
366

Besluit van 28 augustus 2000, houdende wijziging van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel vanwege onder meer aanpassing van het ouderschapsverlof en regeling van een toelage voor de schoolleiding in het basisonderwijs

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

Op de voordracht van Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, van 26 mei 2000, nr. WJZ/2000/20520 (2909), directie Wetgeving en Juridische Zaken;

Gelet op artikel 33, tweede lid, van de Wet op het primair onderwijs, artikel 33, tweede lid, van de Wet op de expertisecentra en artikel 153, tweede lid, van de Wet op het voortgezet onderwijs;

De Raad van State gehoord (advies van 13 juli 2000, nr. W05.00.0214/III);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, van 22 augustus 2000, nr. 2000/31436 (2909), directie Wetgeving en Juridische Zaken;

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

Het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel¹ wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel I-A1 onderdeel j. bezoldiging, wordt na «I-P83,» ingevoegd:
I-Q209b,.

B

Artikel I-C39 van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel komt als volgt te luiden:

Artikel I-C39 Buitengewoon verlof in verband met ouderschap

1. Het bevoegd gezag verleent de betrokkene desgevraagd buitengewoon verlof in verband met ouderschap. Het ouderschapsverlof wordt zonder behoud van bezoldiging verleend en wordt uitsluitend verleend aan de betrokkene van wie het dienstverband in het onderwijs ten minste

twaalf maanden heeft geduurd op de ingangsdatum van het verlof. De aanvraag gaat vergezeld van bewijsstukken waarmee het recht op verlof en de omvang van dat recht worden aangetoond en wordt afgehandeld uiterlijk 4 weken nadat deze door het bevoegd gezag is ontvangen.

2. Een betrokkene die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot één kind heeft recht op 995 uur ouderschapsverlof. Indien een betrokkene als ouder tegelijkertijd tot meer dan één kind in een familierechtelijke betrekking staat, bestaat er ten aanzien van elk ander kind dan het eerste kind recht op 415 uur ouderschapsverlof.

3. Een betrokkene die blijkens een verklaring uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als één kind en met het oog op adoptie de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen, heeft recht op 995 uur ouderschapsverlof. Indien een betrokkene tegelijkertijd de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van elk ander kind recht op 415 uur ouderschapsverlof.

4. Een betrokkene die blijkens een verklaring uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als één of meer kinderen en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind of die kinderen als eigen kind of kinderen op zich heeft genomen, heeft recht op 995 uur ouderschapsverlof.

5. Voor de betrokkene die is benoemd in een betrekking met een omvang die afwijkt van een normbetrekking wordt het ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren.

6. Geen recht op ouderschapsverlof bestaat na de datum waarop een kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.

7. Het ouderschapsverlof wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste één jaar. In afwijking van de vorige volzin kan een betrokkene het bevoegd gezag vragen het ouderschapsverlof te kunnen opnemen over een langere periode dan één jaar. Het bevoegd gezag stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

8. Voor een betrokkene, bedoeld in het tweede dan wel derde lid, geldt het zevende lid telkens per kind.

9. Een betrokkene vraagt het ouderschapsverlof schriftelijk aan, ten minste acht weken voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof en onder opgave van de periode, het aantal verlofuren per week en de spreiding daarvan over de week. Zodra dat mogelijk is, deelt de betrokkene ook de naam en geboortedatum mee van het kind of de kinderen waarvoor ouderschapsverlof wordt gevraagd. De betrokkene kan de tijdstippen van ingang en einde van het ouderschapsverlof afhankelijk stellen van de datum van bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.

10. Het bevoegd gezag kan, na overleg met de betrokkene, de spreiding van de verlofuren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het ouderschapsverlof.

11. Het bevoegd gezag stemt in met een verzoek van de betrokkene om het ouderschapsverlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. Het bevoegd gezag beslist uiterlijk vier weken nadat het verzoek is gedaan, in voorkomend geval onder opgave van de gewichtige redenen. In het geval dat het ouderschapsverlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof tenzij het verlof wegens ziekte van de betrokkene op zijn verzoek wordt opgeschort.

