelingen die zich gedurende zijn in het eerste lid bedoelde lidmaatschap op zijn vakgebied hebben voorgedaan.

3. Het verlof wordt verleend voor ten hoogste een derde van het aantal maanden waarin de ambtenaar dan wel de werknemer zonder onderbreking lid is geweest van het college van bestuur. Het bedraagt in geen geval meer dan twaalf maanden.

4. Indien voor de vervulling van de betrekking van de ambtenaar dan wel werknemer aan wie ingevolge het bepaalde in het eerste lid verlof is verleend, geen voorziening is getroffen die diens terugkeer naar die betrekking onmogelijk maakt, wordt zulk een voorziening evenmin getroffen gedurende het verlof.

Artikel 95

1. Indien, onverminderd het bepaalde in de artikelen 93, tweede lid, en 94, vierde lid, in de vervulling van de betrekking van de ambtenaar dan wel werknemer, bedoeld in artikel 93, eerste lid, blijvend is voorzien dan wel die betrekking is opgeheven, onderzoekt na afloop van de bestuursperiode van de ambtenaar dan wel werknemer, onderscheidenlijk na afloop van het ingevolge artikel 94, eerste lid, verleende verlof het bevoegd gezag zorgvuldig of binnen zijn gezagsbereik de ambtenaar dan wel werknemer een andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passende betrekking kan worden opgedragen. Indien naar het oordeel van het bevoegd gezag nodig en mogelijk, wordt de ambtenaar dan wel werknemer in de gelegenheid gesteld zich de voor de nieuwe betrekking nodige bekwaamheden te verwerven. De daaraan verbonden kosten komen binnen redelijke grenzen, ter beoordeling van het bevoegd gezag, ten laste van de instelling.

2. Indien de ambtenaar dan wel werknemer geen andere passende betrekking kan worden opgedragen, wordt hem eervol ontslag verleend. Het bevoegd gezag neemt daarbij een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden in acht.

3. Indien binnen een tijdvak van uiterlijk een jaar nadat de ambtenaar dan wel werknemer de andere betrekking is gaan vervullen, die betrekking voor hem niet passend blijkt te zijn, kan hem alsnog ontslag worden verleend. Het bevoegd gezag neemt daarbij een opzeggings-termijn van ten minste drie maanden in acht. Het ontslag wordt eervol verleend.

4. De ambtenaar aan wie op grond van het bepaalde in het tweede of derde lid ontslag is verleend, heeft aanspraak op een wachtgeld krachtens het Rijkswachtgeldbesluit 1959, onverminderd het bepaalde in artikel 5 van dat besluit.

Artikel 96

1. De ambtenaar dan wel werknemer die:

a. is gekozen tot lid van de bestuursraad, de medezeggenschapsraad, een personeelsraad, een deelraad van een studiecentrum of van een combinatie van studiecentra;

b. is benoemd tot of aangewezen als lid van een bij of krachtens de Wet op de Open Universiteit ingestelde commissie of een krachtens dit besluit ingestelde dienstcommissie;

c. is benoemd tot lid of plaatsvervangend lid van het college van beroep voor de examens, dan wel

d. is aangewezen als lid of plaatsvervangend lid van het C.O.P.W.O., van een werkgroep als bedoeld in artikel 10 van het Koninklijk besluit van 18 april 1974, Stb. 251, of van het plaatselijk overlegorgaan, wordt in de gelegenheid gesteld de werkzaamheden die deze in zijn betrekking van ambtenaar dan wel werknemer dient te vervullen, te verminderen voor zolang en voor zover zulks redelijkerwijs noodzakelijk is voor het voorbe-

reiden en bijwonen van de vergaderingen dan wel zittingen van die organen en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van die organen, en zulks naar het oordeel van het bevoegd gezag redelijkerwijze is te verwezenlijken gelet op de vervulling van de bedoelde betrekking.

2. Een vermindering van werkzaamheden op grond van het eerste lid heeft geen vermindering van de bezoldiging dan wel van het loon van de ambtenaar dan wel werknemer ten gevolge.

Artikel 97

Het bevoegd gezag kan ter zake van het in deze paragraaf bepaalde nadere voorschriften vaststellen.

Paragraaf 7. Werkoverleg en dienstcommissies

Artikel 98

Het bevoegd gezag bevordert zoveel mogelijk het werkoverleg bij eenheden van beheer.

Artikel 98a

1. Bij onderdelen van de Open Universiteit kunnen door het bevoegd gezag dienstcommissies worden ingesteld. Over de instelling van dienstcommissies heeft overleg plaats met het plaatselijk overlegorgaan.

2. Bij het instellen van dienstcommissies wordt er zoveel mogelijk op gelet, dat de eenheid waarvoor een commissie wordt ingesteld, in organisatorisch dan wel beleidsuitvoerend opzicht een eenheid vormt.

3. Bij de overeenkomstige toepassing van de artikelen 124 tot en met 126a, 126b, eerste, tweede en zesde lid, en 126c tot en met 129a van het Algemeen Rijksambtenarenreglement op de in de voorgaande leden bedoelde dienstcommissies wordt gelezen in de plaats van:

- a. Onze Minister: het bevoegd gezag in de zin van dit besluit;
- b. bijzondere commissie: het plaatselijk overlegorgaan;
- c. de Centrale Commissie voor Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken: het plaatselijk overlegorgaan.

Paragraaf 8. Beoordelingsvoorschriften

Artikel 99

1. Het bevoegd gezag stelt voorschriften vast omtrent het opmaken en vaststellen van beoordelingen van ambtenaren en werknemers.

2. In de voorschriften, bedoeld in het eerste lid, wordt in elk geval geregeld welke categorieën functionarissen kunnen worden aangewezen om beoordelingen op te maken dan wel vast te stellen ten aanzien van leden van het wetenschappelijk personeel.

3. Het bevoegd gezag stelt een leidraad vast inzake functioneringsgesprekken.

Paragraaf 9. Ontslag

Artikel 100

1. Anders dan op eigen verzoek, bij wijze van straf of ingevolge het bepaalde bij artikel 7 van de Wet van 17 juli 1923 (Stb. 364), bij de artikelen 95, 96, 96a, 96b en 97 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement en bij de artikelen 89, derde lid, en 95, tweede en derde lid, van dit besluit, kan de ambtenaar worden ontslagen op grond van:

- a. het verlies van een vereiste voor de benoembaarheid, door het bevoegd gezag gesteld bij een regeling aan benoeming voorafgegaan, tenzij het vereiste alleen voor de aanvang van het ambt geldt;

- b. onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak waarbij de ambtenaar onder curatele is gesteld;
 - c. het ondergaan van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 - d. onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
 - e. blijvende ongeschiktheid, uit hoofde van ziekten of gebreken, voor de vervulling van zijn ambt blijkens een onherroepelijk geworden beslissing als bedoeld in artikel P5 van de Algemene burgerlijke pensioenwet (Stb. 1986, 540), dan wel – indien de ambtenaar krachtens het bepaalde in artikel B7 geen ambtenaar is in de zin van die wet – blijkens een onderzoek vanwege de bedrijfsgeneeskundige dienst;
 - f. onbekwaamheid of ongeschiktheid anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken voor het door hem beklede ambt, daaronder begrepen, voor zover het een lid van het wetenschappelijk personeel betreft, de omstandigheid dat de ambtenaar, blijkens de resultaten van de in artikel 99 bedoelde beoordeling, wezenlijk tekort blijft schieten in het voldoen aan de eisen gesteld in artikel 107;
 - g. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - h. het bij of in verband met indiensttreding of keuring verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen, zonder welke handelwijze niet tot indienstneming of goedkeuring zou zijn overgegaan, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld;
2. Een ontslag op grond van het bepaalde in het eerste lid onder a, e, f en g wordt eervol verleend.
3. In het geval van de in het eerste lid onder e bedoelde ongeschiktheid wordt aan de ambtenaar die ingevolge artikel K2 van de Algemene burgerlijke pensioenwet herplaatsbaar is verklaard, op grond van die ongeschiktheid eerst ontslag verleend nadat een zorgvuldig onderzoek is ingesteld naar de mogelijkheid om de ambtenaar binnen het gezagsbereik van het bevoegd gezag te herplaatsen in een passende andere betrekking.
4. In het geval bedoeld in het eerste lid onder f, gaat het bevoegd gezag, alvorens tot ontslag over te gaan, na of binnen zijn gezagsbereik herplaatsing van de ambtenaar in een andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende betrekking mogelijk is, behoudens indien in het geval, bedoeld aan het slot van die bepaling, het tekortschieten aan eigen schuld of toedoen van het desbetreffende lid van het wetenschappelijk personeel is te wijten. Indien het bevoegd gezag overweegt een ambtenaar ontslag te verlenen op grond van het eerste lid onder f, neemt het ter zake geen beslissing alvorens het advies te hebben ingewonnen van de door dat bevoegd gezag op grond van artikel 7a, derde lid, van het Bezoldigingsbesluit Wetenschappelijk Onderwijs ingestelde commissie.
5. De ambtenaar in vaste dienst aan wie ontslag is verleend op grond van het eerste lid onder f heeft aanspraak op een wachtgeld krachtens het Rijkswachtgeldbesluit 1959, onverminderd het bepaalde in artikel 5 van dat besluit.

Artikel 101

1. Aan de ambtenaar in vaste dienst kan ook op andere gronden dan die, genoemd in dit besluit, dan wel die waarnaar in artikel 100 wordt verwezen, ontslag worden verleend. Dat ontslag wordt dan eervol verleend.
2. In geval van ontslag ingevolge het eerste lid wordt door het bevoegd gezag een regeling getroffen waarbij de ambtenaar een uitkering verleend wordt, die, naar het oordeel van dat bevoegde gezag, met het oog op de omstandigheden redelijk is te achten. De uitkering zal in geen geval minder mogen zijn dan die, welke de ambtenaar op grond

van het bepaalde in artikel 100 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement zou toekomen in geval van een ontslag als daar bedoeld.

TITEL II. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR HET WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL

Paragraaf 1. Algemene bepalingen

Artikel 102

De bepalingen van deze titel hebben betrekking op het wetenschappelijk personeel.

Artikel 103

Artikel 11 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement is niet van overeenkomstige toepassing op het wetenschappelijk personeel.

Paragraaf 2. Tijdelijke aanstelling

Artikel 104

1. Ingeval toepassing wordt gegeven aan artikel 7a van het Bezoldigingsbesluit Wetenschappelijk Onderwijs, vindt de aanstelling plaats in tijdelijke dienst voor ten hoogste vijf jaren.

2. De in het eerste lid bedoelde aanstelling kan éénmaal met ten hoogste vijf jaren worden verleend.

3. Ingeval de in de voorgaande leden bedoelde toepassing een ambtenaar betreft die reeds in vaste dienst is aangesteld, wordt diens vaste aanstelling gewijzigd in een aanstelling in tijdelijke dienst.

Paragraaf 3. Benoemingseisen

Artikel 105

Onze minister stelt voor de onderscheiden functiecategorieën van het wetenschappelijk personeel eisen van bekwaamheid vast waaraan door de betrokkene moet worden voldaan om voor een aanstelling, onderscheidenlijk voor indienstneming in aanmerking te komen.

Paragraaf 4. Overige rechten en verplichtingen

Artikel 106

1. Bij de uitvoering en toepassing van het bij of krachtens dit besluit bepaalde wordt de academische vrijheid in acht genomen en wordt gelet op de overige eisen die het ontwikkelen en verzorgen van hoger afstandsonderwijs stellen.

2. De ambtenaar dan wel werknemer die met het ontwikkelen en verzorgen van hoger afstandsonderwijs is belast, wordt binnen redelijke grenzen in de gelegenheid gesteld de ontwikkelingen op zijn vakgebied en de daaraan belerende gebieden te volgen, in dat kader deel te nemen aan activiteiten van wetenschappelijke verenigingen alsmede wetenschappelijke contacten te onderhouden. Het bevoegd gezag kan besluiten de daaraan verbonden kosten geheel of gedeeltelijk te vergoeden.

Artikel 107

Onverminderd het bepaalde in artikel 50, eerste lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement is een lid van het wetenschappelijk personeel gehouden in overeenstemming met de aard en het niveau van zijn functie:

- a. zijn vakgebied en de daaraan belerende gebieden geregeld te

exploreren en de resultaten daarvan selectief te integreren in de hem toevertrouwde taken;

b. de hem opgedragen taken te vervullen overeenkomstig de eisen die aan het ontwikkelen en verzorgen van hoger afstandsonderwijs volgens de daarvoor gangbare normen worden gesteld.

Artikel 108

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 34 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement kan door het bevoegd gezag aan de ambtenaar dan wel werknemer op diens daartoe strekkend met redenen omkleed verzoek buitengewoon verlof van lange duur worden verleend ten behoeve van wetenschappelijke doeleinden.

2. Het verlof, bedoeld in het eerste lid, kan worden verleend al dan niet met behoud van gehele of gedeeltelijke bezoldiging dan wel van het gehele of gedeeltelijke loon en al dan niet onder bepaalde voorwaarden. Het gaat niet in dan na aanvaarding van dat verlof met de daaraan verbonden voorwaarden door de ambtenaar dan wel werknemer.

3. Het verlof, bedoeld in het eerste lid, wordt in de regel niet voor langer dan een jaar verleend. De ambtenaar dan wel werknemer is verplicht na afloop van het verlof verslag uit te brengen.

4. De ambtenaar dan wel werknemer die na afloop van het verlof, bedoeld in het eerste lid, en zonder dat dit is verlengd, zijn dienst niet tijdig hervat, wordt voor de toepassing van dit besluit en van de in dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing verklaarde voorschriften geacht een verzoek om ontslag te hebben ingediend. Het bepaalde in de eerste volzin is niet van toepassing indien de ambtenaar dan wel werknemer ten genoegen van het bevoegd gezag aannemelijk maakt, dat hij geldige redenen had zijn dienst niet te hervatten. In dat geval wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip waarop die geldige redenen hebben opgehouden te bestaan.

5. Indien de ambtenaar dan wel werknemer binnen twee jaar na afloop van het verlof, bedoeld in het eerste lid, op eigen verzoek dan wel ten gevolge van aan hem zelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend, is hij verplicht tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling van het bedrag dat het verlof de instelling heeft gekost, tenzij hij in directe aansluiting op dat ontslag wordt aangesteld bij dan wel in dienst wordt genomen van het Rijk, een in artikel 8 van de Wet op het wetenschappelijk onderwijs genoemde universiteit, een academisch ziekenhuis bij zulk een universiteit, een orgaan voor postacademisch onderwijs, de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek dan wel een provincie, een gemeente of een waterschap.

6. Het bevoegd gezag kan ter zake van het bepaalde in de voorgaande leden nadere voorschriften stellen.

TITEL III. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR (STUDIE)BEGELEIDERS

Artikel 109

1. Ambtenaar in de zin van deze titel is degene die is aangesteld ten behoeve van de begeleiding van studenten.

2. Werknemer in de zin van deze titel is degene die op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is genomen ten behoeve van de begeleiding van studenten.

Artikel 110

1. De omvang van de betrekking van de ambtenaar dan wel werknemer kan worden uitgebreid in geval van een kennelijk tijdelijke verhoging van de begeleidingslast. Het bevoegd gezag draagt er zorg

voor, dat de totale omvang van de betrekking gemiddeld per maand, de 38 uur per week niet te boven gaat.

2. De duur waarvoor de uitbreiding, bedoeld in het eerste lid, geldt, wordt de ambtenaar dan wel werknemer schriftelijk medegedeeld.

3. Indien door de uitbreiding, bedoeld in het eerste lid, de omvang van de betrekking met meer dan zes uren toeneemt, is schriftelijke instemming van de ambtenaar dan wel werknemer vereist.

4. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor, dat de duur van de uitbreiding een termijn van twee jaar niet overschrijdt.

5. De uitbreiding van de omvang van de betrekking geschiedt met ingang van de eerste dag van een kalendermaand.

6. Bij de bepaling van de begeleidingslast wordt gebruik gemaakt van een rekenmodel. Het bevoegd gezag stelt dit model niet vast dan na overleg met het plaatselijk overlegorgaan.

Artikel 111

1. De omvang van de betrekking van de ambtenaar dan wel werknemer kan worden beperkt in geval van een kennelijk tijdelijke verlaging van de begeleidingslast, indien het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de ambtenaar dan wel werknemer andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen.

2. De duur waarvoor de beperking, bedoeld in het eerste lid, geldt, wordt de ambtenaar dan wel werknemer schriftelijk medegedeeld.

3. De beperking, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste zes uren.

4. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor, dat de duur van de beperking een termijn van twee jaar niet overschrijdt.

5. De beperking van de omvang van de betrekking geschiedt met ingang van de eerste dag van een kalendermaand.

6. Artikel 110, zesde lid, is van toepassing.

Artikel 112

1. De ambtenaar dan wel werknemer heeft recht op een flexibiliteitsvergoeding te rekenen vanaf de dag van ingang van de verandering van de omvang van de betrekking in geval van:

a. een uitbreiding of een beperking op grond van artikel 110, eerste lid, onderscheidenlijk artikel 111, eerste lid;

b. de beëindiging door tijdsverloop van de in artikel 110, eerste lid, bedoelde uitbreiding dan wel de in artikel 111, eerste lid, bedoelde beperking.

2. De flexibiliteitsvergoeding bedraagt 70% van het positieve verschil van het salaris over de gemiddelde omvang van de betrekking in de twaalf volle kalendermaanden voorafgaande aan de maand waarin die vergoeding wordt uitbetaald, en het salaris waarop de ambtenaar dan wel werknemer aanspraak heeft op grond van de omvang van de betrekking. Bij aanstelling dan wel indiensttreding wordt genoemd gemiddelde geacht te zijn gelijk aan de omvang van de betrekking bij de aanstelling dan wel indiensttreding.

3. De flexibiliteitsvergoeding maakt deel uit van de bezoldiging.

Artikel 113

1. In afwijking van artikel 24, derde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, onderscheidenlijk artikel 23, derde lid, van het Arbeids-overeenkomstenbesluit, geldt als maatstaf voor de bepaling van de duur van de vakantie de bezoldiging die de ambtenaar dan wel werknemer op 1 januari van het kalenderjaar geniet of zou genieten, indien de omvang van zijn betrekking niet zou zijn gewijzigd ingevolge de artikelen 110, eerste lid, en 111, eerste lid.

2. In afwijking van artikel 25a, tweede lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, onderscheidenlijk van artikel 24a, tweede lid, van het Arbeidsovereenkomstenbesluit, wordt de duur van de vakantie bepaald op grond van de omvang van de betrekking van de ambtenaar dan wel werknemer op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar, zonder toepassing van de artikelen 110 en 111.

TITEL IV. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR DE STUDENT-ASSISTENTEN

Artikel 114

Op grond van het bepaalde in artikel 4, eerste lid, van het Arbeidsovereenkomstenbesluit kan indienstneming op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht plaatsvinden van personen die in hun hoedanigheid van student aan de Open Universiteit in dienst worden genomen teneinde als student-assistent een bijdrage te leveren aan het hoger afstandsonderwijs.

ARTIKEL III

Het Bezoldigingsbesluit Wetenschappelijk Onderwijs (Stb. 1987, 439)² wordt gewijzigd als volgt:

A. Artikel 1, eerste lid onder b, wordt vervangen door:

b. instelling: een rijksuniversiteit, een orgaan voor postacademisch onderwijs, de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek, de Open Universiteit, dan wel een academisch ziekenhuis bij een rijksuniversiteit.

B. In artikel 1, eerste lid onder d, wordt na «indien het een rijksuniversiteit» ingevoegd: of de Open Universiteit.

C. In artikel 4a, derde lid, wordt na «en de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek» vervangen door: , de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek en voor de Open Universiteit.

D. In artikel 4a, derde lid, wordt na «dan wel van de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek» vervangen door: of van de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek dan wel van de Open Universiteit.

E. Artikel 7a wordt gewijzigd als volgt:

a. In het derde lid wordt «artikel 28» vervangen door: de artikelen 28 en 104.

b. in het vierde lid, wordt na «in de faculteit of faculteiten» ingevoegd: dan wel, voor zover het de Open Universiteit betreft, in de onderwijssectoren.

ARTIKEL IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het is geplaatst.

ARTIKEL V

1. De voorschriften, bedoeld in artikel 99, eerste lid, van de Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs, worden vastgesteld binnen een jaar na het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit.

2. De voorschriften, bedoeld in artikel 90 van het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs, worden vastgesteld binnen drie jaren na het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit.

ARTIKEL VI

¹ Laatstelijk gewijzigd bij koninklijk besluit van 4 oktober 1989, Stb. 414.

² Laatstelijk gewijzigd bij koninklijk besluit van 2 november 1989, Stb. 519.

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen.

Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant van 14 augustus 1990, nr. 156.

Ten aanzien van de ambtenaar, op het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit in dienst van de Open Universiteit, wordt bij de toepassing van artikel 89, tweede lid, als tijd dat de ambtenaar in dienst is geweest van een in artikel 8 van de Wet op het wetenschappelijk onderwijs genoemde universiteit, van een academisch ziekenhuis bij zulk een universiteit, van een orgaan voor postacademisch onderwijs of van de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek dan wel van de Open Universiteit, mede beschouwd de tijd dat de ambtenaar werkzaam is geweest in rijksdienst.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat daarvan afschrift zal worden gezonden aan de Raad van State en de Algemene Rekenkamer.

's-Gravenhage, 29 juni 1990

Beatrix

De Minister van Onderwijs en Wetenschappen,
J. M. M. Ritzen

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,
G. J. M. Braks

Uitgegeven de zesentwintigste juli 1990

De Minister van Justitie a.i.,
J. E. Andriessen

ALGEMEEN

1. Strekking

Ingevolge artikel 36, eerste lid, van de Wet op de Open Universiteit (Stb. 1984, 573) – verder te noemen de W.O.U. – dienen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur voor het personeel van de Open Universiteit dat ambtenaar is in de zin van de Ambtenarenwet 1929 (Stb. 530), voorschriften te worden vastgesteld omtrent de rechtspositie.

Op grond van artikel 36, tweede lid, W.O.U. dienen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels te worden vastgesteld betreffende de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder indienstneming op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht mogelijk is.