C

Artikel I-P2, zevende lid, komt te luiden:

7. In afwijking van het derde lid kan een betrokkene in het in dat lid bedoelde geval worden benoemd:

- a. in twee functies als bedoeld in hoofdstuk I-S dan wel hoofdstuk I-R en I-S, indien er een verschil van meer dan drie schalen is tussen de bij die functies behorende maximumschalen, of
- b. in twee functies als bedoeld in hoofdstuk I-R indien die functies bestaan uit een normfunctie leraar voor basisscholen enerzijds en een normfunctie leraar voor speciale scholen voor basisonderwijs anderzijds.

D

Artikel I-Q107 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt de zinsnede «en zolang hij met de volledige vervanging is belast een salaris vastgesteld» vervangen door: en zolang hij met de volledige vervanging is belast, een salaris en een toelage als bedoeld in artikel I-Q209b vastgesteld.

2. In het tweede lid wordt de zinsnede «en zolang hij met de volledige vervanging is belast, een salaris vastgesteld» vervangen door: en zolang hij met de volledige vervanging is belast, een salaris en een toelage als bedoeld in artikel I-Q209b vastgesteld.

3. In het derde lid wordt de zinsnede «Het bepaalde in het tweede lid is indien vervanging is toegestaan» vervangen door: Het tweede lid is, indien vervanging is toegestaan, voor zover het de vaststelling van het salaris betreft,.

E

Na artikel I-Q209a wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel I-Q209b Toelage schoolleiding basisscholen

1. Een betrokkene die is benoemd in de normfunctie van directeur of adjunct-directeur van een basisschool ontvangt een toelage als vermeld in bijlage 2, onder 4, bij de voor die betrokkene geldende maximumschaal.

2. In afwijking van het eerste lid ontvangt een betrokkene met ingang van het derde schooljaar de toelage, vermeld in bijlage 2, onder 5, indien deze is benoemd:

- a. in een normfunctie directeur aan een basisschool waarvan de factor y gedurende drie achtereenvolgende schooljaren gelijk is aan of groter is dan 400 en het carrièrepatroon geldt dat behoort bij maximumschaal 11;
- b. in een normfunctie adjunct-directeur aan een basisschool waarvan de factor y gedurende drie achtereenvolgende schooljaren gelijk is aan of groter is dan 200 en het carrièrepatroon geldt dat behoort bij maximumschaal 9.

3. Indien de factor y kleiner is dan 900 en geen personeelslid is benoemd in de normfunctie directeur en maximaal één personeelslid in de normfunctie adjunct-directeur, geldt de toelage die in bijlage 2, onder 5, is vermeld:

- a. voor het personeelslid dat is benoemd in een door het bevoegd gezag op grond van artikel I-P2, vierde lid, vastgestelde functie waarin hij onder leiding van een aan die school verbonden directeur is belast met directiewerkzaamheden;
- b. voor het personeelslid dat is benoemd als directeur van die school indien geen personeelslid een toelage op grond van a, ontvangt.

4. Een betrokkene die is benoemd in een normfunctie directeur van een basisschool voor wie het carrièrepatroon geldt dat behoort bij maximumschaal 11 en een betrokkene die is benoemd in een normfunctie adjunct-

directeur van een basisschool voor wie het carrièrepatroon geldt dat behoort bij maximumschaal 9, voor wie de toelage, bedoeld in het tweede lid, geldt, behoudt aanspraak op die toelage zolang hij benoemd blijft in de desbetreffende functie aan dezelfde instelling of instellingen en voor hem dezelfde maximumschaal blijft gelden.

5. De toelage, bedoeld in het eerste tot en met vierde lid, van de betrokkene die is benoemd in een betrekking met een omvang anders dan die van een normbetrekking wordt berekend naar evenredigheid van die betrekkingsomvang. De aldus berekende uitkomst wordt op rekenkundige wijze afgerond op centen. Een toelage die op grond van dit artikel wordt berekend, kan nooit hoger zijn dan de toelage die volgens bijlage 2, onder 4 en 5, voor betrokkene zou gelden indien die betrokkene in een normbetrekking zou zijn benoemd.