Dit besluit beoogt uitvoering te geven aan deze wettelijke opdrachten door middel van een aanvulling van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs (Stb. 1987, 393) – verder te noemen RRWO – waartoe artikel 36 W.O.U. de ruimte laat, althans voor zover de desbetreffende materie niet reeds geregeld is in het Bezoldigingsbesluit wetenschappelijk onderwijs (Stb. 1987, 439) en het zgn. COPWO-statuut (Stb. 1974, 251). Aldus wordt enerzijds de principiële eenheid in rechtspositionele regelgeving voor het personeel in het wetenschappelijk onderwijs en van de Open Universiteit benadrukt, terwijl anderzijds recht wordt gedaan aan de eigen doelstelling en identiteit van de Open Universiteit.

2. Uitgangspunten, opzet en globale inhoud hoofdstuk V

Als uitgangspunt voor dit besluit is gekozen voor aansluiting bij hoofdstuk II van het RRWO, waar dat met het oog op de eigensoortige taak en doelstelling van de Open Universiteit mogelijk is. Aan dit uitgangspunt ligt de gedachte ten grondslag, dat de Open Universiteit en de instellingen van wetenschappelijk onderwijs deel uitmaken van het systeem van hoger onderwijs, waarin de rechtspositie van het personeel op zoveel mogelijk overeenkomstige wijze geregeld dient te zijn. Diezelfde gedachte lag overigens ten grondslag aan artikel 67, derde lid, van de W.O.U., dat bepaalt dat de besluiten en reglementen, die gelden voor het personeel van de rijksuniversiteiten van overeenkomstige toepassing zijn totdat zij door voorschriften krachtens artikel 36 van de W.O.U. zijn vervangen.

Voor zover echter de eigen doelstelling en specifieke situatie van de Open Universiteit daarom vragen, zijn afwijkende of aanvullende bepalingen opgenomen. Met betrekking daartoe kan met name worden gewezen op het feit, dat het krachtens de W.O.U. niet tot de taak van de Open Universiteit behoort om fundamenteel wetenschappelijk onderzoek te verrichten:

voor zover bij de Open Universiteit onderzoek wordt verricht, dient dit rechtstreeks betrekking te hebben op het verzorgen van het programma van hoger afstandsonderwijs. Dit heeft gevolgen voor de definitie van «wetenschappelijk personeel» (artikel 83), het gebruik van de term «hoger afstandsonderwijs» (artikelen 88, tweede lid onder i, en 106) in plaats van «wetenschappelijk onderwijs en onderzoek» (artikel 9, tweede lid onder j, en 30 van het RRWO), het niet voorkomen van bepaalde soorten personeel zoals assistenten in opleiding en zgn. KNAW-fellows. De wijze waarop de Open Universiteit het hoger afstandsonderwijs verzorgt, noopt daarentegen tot een bijzondere regeling van de rechtspositie van de studiebegeleiders op de regionale studiecentra.

Om de eigen identiteit van de Open Universiteit te benadrukken, alsmede ter wille van de hanteerbaarheid van de regeling voor het

personeel van de Open Universiteit, is er van afgezien in hoofdstuk V bepalingen van hoofdstuk II van overeenkomstige toepassing te verklaren. In hoofdstuk V is derhalve een aantal bepalingen van hoofdstuk II overgenomen, zonedig met een redactionele wijziging. Met het oog op de hanteerbaarheid van de regeling is eveneens gekozen voor een integrale nota van toelichting, waarin de artikelsgewijze toelichting op hoofdstuk II is geïncorporeerd.

De voorschriften van hoofdstuk V gelden in beginsel gelijkelijk voor alle leden van het personeel. De voor alle personeelsleden geldende bepalingen zijn neergelegd in titel I van dat hoofdstuk.

Voor de leden van het wetenschappelijk personeel gelden enige bijzondere bepalingen inzake benoemingseisen, overige rechten en verplichtingen (zoals verlof), alsmede inzake tijdelijke aanstelling bij het toekennen van een toelage op grond van uitzonderlijke bekwaamheid, welke bepalingen zijn opgenomen in titel II.

Binnen het ondersteunend en beheerspersoneel nemen de studiebegeleiders een aparte plaats in. Voor hen is daarom in titel III een aantal specifieke bepalingen opgenomen inzake de mogelijkheid van een flexibele omvang van hun betrekking. Titel IV tenslotte heeft betrekking op de student-assistenten.

3. In afwijking van de opzet van het RRWO zoals die in de nota van toelichting bij het Koninklijk besluit van 7 juli 1987, Stb. 393, is geschetst, zal hoofdstuk IV van het RRWO geen betrekking hebben op de rechtspositie van het personeel van de academische ziekenhuizen maar daarentegen enkele bijzondere bepalingen bevatten inzake de rechtspositie van het personeel van de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek (NWO). De eerste ondergetekende zal een spoedige totstandkoming van dat hoofdstuk bevorderen. Het overlegstelsel zal in afwijking van de aanvankelijke opzet geen plaats krijgen in hoofdstuk V van het RRWO. Een en ander is een gevolg van de ontwikkelingen die zich inmiddels op het gebied van de academische ziekenhuizen en in het bijzonder op dat van het overlegstelsel hebben voorgedaan en voordoen. Deze ontwikkelingen brengen onder andere mee, dat de opzet van het RRWO overeenkomstig het beginsel «ARAR», tenzij« niet kan worden gehandhaafd. Na een voorlopige voorziening, vervat in het Koninklijk besluit van 4 oktober 1989 (Stb. 414), is een ingrijpende wijziging van het RRWO noodzakelijk. Het RRWO en het BBWO alsmede de voor het universitaire personeel relevante gedeelten van het ARAR en het BBRA 1984 zullen moeten worden geïntegreerd in een nieuw RRWO.

Een RRAZ, inhoudende een integrale rechtspositieregeling voor het personeel van de academische ziekenhuizen, zal binnenkort aan de overlegpartners, WO-kamer en COPWO, worden aangeboden.

4. Dereguleringsstoetsing

– Doelstelling van het besluit.

Het onderhavige besluit beoogt uitvoering te geven aan artikel 36 van de W.O.U.

– Samenhang met andere regelen.

Dit besluit hangt samen met de W.O.U. Voorts is er nauwe samenhang met de voor rijksambtenaren in het algemeen en voor ambtenaren bij rijksuniversiteiten in het bijzonder geldende regelgeving.

– Nieuwe organen.

In het onderhavige besluit worden geen nieuwe organen in het leven geroepen. In een enkel geval evenwel dient het college van bestuur alvorens een beslissing te nemen het oordeel van een door dat college ingestelde commissie in te winnen.

– Nieuwe bestuursinstrumenten.

In het besluit is niet voorzien in nieuwe bestuursinstrumenten.

– Uit de regeling voortvloeiende lasten.

In enkele opzichten betekent de onderhavige regeling een toeneming van de werklast van het college van bestuur, waar het gaat om het vaststellen van voorschriften omtrent loopbaanvorming en beoordeling.

– Delegatiebepalingen.

In de delegatiebepalingen van het onderhavige besluit is aangesloten bij hoofdstuk II van het RRWO. Van verdergaande delegatiebepalingen is derhalve geen sprake.

ARTIKELEN

Artikel I. (Wijzigingen in de hoofdstukken I en II van het RRWO)

De vaststelling van hoofdstuk V geeft aanleiding tot aanpassing van enkele bepalingen van de hoofdstukken I en II van het RRWO. Van deze gelegenheid wordt tevens gebruik gemaakt om het RRWO aan te passen aan een enkele wijziging van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (Stb. 1931, 248) (ARAR).

Het gaat om de volgende aanpassingen:

– A en B: door deze aanpassing van de wetstechnische definities van de artikelen 1 en 2, onder b, is een belangrijke systematische of redactionele vereenvoudiging in hoofdstuk V mogelijk;

– C: deze wijziging hangt samen met de wijziging van het ARAR waarbij aan artikel 79 van dat besluit een derde lid is toegevoegd betreffende gratificatie bij ambtsjubileum;

– D: In artikel 65 ARAR wordt de bevoegdheid tot het stellen van regelen met betrekking tot het dragen e.a. van dienstkleiding toegekend aan de minister. Het lijkt mede in het kader van afstandelijk bestuur juist deze bevoegdheid voor de universiteiten enzovoort te leggen bij het bevoegd gezag. Omdat daarbij niet sprake behoeft te zijn van «individuele gevallen» wordt het tweede lid toegevoegd.

– E: voor de bepaling van de diensttijd dient tevens rekening te worden gehouden met de diensttijd, doorgebracht bij de Open Universiteit (de wijziging onder b); het ligt in de rede om bij de bepaling van de voorafgegangene diensttijd een uitzondering te maken niet alleen voor de diensttijd, als student-assistent doorgebracht bij een in de Wet op het wetenschappelijk onderwijs (Stb. 1986, 414) – verder te noemen W.W.O. – genoemde universiteit, maar ook voor de diensttijd als student-assistent, doorgebracht bij de Open Universiteit.

Artikel II (Hoofdstuk V van het RRWO)

Artikelen 81 en 82

Evenals de wetenschappelijke staf van rijksuniversiteiten zal het daarmee overeenkomende wetenschappelijk personeel van de Open Universiteit worden aangesteld als ambtenaar.

Leden van het overige wetenschappelijk personeel en van het ondersteunend en beheerspersoneel zullen in de regel ook worden aangesteld als ambtenaar. Nochtans is ook indienstneming op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht mogelijk in de gevallen, bedoeld in artikel 4, eerste lid, van het Arbeidsovereenkomstenbesluit (Stb. 1931, 354) (AOB), daaronder begrepen het geval, bedoeld in artikel 114 van het onderhavige besluit. Zij zijn dan werknemer.

De bepalingen van titel I van hoofdstuk V gelden voor alle ambtenaren en werknemers in dienst van de Open Universiteit.

De bepalingen van titel II gelden, zoals uit artikel 102 blijkt, uitsluitend voor ambtenaren en werknemers die behoren tot het wetenschappelijk personeel.

Titel III heeft, zoals blijkt uit artikel 109, uitsluitend betrekking op die leden van het personeel die werkzaam zijn als studiebegeleider.

De bepaling van titel IV tenslotte geldt uitsluitend voor de student-assistenten.

Voor diegenen die tot lid van het college van bestuur zijn benoemd geldt, ongeacht of deze leden voor het tijdstip van hun benoeming reeds in dienst waren van de Open Universiteit, een eigen rechtspositieregime. Verwezen zij naar artikel 31, eerste lid, van de W.O.U. Dit regime is neergelegd in hoofdstuk III van het RRWO.

Artikel 83

Zoals in het algemeen gedeelte van deze toelichting is aangegeven, sluit de rechtspositieregeling voor het personeel van de Open Universiteit aan bij hoofdstuk II van het RRWO. Met het oog daarop is in het eerste en tweede lid de samenstelling van het personeel bepaald, welke in grote lijnen overeenkomt met die van het personeel aan rijksuniversiteiten. Tot het personeel behoort enerzijds het wetenschappelijk personeel, dat naast hoogleraren uit het overige wetenschappelijk personeel bestaat, en anderzijds het ondersteunend en beheerspersoneel. Het derde lid tenslotte bepaalt de taak van het wetenschappelijk personeel op overeenkomstige wijze als artikel 3 van de W.O.U.

Artikel 84

Ingevolge dit artikel, dat overeenkomt met artikel 5 van het RRWO, zijn het ARAR, het AOB, het Gratificatiebesluit (Stb. K 320) en alle andere voor rijksambtenaren in het algemeen geldende voorschriften, op grond van het bepaalde bij of krachtens de wet vastgesteld bij Koninklijk besluit of door de Minister van Binnenlandse Zaken, van overeenkomstige toepassing op de ambtenaren en werknemers, aangesteld bij, onderscheidenlijk in dienst genomen van de Open Universiteit. De woorden «op grond van het bepaalde bij of krachtens de wet vastgesteld» houden verband met het feit dat de Open Universiteit een relatief zelfstandig lichaam is ten aanzien waarvan Kroon en minister slechts die bevoegdheden hebben die een uitdrukkelijke wettelijke basis hebben. Koninklijke besluiten, ministeriële regelingen en circulaire's die zulk een uitdrukkelijke wettelijke basis missen zijn derhalve niet van overeenkomstig toepassing.

Bij de «overige voor rijksambtenaren in het algemeen geldende voorschriften, vastgesteld bij Koninklijk besluit» gaat het om de voorschriften, vastgesteld bij het Rijkswachtgeldbesluit 1959 (Stb. 1986, 489), de Uitkeringsregeling 1966 (Stb. 1986, 490), het Reisbesluit 1971 (Stb. 1970, 602), het Verplaatsingskostenbesluit 1962 (Stb. 150), het Reis- en pensionkostenbesluit ongehuwd burgerlijk rijkspersoneel (Stb. 1970-56), het Besluit emolumenten burgerlijk rijkspersoneel (Stb. 1983, 574), het Besluit maaltijdvergoeding bij overwerk (Stb. 1973, 386), het Besluit aanvulling arbeidsongeschiktheidsuitkering (Stb. 1974, 480), het Koninklijk besluit van 22 september 1977 (Stb. 527) houdende kostenvergoeding van gebruik privé-telefoon voor dienstdoeleinden en de Premiespaarregeling rijksambtenaren 1968 (Stb. 263) alsmede de voorschriften van de Regeling WWV-vervangende uitkering (Stb. 1987, 400).

Enkele besluiten voor rijkspersoneel zijn rechtstreeks van toepassing op het personeel van de Open Universiteit. Het zijn de Regeling Ziekte-

kostenvoorziening overheidspersoneel (Z.v.o.-regeling) (Stb. 1980, 544) en de Interimregeling ziektekosten ambtenaren 1982 (Stb. 173).

Laatstgenoemde besluiten vallen derhalve niet onder de werking van het onderhavige artikel.

Telkens indien bij Koninklijk besluit of door de Minister van Binnenlandse Zaken nieuwe voorschriften worden vastgesteld die zullen gelden voor de rijksambtenaren in het algemeen, dan wel zulke voorschriften worden gewijzigd, zal de vraag moeten worden beantwoord of het noodzakelijk of wenselijk is dat die nieuwe dan wel gewijzigde voorschriften zonder meer van toepassing zijn op het personeel van een typische organisatie voor hoger onderwijs als de Open Universiteit. De ondergetekenden gaan er vanuit, dat deze vraag in de regel bevestigend kan worden beantwoord. Voor zover evenwel het antwoord ontkennend luidt, kunnen ingevolge het tweede lid op het personeel van de Open Universiteit toegespitste voorschriften worden vastgesteld. Het ligt in de rede dat in dat geval in de eerstbedoelde voorschriften wordt bepaald dat zij niet van toepassing zijn op het personeel van de Open Universiteit.

Indien voor rijksambtenaren in het algemeen geldende voorschriften zijn vastgesteld bij Koninklijk besluit kan uiteraard slechts bij Koninklijk besluit worden bepaald dat zij niet voor personeel van de Open Universiteit van overeenkomstige toepassing zijn en kunnen slechts bij Koninklijk besluit andersluidende voorschriften worden vastgesteld. Indien eerstbedoelde voorschriften zijn vastgesteld door de Minister van Binnenlandse Zaken, kan de Minister van Onderwijs en Wetenschappen bepalen dat zij niet op het personeel van de Open Universiteit van overeenkomstige toepassing zijn en andersluidende voorschriften vaststellen.

Artikel 85

Beslissingen in individuele gevallen worden ingevolge dit met artikel 6 van het RRWO overeenstemmende artikel genomen door het college van bestuur. In het kader van het door de ondergetekenden voorgestane afstandelijk bestuur van de zijde van de rijksoverheid ten aanzien van de instellingen van hoger onderwijs is het niet passend ten dezen nog bevoegdheden voor te behouden aan de Kroon of aan de Minister van Onderwijs en Wetenschappen. Voor zover in het ARAR, in het AOB of in andere voor rijksambtenaren in het algemeen geldende voorschriften is bepaald, dat het ter zake bevoegde gezag een bepaalde bevoegdheid uitoefent «in overeenstemming met onze Minister van Binnenlandse Zaken», zal derhalve het college van bestuur die overeenstemming met de Minister van Binnenlandse Zaken dienen te bereiken.

Omdat bij het stellen van regelen met betrekking tot het dragen van dienstkleding niet sprake behoeft te zijn van individuele gevallen is het tweede lid toegevoegd. Deze regelen worden dus door het bevoegd gezag gegeven en niet door de Minister van Onderwijs en Wetenschappen.

Artikel 86

Evenals in artikel 7 van het RRWO wordt in dit artikel een aantal begrippen die voorkomen in het ARAR, het AOB en andere voor rijksambtenaren in het algemeen geldende voorschriften, «vertaald».

Van belang is de uitbreiding van het begrip «burgerlijke overheidsdienst» voor de toepassing van artikel 96, derde lid, onder c en d, van het ARAR. Bij de bepaling van de ontslagvolgorde van vast aangestelden komt het ondergetekenden redelijk voor, dat mede rekening wordt gehouden met de dienstdtijd doorgebracht bij een bijzondere universiteit of een bijzonder academisch ziekenhuis.

«Dienstvak» is gedefinieerd als «een centrale dienst, een andere eenheid van beheer, een studiecentrum of een ander, in het bestuursreglement aangeduid, dienstonderdeel van de Open Universiteit». Hierbij is aangesloten bij in de W.O.U. gebezigde begrippen.

Artikel 87

In aansluiting bij artikel 8 van het RRWO is zowel voor het wetenschappelijk als voor het ondersteunend en beheerspersoneel een aantal artikelen van het ARAR en het AOB in dit artikel van overeenkomstige toepassing uitgezonderd. Het gaat om de volgende bepalingen:

- artikel 6 van het ARAR: in de plaats van dit artikel zijn gekomen de artikelen 88, eerste en tweede lid, en 89 van het onderhavige besluit;
- artikel 7 van het ARAR: dit artikel vindt geen toepassing omdat al het personeel van de Open Universiteit wordt benoemd door het college van bestuur;
- artikel 12, tweede lid, van het ARAR: in de plaats van dit artikellid is gekomen artikel 88, derde lid, van het onderhavige besluit;
- artikel 13 van het ARAR: dit artikel vindt zijn vertaling in artikel 90 van het onderhavige besluit;
- artikel 71, vierde, vijfde en zesde lid, van het ARAR: deze bepalingen vinden hun vertaling in artikel 99 van het onderhavige besluit;
- artikel 97b van het ARAR: dit artikel vindt geen toepassing in verband met de academische vrijheid en het feit dat het mogelijk moet zijn dat wetenschappelijk personeel van de Open Universiteit zonder vrees voor ontslag op deze grond kritiek op overheid en maatschappij uit;
- artikelen 98 en 101 van het ARAR: in de plaats van deze artikelen is gekomen artikel 100 van het onderhavige besluit;
- artikel 99 van het ARAR: in de plaats van dit artikel is gekomen artikel 101 van het onderhavige besluit;
- artikel 105 tot en met 123 en 126b, derde, vierde en vijfde lid, van het ARAR: de materie, geregeld in de artikelen 105 tot en met 122 is geregeld in het zogenaamde COPWO-Statuut (Stb. 1974, 251); in plaats van artikel 123 van het ARAR is in het onderhavige besluit artikel 98a opgenomen; in plaats van artikel 126b, derde, vierde en vijfde lid, van het ARAR is artikel 96 opgenomen.

De in het tweede lid van het onderhavige artikel genoemde bepalingen van het AOB die zijn uitgesloten van de van overeenkomstige toepassing verklaring, hebben ten aanzien van arbeidscontractanten bij de Open Universiteit dezelfde strekking als de hiervoor vermelde artikelen van het ARAR.

Artikel 88

In dit artikel, dat grotendeels overeenstemt met artikel 9 van het RRWO, zijn het eerste en tweede lid van artikel 6 van het ARAR integraal opgenomen met uitzondering van het gestelde in het tweede lid onder i van artikel 6, waaraan ook in dit verband geen behoefte is. De jurisprudentie ter zake van artikel 6, eerste en tweede lid, van het ARAR en ter zake van artikel 9 van het RRWO is derhalve ook ten aanzien van het onderhavige artikel van belang.

Tijdelijke aanstelling is mogelijk voor een proeftijd van maximaal twee jaar, behoudens verlenging in bepaalde gevallen. Zij is mogelijk voor maximaal drie maanden indien het antecedentenonderzoek nog niet is beëindigd. Zij is mogelijk van personen die niet voldoen aan de voor een aanstelling in vaste dienst gestelde eisen. Zij is mogelijk ter vervanging van een wegens ziekte of uit anderen hoofde afwezige ambtenaar. Zij is mogelijk van personen die zullen worden belast met werk van kennelijk tijdelijk karakter, zoals werkzaamheden in het kader van een project of

werkzaamheden bij een tijdelijke verhoging van de onderwijslast. Zij is mogelijk van personen die in dienst worden genomen als leerling ter opleiding tot enig beroep dan wel in verband met hun verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming. Zij is mogelijk indien een wijziging in de taak van de betrokken centrale dienst of andere eenheid van beheer is voorgenomen. Zij is mogelijk van onbezoldigde ambtenaren. Evenals voor de instellingen van wetenschappelijk onderwijs is voor de Open Universiteit de tijdelijke aanstelling mogelijk van – zoals deze vroeger werden aangeduid – «buitengewone hoogleraren» en verwante figuren. Daarnaast is ook bij de Open Universiteit een tijdelijke aanstelling mogelijk voor het vervullen van taken van een vacante functie.

Onderdeel i ziet op die gevallen waarin iemand wordt aangetrokken in een deeltijdse betrekking vanwege een betrekking die hij elders bekleedt en blijft bekleden, die van belang geacht wordt voor de functievervulling bij de Open Universiteit. In eerste instantie wordt hierbij gedacht aan de deeltijdse – vroeger buitengewone – hoogleraren. De ondergetekenden achten het juist en wenselijk in ieder geval voor deze categorie, en voor daarmee vergelijkbare gevallen waarin sprake is van een zekere causale, inhoudelijke koppeling tussen twee betrekkingen, de mogelijkheid van tijdelijke aanstelling te behouden. Het gaat hier derhalve om specifieke gevallen. Met een «reguliere» aanstelling in deeltijd, waarbij bovenbedoelde causale, inhoudelijke koppeling niet aanwezig is, heeft deze bepaling mitsdien niet van doen. Er zij op gewezen, dat, na afloop van de benoemingstermijn van degene die de vorenbedoelde tijdelijke aanstelling heeft verkregen, een herbenoeming geenszins noodzakelijk is, ook al blijft betrokkene de relevante andere betrekking nog bekleden. Er kunnen immers ook andere redenen zijn dan het wegvallen van die andere relevante betrekking om niet tot herbenoeming over te gaan.