6. Een toelage als bedoeld in dit artikel, telt niet mee voor de toepassing of overeenkomstige toepassing van artikel I-P8.

F

In Bijlage 2 bij het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel worden na onderdeel 3 twee nieuwe onderdelen toegevoegd, luidende:

4. Artikel I-Q209b, eerste lid

	Maximumschaal	Toelage per maand
Directeur	10	250,00
	11	100,00
Adjunct-directeur	9	100,00
	10	100,00

5. Artikel I-Q209b, tweede en derde lid, voor de maximumschalen 9, 10 en 11: toelage per maand f 200,-.

ARTIKEL II

Artikel I-C39 van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel zoals dat door dit besluit komt te luiden, is van toepassing op een betrokkene aan wie ouderschapsverlof werd toegekend op grond van artikel I-C39 van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel zoals dat voor de inwerkingtreding van dit besluit luidde, voor het meerdere van de aanspraken die door eerstbedoeld artikel I-C39 ontstaan, mits wordt voldaan aan alle voorwaarden die ter zake van het recht op verlof in eerstbedoeld artikel I-C39 worden gesteld.

ARTIKEL III

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst, met dien verstande dat artikel I, voor zover het betreft onderdeel C terugwerkt tot en met 1 augustus 1998, en voor zover het betreft de onderdelen A, D, E en F, terugwerkt tot en met 1 januari 2000.

¹ Stb. 1985, 110, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 5 augustus 2000, Stb. 329.

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

Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Staatscourant van 10 oktober 2000, nr. 196.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 28 augustus 2000

Beatrix

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,
L. M. L. H. A. Hermans

Uitgegeven de *negentiende* september 2000

De Minister van Justitie,
A. H. Korthals

NOTA VAN TOELICHTING

1. ALGEMEEN

Ouderschapsverlof

Met ingang van 1 juli 1997 is in werking getreden een wijziging van de regeling van het ouderschapsverlof in het Burgerlijk Wetboek (Wet van 25 juni 1997, Stb. 266, houdende wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek) (BW). De op het onderwijs toegesneden regeling van het ouderschapsverlof in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel (Rpbo) is echter nog gebaseerd op de regeling van het ouderschapsverlof in het BW zoals die tot 1 juli 1997 gold. Uitgangspunten en systematiek van de huidige regeling in het BW zijn thans zodanig dat de regeling in het Rpbo op een aantal punten niet meer in overeenstemming is met die regeling in het BW.

Bovendien zijn de onderdelen in het Rpbo die betrekking hebben op de arbeidsduur met ingang van 1 augustus 1998 aangepast (arbeidsduurverkorting 1998, Stb. 395); daardoor sloot de regeling van het ouderschapsverlof niet meer aan bij de onderdelen in het Rpbo die betrekking hebben op de arbeidsduur.

De onderhavige wijziging voorziet in een modernisering van de regeling van het ouderschapsverlof en in een extra aanspraak op verlof voor de ouders van meerlingen en voor de verzorgers van meerlingen die het oogmerk tot adoptie hebben.

Deze aangepaste regeling van het ouderschapsverlof sluit aan bij de uitgangspunten van de regeling in het BW. De achtergronden bij deze BW-regeling zijn te vinden in de Memorie van toelichting bij voornoemde Wet van 25 juni 1997, Stb. 266 (kamerstukken II 1995/96, 24 869, nr. 3).

In de Wet op het ouderschapsverlof (Stb. 1990, 562) is in artikel II bepaald dat afwijking van de regeling in het BW met betrekking tot het ouderschapsverlof in gunstige zin is toegestaan.