Onderdeel j tenslotte voorziet in de behoefte, over een mogelijkheid tot aanstelling in tijdelijke dienst te beschikken ter tijdelijke voorziening in taken die behoren bij een vakante functie. De praktijk wijst uit dat vacaturevervulling voor sommige, met name specialistische functies, soms een aanmerkelijke tijd vergt.

Het derde lid is een vertaling van artikel 12, tweede lid, van het ARAR.

Er zij op gewezen, dat het beleid van de Open Universiteit ten aanzien van de verhouding vast en tijdelijk dienstverband wel overwogen dient te zijn. Dat beleid dient op grond van gedegen overwegingen te worden bepaald. Dit behoren geen overwegingen te zijn die te maken hebben met van buiten komende zaken. Het zijn veeleer overwegingen betreffende hetgeen zich binnen de instelling afspeelt wat betreft het onderwijsbedrijf, natuurlijk verloop, leeftijdsopbouw enz. Een verantwoording van het zogenaamde flexibele deel van de formatie in het kader van het gevoerde en te voeren personeelsbeleid is op haar plaats.

Artikel 89

Dit grotendeels met artikel 10 van het RRWO overeenstemmende artikel begrenst, in navolging van artikel 6, derde en vierde lid, van het ARAR, de mogelijkheid van opeenvolgende aanstellingen in tijdelijke dienst. Opgemerkt zij dat, terwille van het streven naar een grotere mobiliteit van met name het wetenschappelijk personeel, de diensttijd die ingevolge het tweede lid in aanmerking dient te worden genomen, niet is beperkt tot diensttijd doorgebracht bij de instelling.

Ook voorafgegangene diensttijd, doorgebracht bij een andere instelling dan de Open Universiteit, hetzij een in artikel 8 van de W.W.O. genoemde universiteit of een academisch ziekenhuis bij zulk een universiteit, hetzij een (publiekrechtelijk) orgaan voor postacademisch onderwijs of de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek (NWO) telt mee.

Een uitzondering is gemaakt voor de diensttijd, doorgebracht als student-assistent, bedoeld in artikelen 43 en 114 van het RRWO. Deze uitzondering wordt gerechtvaardigd geacht, gelet op het specifieke karakter van het student-assistentschap (betrokkene is en blijft primair ingeschreven als student). Ten behoeve van het zittende personeel zijn in artikel VI enige overgangsbepalingen opgenomen.

De termijn van laatstelijk gedurende ten minste twee jaren, bij de Open Universiteit doorgebracht, is gekozen om het bevoegde gezag de reële mogelijkheid te geven tot beoordeling van de vraag, of betrokkene voor een vaste aanstelling in aanmerking komt.

De tweede volzin van het tweede lid begrenst de mogelijkheid van tijdelijke aanstelling op grond van een voorgenomen reorganisatie. Indien de bedoelde reorganisatie niet binnen drie jaren na de aanstelling is voltooid, dient betrokkene in vaste dienst te worden aangesteld.

Het derde lid begrenst de mogelijkheid van tijdelijke aanstelling ter vervulling van taken van een vakante functie. Indien betrokkene de bedoelde taken gedurende drie jaren heeft vervuld, dient hij in vaste dienst te worden aangesteld. Indien hij niet voldoet aan de krachtens artikel 105 vastgestelde bekwaamheidseisen voor de betrokken functie, dient het college van bestuur hem een andere passende betrekking te bieden. Indien binnen een tijdvak van uiterlijk een jaar blijkt, dat die andere betrekking voor betrokkene niet passend is, kan hem ontslag worden verleend. Het vierde lid garandeert hem alsdan een aanspraak op wachtgeld.

Artikel 90

Dit aan artikel 11 van het RRWO identieke artikel bepaalt dat loopbaanvoorschriften als bedoeld in artikel 13, eerste lid, van het ARAR, worden vastgesteld door het college van bestuur. Bij vaststelling daarvan zal het college in acht dienen te nemen hetgeen hieromtrent is gesteld in hogere regelingen zoals met name artikel 5 van het Bezoldigingsbesluit Wetenschappelijk Onderwijs (Stb. 1987. 439), dat ingevolge artikel 67, derde lid, W.O.U. ook voor de Open Universiteit geldt. In deze loopbaanvoorschriften zullen naar hun aard in ieder geval bepalingen moeten worden opgenomen met betrekking tot de aanstelling, inschaling bij indienstneming en het doorlopen van de schalen, waaronder de overgang naar de volgende schaal, mede in relatie tot de beoordeling.

Meer in het algemeen geldt dat de loopbaanvoorschriften moeten passen binnen het rijksoverheidspersoneelsbeleid. De minister van Onderwijs en Wetenschappen kan dit bewaken door middel van zijn bevoegdheid richtlijnen en aanwijzingen te geven op grond van artikel 35, derde lid, van de W.O.U. Hij kan bovendien repressief toezicht op de vastgestelde voorschriften uitoefenen: hij kan, op basis van artikel 43 van die wet, loopbaanvoorschriften wegens strijd met het recht of met het algemeen belang ter schorsing en vernietiging voordragen bij de Kroon.

Artikel 91

Dit artikel heeft betrekking op twee varianten van de arbeidsduurverkortening: de meerjaren- en de life-timevariant, en is gelijk aan artikel 13 van het RRWO. De keuze voor een bepaalde variant van de arbeidsduurverkortening, hetzij voor een der beide in dit artikel geregelde varianten, hetzij voor een andere variant als voorzien in de circulaire van de minister van Binnenlandse Zaken van 12 april 1985, AT 85/U 614, is in beginsel aan de ambtenaar dan wel werknemer. De onderscheiden varianten van de arbeidsduurverkortening hebben gemeen, dat tegenover langere arbeidsweken gedurende zekere tijd een aantal compensatiedagen staat in de vorm van vrije tijd. De arbeidsduur zal evenwel ingevolge artikel 21, tweede lid, van het ARAR en artikel 20 van het AOB *gemiddeld* 38 uren per week (bij voltijds dienstverband) dienen te bedragen. Het bevoegd

gezag zal de gekozen variant moeten vastleggen in de vorm van een werktijdregeling. Daarbij ligt het in de rede, dat voor in dienst tredend personeel de keuze van een der mogelijke varianten inclusief de consequenties die deze keuze heeft voor de toepasselijke werktijdregeling, zal geschieden bij het bepalende gesprek over de arbeidsvoorwaarden. Ook voor het reeds in dienst zijnde personeel verdient het aanbeveling bedoeld keuzemoment éénmalig en in de tijd gecoördineerd te doen zijn. De opgespaarde vrije tijd dient duidelijk te worden onderscheiden van vakantieverlof, zulks in verband met de verschillende consequenties van bijkomende omstandigheden zoals bijvoorbeeld ziekte. Wellicht ten overvloede zij opgemerkt, dat, nu de langere arbeidsweken moeten zijn vastgelegd in een werktijdregeling, in deze van overwerk geen sprake is. Bovendien dient de werktijdregeling zodanig te zijn, dat er geen extra aanspraken ontstaan op toelagen wegens onregelmatige dienst.

Ingeval de ambtenaar dan wel werknemer voor de in dit artikel geregelde meerjaren- of life-timevariant kiest, zijn diens wensen, ook ten aanzien van de arbeidsduur per week, zowel gedurende langere arbeidsweken in de «spaarperiode» als gedurende eventuele kortere arbeidsweken later, uitgangspunt. In de «spaarperiode» zijn die wensen, voor zover niet verdergaand dan een arbeidsweek van maximaal 42 uren per week, bepalend dat wil zeggen worden zij ingewilligd, behoudens de mogelijkheid dat het bevoegde gezag het desbetreffende verzoek afwijst op de grond, omschreven in het derde, onderscheidenlijk het vierde lid.

Een verdergaande verlenging van de arbeidsduur per week is slechts mogelijk in overeenstemming met het bevoegd gezag, uiteraard binnen de wettelijke grenzen. De wensen van de ambtenaar dan wel werknemer in de latere fase zullen naar de mening van de ondergetekenden in het algemeen geen problemen geven. Denkbaar is evenwel dat het bevoegd gezag – in overeenstemming met het plaatselijk georganiseerd overleg – om redenen van dienstbelang in het kader van de onderhavige werktijdregelingen een minimale arbeidsduur van bijvoorbeeld 20 uren per week vaststelt.

Afgezien van de beperkingen met het oog op de goede gang van zaken ten aanzien van de maximale arbeidsduur per week kunnen zich ook situaties voordoen waarin het belang van de dienst zwaarder weegt dan de wens van de individuele ambtenaar dan wel werknemer volgens de meerjaren- of life-timevariant te mogen werken. Hierboven is reeds melding gemaakt van de mogelijkheid dat het bevoegd gezag het desbetreffende verzoek van de ambtenaar dan wel werknemer weigert op de grond, omschreven in het derde of vierde lid. De weigeringsgrond, neergelegd in het derde lid, is categoriaal dat wil zeggen betreft de categorie waartoe de betrokken ambtenaar dan wel werknemer behoort. Over het uitsluiten van een categorie ambtenaren of werknemers van de mogelijkheid te kiezen voor een of beide in dit artikel geregelde varianten van de arbeidsduurverkorting in verband met het belang van de dienst, dient het bevoegd gezag de overeenstemming te bereiken met het plaatselijk georganiseerd overleg. Indien die overeenstemming niet wordt bereikt, beslist de minister van Onderwijs en Wetenschappen zo mogelijk in overeenstemming met het Centraal Orgaan Personeelszaken Wetenschappelijk Onderwijs (COPWO). De weigeringsgrond, neergelegd in het vierde lid, betreft individuele gevallen.

In het vijfde en zesde lid zijn voorzieningen opgenomen in verband met beëindiging van het dienstverband. Opgemerkt zij nog dat de in het kader van de arbeidsduurverkorting opgespaarde vrije tijd nimmer kan worden verzilverd.

Artikel 92

Bij het verlenen van vakantie is volgens het ARAR in eerste instantie het dienstbelang doorslaggevend: het bevoegd gezag verleent slechts vakantie voor zover het dienstbelang zich daartegen niet verzet. Het bevoegd gezag beslist omtrent het tijdstip van ingang van de vakantie, waarbij in beginsel zo veel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de ambtenaar. Zoveel mogelijk, want ook ter zake van deze beslissing is het dienstbelang doorslaggevend.

Met betrekking tot het personeel dat werkzaam is in bijvoorbeeld studiecentra kan het in het belang van de dienst worden geacht, hen vakantie te verlenen gedurende de periode dat het studiecentrum is gesloten, bijvoorbeeld in verband met een minimale behoefte aan studie-begeleiding gedurende een bepaalde vakantieperiode of in verband met de sluiting wegens vakantie van de instelling waarin het centrum is ondergebracht. Omdat dit zich tevens in andere dienstonderdelen dan een studiecentrum kan voordoen, is in artikel 92 bepaald dat aan de ambtenaar of werknemer vakantieverlof wordt verleend in de voor een dienstvak geldende vakantieperiode, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald. Tot een dergelijke collectieve sluiting per dienstvak kan slechts worden besloten in overeenstemming met het plaatselijk georganiseerd overleg.

Artikel 93

Hoewel de W.O.U., anders dan de W.W.O., niet uitdrukkelijk bepaalt dat leden van het college van bestuur voor een deel afkomstig moet zijn uit het personeel van de instelling, verbiedt de W.O.U. deze mogelijkheid evenmin. Indien dus een personeelslid wordt benoemd tot lid van het college van bestuur en daarmee een voltijdse bestuursfunctie gaat vervullen, wordt hij van zijn «normale» functie ontheven. Gedurende de eerste bestuursperiode wordt evenwel diens «normale» functie voor hem opgehouden, dat wil zeggen wordt er voor de vervulling van die functie geen voorziening getroffen die terugkeer naar die functie onmogelijk zou maken. Het is niet uitgesloten dat de functie nog langer wordt opgehouden, doch daarop kan geen aanspraak worden gemaakt. Indien betrokkene, zonder dat hem kan worden gegarandeerd dat zijn normale functie nog langer kan worden opgehouden, zijn bestuurswerk in een volgende periode voortzet, is het mogelijk blijvend een ander met bedoelde functie te belasten. Er zij op gewezen, dat het onderhavige artikel, dat in grote lijnen overeenkomt met artikel 14 van het RRWO, geen garantie biedt tegen opheffing van de functie zelf.

Artikel 94

Dit artikel voorziet, evenals artikel 15 van het RRWO, in een «opfrisverlof» na afloop van deelname aan het bestuur van de Open Universiteit ten behoeve van het personeelslid dat tot lid van het college van bestuur is benoemd. Uiteraard zal bij toekenning van dit verlof in de vervulling van de «normale» functie van de betrokken ambtenaar dan wel werknemer niet blijvend mogen worden voorzien.

Artikel 95

Op grond van het onderhavige, met artikel 16 van het RRWO overeenkomende, artikel dient het bevoegd gezag over te gaan tot een herplaatsingsonderzoek, indien de «normale» functie van de ambtenaar dan wel werknemer blijvend is bezet dan wel die functie inmiddels is opgeheven. Indien met het oog op een andere functie voor de betrokkene nodig en mogelijk, wordt deze op kosten van de Open Universiteit in de gelegenheid gesteld de voor die andere functie nodige bekwaamheden te verwerven. Indien herplaatsing niet mogelijk is dan wel binnen uiterlijk een jaar na herplaatsing blijkt dat de opgedragen werkzaamheden voor de betrokkene niet passend zijn, wordt ontslag verleend.

Artikel 96

Het onderhavige artikel heeft, in navolging van artikel 17 van het RRWO, betrekking op de personeelsleden die zijn gekozen tot lid van de bestuursraad, de medezeggenschapsraad, een personeelsraad, een deelraad van een studiecentrum of van een combinatie van studiecentra, zijn benoemd of aangewezen als lid van een bij of krachtens de W.O.U. ingestelde commissie of een krachtens dit besluit (artikel 98a) ingestelde dienstcommissie dan wel zijn benoemd tot (plaatsvervangend) lid van het college van beroep voor de examens. De onderhavige voorziening is ook van toepassing op de (plaatsvervangende) leden van het COPWO en van werkgroepen van het COPWO alsmede op (plaatsvervangende) leden van het plaatselijk overlegorgaan. De ondergetekenden gaan ervan uit, dat de invulling van het woord «redelijkerwijze» voor zover het (plaatsvervangende) leden van (werkgroepen van) het COPWO en het plaatselijk overlegorgaan betreft, wordt afgestemd op het bepaalde in artikel 126b van het ARAR.

Ingevolge het onderhavige artikel moeten betrokkenen in de gelegenheid worden gesteld hun bestuurlijke werkzaamheden te vervullen, uiteraard binnen redelijke grenzen.

De personeelsleden dienen aangaande de tijd gedurende welke en de tijdstippen waarop de bestuurlijke activiteiten worden verricht, afspraken te maken met de ambtelijke chef. Indien men in bepaalde gevallen niet tot overeenstemming kan komen, ligt het op de weg van het college van bestuur ter zake een beslissing te nemen.

Artikel 97

Deze aan artikel 18 van het RRWO identieke bepaling opent de mogelijkheid dat het bevoegd gezag ter zake van de onderhavige materie nadere voorschriften vaststelt.

Artikel 98

Ingevolge het onderhavige, met artikel 19 van het RRWO overeenkomende, artikel geldt voor het bevoegd gezag de algemene verplichting bij eenheden van beheer het werkoverleg te bevorderen. De ondergetekenden zijn van oordeel dat – vanuit het oogpunt van eigentijdse arbeidsverhoudingen – medezeggenschap op de werkvloer voor elk personeelslid dient te worden gerealiseerd.

Met betrekking tot het ontbreken van de verplichting, dienstcommissies in te stellen, zij verwezen naar de toelichting op artikel 87.

Artikel 98a

In dit artikel is voorzien in de mogelijkheid dat bij de Open Universiteit dienstcommissies worden ingesteld. Het is een zaak van het college van bestuur om in goed overleg met het plaatselijk overlegorgaan te beslissen of, en zo ja, bij welke onderdelen van de Open Universiteit deze dienstcommissies worden ingesteld. Ten aanzien van ingestelde dienstcommissies geldt hetzelfde regime dat geldt voor dienstcommissies bij de overige universiteiten (artikel 20 RRWO).

Artikel 99

In overeenstemming met artikel 21 van het RRWO dient voor alle personeelsleden van de Open Universiteit een vorm van personeelsbeoordeling te gelden, welke kan variëren naar gelang de verschillende personeelscategorieën. Passende beoordelingsmethoden, die recht doen aan de verschillende soorten functies waarin het functioneren wordt beoordeeld, dienen derhalve te worden ontwikkeld. Het is van groot belang dat ook over de wijze van functievervulling en het functioneren

van wetenschappelijk personeel op gezette tijden formeel beoordelingen plaatshebben.

Nadere voorschriften omtrent het opmaken en vaststellen van beoordelingen als bedoeld in artikel 71, vierde lid, van het ARAR (en artikel 46a, vierde lid, van het AOB) zijn vastgesteld door de Minister van Binnenlandse Zaken bij beschikking van 10 april 1985, nr. AB 85/ V 782 (Stcrt. 81). Dit Beoordelingsvoorschrift Burgerlijk Rijkspersoneel 1985 heeft het karakter van een raamregeling. De onderscheiden ministers kunnen hieraan nadere invulling geven. Bij de vaststelling van beoordelingsvoorschriften voor het name het wetenschappelijk personeel zal het niet altijd mogelijk zijn binnen het raam van genoemd Beoordelingsvoorschrift Burgerlijk Rijkspersoneel 1985 te blijven, dat immers is toegesneden op een hiërarchisch departementale organisatie. Derhalve is in het eerste lid een bijzondere voorziening getroffen met uitsluiting van het bepaalde bij of krachtens artikel 71, vierde en vijfde lid van het ARAR.

Het ligt in de rede, gezien het grote belang dat deze beoordelingsvoorschriften hebben ook voor de individuele personeelsleden, dat het bevoegd gezag ernaar streeft in het overleg met het plaatselijk overlegorgaan over die voorschriften overeenstemming te bereiken. Dit geldt overigens ook voor de andere voorschriften die het bevoegd gezag krachtens dit besluit kan of moet vaststellen. De ondergetekende zal bevorderen, dat een daarop betrekking hebbende bepaling zal worden opgenomen in het zogenaamde COPWO-Statuut (Stb. 1974, 251), dat op een aantal punten zal moeten worden herzien in verband met de ontwikkeling op het gebied van het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Artikel 100

Het onderhavige artikel komt overeen met artikel 24 van het RRWO. In dit artikel zijn de artikelen 98 en 101 van het ARAR geïncorporeerd. De op die artikelen betrekking hebbende jurisprudentie is derhalve ook ten aanzien van dit artikel van belang. De ontslaggrond, genoemd in het eerste lid onder b van artikel 98 ARAR, is niet overgenomen. Voor de benoembaarheid voor enig universitair ambt is de graad van zwager-schap niet relevant. De ontslaggrond onder f in het eerste lid van het onderhavige artikel is in vergelijking met de grond, genoemd in artikel 98, eerste lid onder g, van het ARAR aangevuld met een concretisering met betrekking tot leden van het wetenschappelijk personeel. Daarbij wordt een relatie gelegd met het in artikel 99 en 107 bepaalde. De ondergetekenden zijn van opvatting dat deze geconcretiseerde ontslaggrond een logisch en passend sluitstuk vormt in het drieluik bestaande uit het formuleren van de eisen, waaraan het functioneren van de desbetreffende personeelsleden behoren te voldoen, het beoordelen of betrokkenen aan die eisen voldoen en de bezinning op de vraag welke consequenties dienen te worden getrokken, indien mede blijkens bedoelde beoordeling, de betrokkene wezenlijk tekort blijft schieten in het voldoen aan die eisen. De woorden «wezenlijk tekort blijft schieten» beogen tot uitdrukking te brengen dat het niet gaat om een eenmalig oordeel, maar om een herhaalde constatering van ernstig in gebreke blijven. De constatering zal uitdrukkelijk in het kader van de formele personeelsbeoordeling moeten zijn gedaan en met betrokkenen besproken, maar kan daarnaast ook bijvoorbeeld in functioneringsgesprekken meermalen indringend punt van aandacht zijn geweest.

De hantering van deze geconcretiseerde ontslaggrond zal zich dienen te beperken tot situaties waarin betrokkene wezenlijk tekort schiet en tekort blijft schieten in het voldoen aan de eisen, die in artikel 107 van dit besluit zijn gesteld. Deze bepaling ziet derhalve niet op andere factoren die het bevoegd gezag kunnen nopen tot (het overwegen van) ontslag op grond van onbekwaamheid dan wel ongeschiktheid of tot ontslag bij wijze van disciplinaire maatregel. In die gevallen is – in tegen-

stelling tot het onderhavige geval – de algemene ontslaggrond van artikel 100, eerste lid onder f, van toepassing. Voor een disciplinaire maatregel is grond aanwezig als sprake is van ernstig in gebreke blijven in de wijze van functievervulling als gevolg van – laakbare, verwijtbare – eigen schuld of toedoen. In dat geval is geen reden aanwezig voor een inspanningsverplichting van het bevoegd gezag als bedoeld in het vierde lid. De ondergetekenden wijzen er met nadruk op dat grote zorgvuldigheid is geboden bij het overwegen van een verstrekkende beslissing als hantering van de onderhavige ontslaggrond. Dat geldt niet alleen voor de vraag of er sprake is van wèl of niet verwijtbaar falen van betrokkene. Ook de instelling kan in gebreke zijn gebleven, bijvoorbeeld in de gevolgde aanstellings- en/of bevorderingsprocedure of in de – onvoldoende – begeleiding van betrokkene in zijn functioneren. Alsdan rust op het bevoegd gezag een versterkte inspanningsverplichting als bedoeld in het vierde lid.

Denkbaar is ook dat een negatief oordeel van beoordelaars (mede) stoelt op overwegingen die (kunnen) duiden op – al dan niet verholde – wetenschappelijke naijver, scholenstrijd en dergelijke. Daarbij zou ook de academische vrijheid in het geding kunnen komen. Mede in verband met deze aspecten is bepaald, dat het bevoegd gezag dat een ontslag als bedoeld, overweegt, tevoren het advies dient in te winnen van de op grond van artikel 7a, derde lid, van het Bezoldigingsbesluit wetenschappelijk onderwijs ingestelde commissie. Daardoor zou ook een bijdrage van betekenis geleverd kunnen worden aan een geleidelijke concretisering en verfijndere formulering en aan het hoog houden van de te stellen eisen aan de kwaliteit van het functioneren van leden van het wetenschappelijk personeel.

Artikel 101

Dit artikel, dat overeenkomt met artikel 25 van het RRWO, is een vertaling van artikel 99 van het ARAR. Ontslag door het bevoegd gezag op grond van dit artikel vindt plaats, indien niet een specifieke ontslaggrond voorhanden is, maar er andere gewichtige redenen zijn om tot ontslag over te gaan. In dat geval dient door het bevoegd gezag een regeling te worden getroffen, waarbij de ambtenaar een redelijke uitkering verleend wordt, die minimaal gelijk is aan een uitkering op grond van het in artikel 100 van het ARAR bepaalde.

Artikel 103

Voor het wetenschappelijk personeel is in dit artikel – evenals voor het wetenschappelijk personeel van instellingen van wetenschappelijk onderwijs in artikel 27 van het RRWO – het bepaalde in artikel 11 van het ARAR uitgezonderd van de van overeenkomstige toepassing. Dat artikel vindt zijn vertaling in artikel 105 ter zake van voorschriften betreffende benoemingseisen voor het wetenschappelijk personeel.

Artikel 104

In artikel 28 van het RRWO is voor instellingen van wetenschappelijk onderwijs de basis gelegd voor een voor de instellingen geheel eigen figuur, die ertoe strekt personen van uitzonderlijke kwaliteit aan te trekken waar dit zeer dringend nodig is.

Het gaat in het onderhavige artikel om personen die zeer getalenteerd zijn en die zich op het toppunt van hun (wetenschappelijk) vermogen bevinden. Deze personen kunnen worden aangetrokken in uitzonderlijke situaties waarin het bemensingsprobleem zich zeer knellend voordoet en waarbij het gaat om, ook in maatschappelijk opzicht, vitale sectoren van onderwijs en/of wetenschappelijk onderzoek. Betrokkenen kunnen boven hun basissalaris een aanzienlijke toelage ontvangen, in betekende mate afgestemd op de situatie op de arbeidsmarkt, waar tegenover staat

dat het dienstverband tijdelijk is. Doorgaans zal het hierbij gaan om hoogleraarsbenoemingen, hoewel de hantering van deze constructie ook voor ander wetenschappelijk personeel niet op voorhand is uitgesloten. De toelage valt geheel buiten het rechtspositieregime van ambtenaren; het is geen inkomen in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet, noch voor de toepassing van het Rijkswachtgeldbesluit 1959 en de Uitkeringsregeling 1966. Over deze toelage zullen ook geen inhoudingen plaatsvinden. Een en ander is geregeld in artikel 7a van het Bezoldigingsbesluit Wetenschappelijk Onderwijs, onderscheidenlijk in het Koninklijk besluit van 22 september 1987, Stb. 430. Het laatste koninklijke besluit is een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel C1, eerste lid, onder I van de Algemene burgerlijke pensioenwet, houdende aanwijzing van inkomsten die niet zijn inkomen in de zin van die wet.

Het ligt in de rede dat betrokkene maximaal wordt afgeschermd van bureaucratische en andere beslommeringen die hem of haar van zijn of haar primaire opdracht zouden kunnen afhouden.

Is de persoon in kwestie reeds in vaste dienst verbonden aan de instelling waar hem een toelage wordt aangeboden – in dat geval ter wille van zijn behoud voor de instelling, in casu dus de Open Universiteit – dan vindt omzetting plaats in een aanstelling in tijdelijke dienst. Dit lijkt ondergetekenden in de gegeven situatie meer passend dan ongeveerd ontslag of ontslag op verzoek, gevolgd door wederaanstelling in tijdelijke dienst.

Artikel 105

Dit artikel komt overeen met artikel 29 van het RRWO, en treedt evenals dat artikel in de plaats van artikel 11 van het ARAR, dat bepaalt dat voor een bepaald ambt of groep van ambten eisen van bekwaamheid kunnen worden vastgesteld waaraan de belanghebbende moet voldoen om voor een aanstelling in vaste dienst in aanmerking te komen. Deze bepaling die uitsluitend mogelijk maakt eisen van bekwaamheid te stellen met het oog op een aanstelling in vaste dienst, is ten aanzien van het wetenschappelijk personeel te beperkt. Uit een oogpunt van kwaliteits-handhaving en -beoordeling van het wetenschappelijke personeel dienen aan alle betrokkenen eisen van bekwaamheid te worden gesteld niet eerst in verband met een aanstelling in vaste dienst, maar reeds in verband met de aanstelling dan wel indienstneming zelf. De ondergetekenden zullen voor de spoedige totstandkoming van de hierbedoelde benoemingseisen zorgdragen.

Artikel 106

Hoewel in de W.O.U. niet uitdrukkelijk genoemd, geldt ook voor de Open Universiteit het beginsel van de academische vrijheid.

Ook voor de Open Universiteit is dit, inhoudelijk met artikel 30 van het RRWO overeenkomend, artikel dus van belang. In het eerste lid is het beginsel van de academische vrijheid, toegespitst op de uitvoering en toepassing van het bij of krachtens dit besluit bepaalde, opgenomen, omdat dit beginsel, daarop betrokken, relevant is voor de rechtspositie van het personeel. Daarnaast is aangegeven dat zowel op het bevoegd gezag als op de overige organen die in de Open Universiteit de verantwoordelijkheid dragen voor het hoger afstandsonderwijs, de algemene plicht rust te bevorderen dat aan de overige eisen die aan de vervulling van de taakstelling van de Open Universiteit, het ontwikkelen en verzorgen van hoger afstandsonderwijs, behoren te worden gesteld, wordt voldaan en kan worden voldaan.

Het tweede lid bepaalt, dat aan de ambtenaar of werknemer die met het ontwikkelen en/of verzorgen van hoger afstandsonderwijs is belast, ook daadwerkelijk de gelegenheid dient te worden geboden de ontwikkelingen op zijn vakgebied en de daaraan belerende gebieden op

passende wijze te volgen, zulks uiteraard binnen redelijke grenzen.

Hiermee is aangegeven dat in verband met de aan deze personeelscategorie te stellen eisen tevens voorwaarden behoren te worden geschapen die het mogelijk maken aan die eisen ook te voldoen.

Het is niet goed mogelijk in een rechtspositiereglement – of op een andere wijze – trefzeker te specificeren welke invulling dient te worden gegeven aan de in dit artikel geformuleerde opdrachten.

Immers, wat in concreto de norm dient te zijn, kan voor de verschillende vakgebieden uiteenlopen en aan wisseling onderhevig zijn. Wel kan worden gesteld dat met name de leden van het wetenschappelijk personeel op passende wijze – aard en inhoud van de functie en vakgebied in aanmerking genomen – in staat moeten worden gesteld de ontwikkelingen in en rond hun vakgebied adequaat te volgen om aan het vereiste niveau van hun functioneren te kunnen (blijven) voldoen.

Artikel 107

In het gehele hoger onderwijsveld – waartoe ook de Open Universiteit behoort – streven de ondergetekenden naar bevordering en handhaving van de kwaliteit van het (wetenschappelijk) personeel. Om dit streven ook rechtspositioneel te verankeren is het onderhavige artikel opgenomen, dat grotendeels overeenkomt met artikel 31 van het RRWO. De gestelde eisen zijn wezenlijk voor een juiste vervulling van de functies van dat personeel van de Open Universiteit dat het hoger afstands-onderwijs moet ontwikkelen en verzorgen. De noodzakelijkerwijze in algemene termen vervatte eisen dienen mede als toetssteen te fungeren bij de personeelsbeoordeling waarover artikel 99 van dit besluit handelt. Tevens kan het bepaalde in het onderhavige artikel het bevoegd gezag houvast bieden, wanneer dit zich voor de vraag gesteld ziet of tot ontslag op grond van onbekwaamheid dan wel ongeschiktheid dient te worden overgegaan.

De ondergetekenden beseffen – het is bovenstaand al aangestipt – dat de in dit artikel vervatte eisen, algemeen en abstract als deze zijn geformuleerd, zich niet rechtstreeks als praktische toetssteen laten hanteren, doch zij vertrouwen erop dat zij, door middel van concretisering en verfijning in de praktijk, richtinggevend kunnen en zullen zijn.

Wel kan worden opgemerkt dat de zwaarte van de gestelde eisen kan variëren, afhankelijk van aard en niveau van de functie en van het vakgebied van betrokkenen.

Artikel 108

Tot de inwerkingtreding van hoofdstuk II van het RRWO werd, op grond van artikel 67, derde lid, van de W.O.U., in de praktijk verlof voor studiedoelinden verleend met hantering van artikel 3 van de beide reglementen betreffende de hoogleraren en lectoren. Wat de overige leden van het wetenschappelijk personeel betreft werd dit verlof verleend op basis van het algemeen geformuleerde artikel 34 van het ARAR.

Het onderhavige artikel, dat identiek is aan artikel 32 van het RRWO, geeft voor dit verlof nu een afzonderlijke grondslag. Volstaan is met een regeling op hoofdpunten. Het bevoegd gezag kan nadere voorschriften vaststellen. Deze kunnen onder meer betrekking hebben op het al dan niet geheel of gedeeltelijk doorbetalen van de bezoldiging dan wel het loon, de inrichting van het door de betrokkene uit te brengen verslag, enz.

Artikelen 109, 110 en 111

Tot de kenmerkende aspecten van de Open Universiteit behoort de mogelijkheid, dat studenten van het aangeboden hoger onderwijs gebruik kunnen maken op grond van vrije samenstelling van het studieprogramma en in een zelfgekozen studietempo. Deze voor de Open

Universiteit specifieke kenmerken brengen een constante, niet aan een academisch jaar gebonden, in- en uitstroom van studenten met zich.

De aantallen studenten zijn dus, veel meer dan bij het reguliere hoger onderwijs, aan schommelingen onderhevig.

Een rechtstreeks gevolg hiervan is een grote fluctuatie in de omvang van de werkzaamheden van studiebegeleiders (behorend tot het overige wetenschappelijk personeel), wier taak ligt in de begeleiding van studenten in een studiecentrum. Aan de wisselende behoefte aan studiebegeleiding kan echter binnen de gebruikelijke aanstelling met vaste omvang onvoldoende tegemoet worden gekomen. De bepalingen van titel III bedoelen voor deze voor de Open Universiteit specifieke problematiek een oplossing te bieden.

Artikel 109 geeft aan, dat de gegeven artikelen slecht toepassing vinden op hen die als studiebegeleider zijn aangesteld dan wel in dienst genomen om binnen studiecentra studenten te begeleiden. Na twee jaren zal na evaluatie door de Open Universiteit moeten worden bezien in hoeverre deze nieuwe rechtspositionele figuur voorziet in behoeften en welke gevolgen voor de toekomst hieraan kunnen worden verbonden.

De artikelen 110 en 111 vormen de kern van titel III. Zij introduceren de mogelijkheid van een zekere flexibiliteit in de omvang van de betrekking ten behoeve van een noodzakelijke aanpassing aan het aantal studenten. Deze flexibiliteit kan echter met het oog op de rechtszekerheid van de betrokken studiebegeleiders niet onbeperkt zijn. Om die reden is gekozen voor een boven- en ondergrens aan de flexibele omvang.

Op grond van artikel 110 kan het bevoegd gezag de omvang van de betrekking uitbreiden, indien een toename van het aantal studenten daartoe noodzaakt. Deze uitbreiding behoeft alleen dan de expliciete, schriftelijke instemming van de betrokkene, als daardoor de omvang van de betrekking met meer dan zes uren, zijnde twee blokken van elk drie begeleidingsuren, toeneemt. Instemming van de betrokkene is dus niet noodzakelijk bij uitbreiding van de omvang van de betrekking met slechts een of twee blokken. Het spreekt vanzelf dat een uitbreiding van de betrekking omvang een evenredige verhoging van het salaris meebrengt.

Overigens dient de uitbreiding van tijdelijke duur te zijn, welke duur aan betrokkene schriftelijk moet worden meegedeeld.

De maximale duur van de uitbreiding van de omvang van de betrekking is beperkt tot 2 jaar. Hieraan ligt de gedachte ten grondslag, dat het bij een structureel te achten hogere betrekking omvang dan die van de basisaanstelling in de rede ligt om laatstgenoemde aan te passen aan de blijkbaar feitelijk grotere behoefte aan begeleiding dan oorspronkelijk werd ingeschat.

Naast de mogelijkheid de omvang van de betrekking in opwaartse zin aan te passen staat de in artikel 111 gegeven mogelijkheid van aanpassing in neerwaartse zin, in de vorm van beperking van de omvang van de betrekking.

Beide mogelijkheden vormen, zoals gesteld, de kern van de flexibiliteit in de omvang van de betrekking. Toch achten ondergetekenden het redelijk dat slechts dan tot beperking van de omvang van de betrekking wordt overgegaan, als een onderzoek heeft uitgewezen, dat voor de ambtenaar of werknemer onvoldoende andere passende werkzaamheden beschikbaar zijn in relatie tot de omvang van zijn aanstelling.

De mogelijkheid van beperking van de betrekking omvang kan met het oog op de zekerheid van de betrokken ambtenaren of werknemers niet onbegrensd zijn.

Ingevolge het derde lid van artikel 111 kan de omvang van de betrekking daarom met ten hoogste zes uren – twee blokken van elk drie begeleidingsuren – worden beperkt, een grens die overeenkomt met de grens die aan tijdelijke uitbreiding zonder instemming van de betrokkene is gesteld.

Evenals de uitbreiding dient de beperking van de betrekkingsomvang van tijdelijke duur te zijn, welke duur de ambtenaar of werknemer schriftelijk moet worden meegedeeld. Ook aan de maximale duur van de beperking van de omvang van de betrekking is de grens gesteld van 2 jaar, en wel om dezelfde reden.

Artikel 112

In dit artikel wordt de flexibiliteitsvergoeding geïntroduceerd. Deze vergoeding, die deel uitmaakt van de bezoldiging en aldus doorwerkt in bijvoorbeeld een eventuele wachtgelduitkering, strekt ertoe de ambtenaar of werknemer die als studiebegeleider een betrekking met wisselende omvang en dus wisselende inkomsten heeft aanvaard, in zekere mate te beschermen tegen te grote fluctuaties in zijn inkomen.

Daarnaast vormt de vergoeding een tegemoetkoming voor het feit dat de studiebegeleider zich, binnen de aangegeven grenzen, beschikbaar houdt voor de Open Universiteit.

In het eerste lid wordt een aantal situaties onderscheiden, waarbinnen alle voorkomende wijzigingen in de omvang van de betrekking en de daaruit voortvloeiende aanspraken op een flexibiliteitsvergoeding, zijn onder te brengen.

Onder a:

Uitgaande van een basisaanstelling (dit is de omvang van de betrekking ten tijde van de aanstelling dan wel indiensttreding) van bijvoorbeeld 20 uur heeft betrokkene recht op een flexibiliteitsvergoeding als de omvang van de betrekking wordt beperkt tot 14 uur.

Onder de werking van het eerste lid, onder a, valt eveneens de situatie dat tussentijds in afwijking van de eerdere uitbreiding of beperking van de betrekking ten opzichte van de basisaanstelling, een verdere uitbreiding of beperking – binnen de 6 uur randvoorwaarde ten opzichte van de basisaanstelling – tussen partijen wordt afgesproken. In deze situatie ontstaat een tussentijds (bijgesteld) recht op een flexibiliteitsvergoeding.

Onder b:

Recht op een flexibiliteitsvergoeding op grond van het eerste lid, onder b, bestaat als – wederom uitgaande van een basisaanstelling van 20 uur – de uitbreiding van de omvang van de betrekking naar 26 uur eindigt door tijdsverloop en de omvang van de betrekking terugvalt op een minder aantal uren, bijvoorbeeld 23 of 20 uur.

Dit geldt eveneens ingeval de beperking van de omvang van de betrekking tot 14 uur door tijdsverloop eindigt en bijvoorbeeld 17 of 20 uur wordt.

De hoogte van de toe te kennen flexibiliteitsvergoeding wordt geregeld in het tweede lid. Het genoemde percentage van 70% is afgeleid van hetgeen uiteindelijk op grond van het Rijkswachtbesluit 1959 dan wel de Uitkeringsregeling 1966 wordt bereikt.

De zinsnede «verschil van het salaris over de gemiddelde omvang van de betrekking in de twaalf volle kalendermaanden voorafgaand aan» impliceert, dat elke maand opnieuw een berekening wordt gemaakt. Immers er is sprake van een in de tijd verlopend gemiddelde. Op deze wijze wordt een geleidelijke aanpassing aan de bezoldiging over de verminderde betrekkingsomvang gerealiseerd.

Dit gemiddelde verloopt – dat wil zeggen er is sprake van verschuiving van de 12 meetellende maanden die voorafgaan aan de maand waarin het salaris wordt uitbetaald – en zal na twaalf maanden gelijk worden aan de omvang van de betrekking.

In het voorbeeld van de beperking van 20 uur naar 14 uur binnen twaalf maanden na indiensttreding is de gemiddelde omvang van de betrekking in de twaalf voorafgaande kalendermaanden ingevolge artikel 112, tweede lid, gelijk aan 20 uur. De omvang van de betrekking wordt 14 uur. Volgens de berekeningssystematiek levert 20-14 uur een positief verschil van 6 uur salaris op, waarover 70% wordt uitgekeerd.

Vereist is een «positief verschil» om te voorkomen dat een flexibiliteitsvergoeding wordt uitgekeerd, indien bedoeld gemiddelde kleiner is dan de nieuwe omvang van de betrekking.

Artikel 113

Ingevolge artikel 24 van het ARAR dan wel artikel 23 van het AOB is de bezoldiging van de ambtenaar op 1 januari van het kalenderjaar de maatstaf voor de bepaling van het aantal vakantiedagen waarop de betrokkene recht heeft.

Toepassing van deze bepaling op de studiebegeleider zou echter tot onredelijke resultaten kunnen leiden, nu hun bezoldiging wisselt als gevolg van de flexibele omvang van de betrekking: een uitbreiding van de omvang van de betrekking bijvoorbeeld, op de peildatum voor de bepaling van het aantal vakantiedagen zou – zelfs al is die uitbreiding van korte duur – leiden tot verhoging van de vakantierechten van de betrokkene. In afwijking van artikel 24, derde lid, van het ARAR is daarom bepaald, dat voor de vakantierechten van de studiebegeleider zijn bezoldiging over zijn ongewijzigde aanstelling maatgevend is. Ten overvloede wellicht wordt er op gewezen, dat de aldus bepaalde maatstaf eveneens geldt voor de vaststelling van de extra verlofdagen in het kader van de arbeidstijdverkorting.

In het tweede lid is in afwijking van artikel 25a, tweede lid, ARAR, danwel artikel 24a, tweede lid, AOB, een soortgelijke bepaling opgenomen voor de bepaling van de duur van de vakantie in geval van wijziging in de loop van het kalenderjaar van het aantal werkdagen per week. Als maatstaf geldt hierbij de omvang van de betrekking per 1 januari.

Artikel 114

In het wetenschappelijk onderwijs is de student-assistent als rechtspositionele figuur gehandhaafd. Ook bij de Open Universiteit kan behoefte bestaan aan deze figuur. Om die reden is dit artikel, dat overeenkomt met artikel 43 van het RRWO, opgenomen. De studenten kunnen op basis van het AOB arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaan. Zij kunnen op basis van de Richtlijnen 1976 inzake taak en bezoldiging van student-assistenten (HW/P 288 493) in dienst komen. Genoemde richtlijnen blijven gehandhaafd.

Artikel III. (Wijziging BBWO):

De vaststelling van hoofdstuk V geeft aanleiding tot aanpassing van het Bezoldigingsbesluit Wetenschappelijk Onderwijs, nader te noemen het BBWO. Het gaat om de volgende aanpassingen:

A: deze aanpassing strekt ertoe het BBWO ook van toepassing te doen zijn op de Open Universiteit. Dit is met name van belang in verband met het openstellen van de in artikel 7a neergelegde mogelijkheid van toekenning van een bijzondere toelage aan zeer getalenteerd personeel voor bepaalde situaties;

B: deze uitbreiding van de wetstechnische definitie is noodzakelijk in verband met de uitbreiding van de werkings sfeer van het BBWO naar de Open Universiteit;

C: in verband met de uitbreiding van de werkingssfeer van het BBWO naar de Open Universiteit wordt ook de bevoegdheid van de commissie van advies bezwaren functiewaardering voor de rijksuniversiteiten en organen voor postacademisch onderwijs uitgebreid;

D: de aan het bevoegd gezag van een rijksuniversiteit toegekende bevoegdheid desgewenst een afzonderlijke commissie van advies bezwaren functiewaardering in te stellen, behoort ook toe te komen aan het bevoegd gezag van de Open Universiteit;

E: de wijziging onder a is van technische aard; de wijziging onder b strekt ertoe een deskundige en met name objectieve oordeelsvorming te waarborgen van de commissie die inzake de toekenning van de toelage moet adviseren. Als met het begrip «faculteit» overeenkomend begrip binnen de Open Universiteit is de «onderwijssector» gekozen.

Artikel V

In dit artikel zijn termijnen gesteld waarbinnen beoordelings- en loopbaanvoorschriften moeten zijn vastgesteld. De termijnen, genoemd in het eerste en tweede lid, zijn verschillend om een spreiding van de voor de Open Universiteit optredende werklust mogelijk te maken.

Artikel VI

Dit artikel bevat een overgangsbepaling die voorkomt, dat door de introductie van de regeling, vervat in artikel 89, tweede lid, van dit besluit, die afwijkt van de regeling, vervat in artikel 6, vierde lid, van het ARAR, zittend personeel wordt benadeeld.

De Minister van Onderwijs en Wetenschappen,
J. M. M. Ritzen

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,
G. J. M. Braks