Bij de Eerste Kamer der Staten-Generaal is thans aanhangig een voorstel tot wijziging van artikel 644 van Boek 7 van het BW (kamerstukken I 1998/99, 26 079, nr. 244). Het voorstel beoogt de aanspraak op ouderschapsverlof uit te breiden voor ouders, adoptieouders en voor aspirant adoptieouders van meerlingen. Bedoelde verruiming op basis van het aantal kinderen is niet van toepassing op pleegouders die door te gaan samenwonen met een partner die meer kinderen heeft, de zorg voor meer kinderen op zich hebben genomen; voor deze categorie verzorgers blijft de verlofregeling gemaximeerd.

Het onderhavige voorstel loopt op die BW-wijziging vooruit; het bevat een regeling die gunstiger is dan de voorgestelde BW-regeling ten aanzien van het kind dat als enig kind wordt geboren, ten aanzien van het kind dat als eerste kind van een meerling wordt geboren, of wordt geadopteerd, en bevat een regeling die gelijk is aan de BW-regeling ten aanzien van het andere kind, of de andere kinderen van een meerling. In het primair onderwijs wordt de arbeidsduur niet in uren per week uitgedrukt, maar in een (deel) van een normjaartaak. Deze normjaartaak bedraagt 1659 uur en de berekening van de verlofaanspraken i.v.m. ouderschapsverlof wordt van dat aantal uren afgeleid. De verlofaanspraak van maximaal 415 uur voor het andere kind of de andere kinderen dan het eerste kind van een meerling komt overeen met $\frac{1}{4}$ van 1659 uur, de verlofaanspraak van 995 uur als gevolg van de geboorte van één kind of voor het eerste kind van een meerling gaat daarboven uit.

Tijdens het officiële overleg met centrales van overheids- en onderwijs-personeel over de modernisering van artikel I-C39 is de tekst van artikel I-C39 zoals die op dat moment luidde (het oude artikel I-C39) als uitgangspunt genomen. Dat oude artikel I-C39 gaf, indien een normbetrekking werd vervuld en aan alle voorwaarden voor verlof was voldaan, recht op verlof over dat deel van de betrekkingsovervang dat het 0,4 deel van de normbetrekking te boven ging. Die regeling gaf derhalve bij een normjaar-taak van 1659 uur per jaar recht op 0,6 van dat aantal uren, dat is 995,4 uur, afgerond 995 uur. Omdat het de bedoeling is deze verlofomvang te handhaven, wijkt de onderhavige regeling in gunstige zin af van het aantal uren dat naar verwachting in artikel 644, vijfde lid, van Boek 7 van het BW omtrent ouderschapsverlof zal worden geregeld.

Ten aanzien van de geboorte van meerlingen en de – voorgenomen – adoptie van meer dan een kind op hetzelfde tijdstip is het voorgestelde artikel I-C39 in overeenstemming met de regeling die naar verwachting in het BW zal worden opgenomen.

Volgens die voorgenomen regeling in het BW heeft de werknemer die aan alle gestelde voorwaarden voldoet, recht op verlof voor elk van de kinderen jegens wie de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip in een familierechtelijke betrekking komt te staan of waarvan de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging op zich heeft genomen. De omvang van het verlof wordt in het BW uitgedrukt in de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van dertien weken. Onderwijspersoneel heeft een normjaar-taak van 1659 uur. Gemiddeld is dat afgerond naar boven 32 uur per week. Gerekend over een periode van 13 weken komt dat neer op een verlofomvang van 13 maal 32 is 415 uur per extra kind.

Samengevat kent de aangepaste regeling de volgende uitgangspunten:

- een meer flexibele invulling van het ouderschapsverlof;
- uitbreiding van de kring van verlofgerechtigden door de beperking van de minimumarbeidsduur te laten vervallen;
- invoering van de mogelijkheid om het verlof op te nemen totdat het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt; en
- uitbreiding van de omvang van het verlof voor sommige betrokkenen die met ingang van hetzelfde tijdstip meer dan één kind verzorgen.

Voor zover nodig wordt in paragraaf 4 nader ingegaan op de systematiek van de regeling.

Toelage directieleden basisscholen

In de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) sector onderwijs (PO, VO, BVE) 1999–2000, is vastgelegd dat directieleden van basisscholen ter verbetering van hun beloningspositie, met ingang van 1 januari 2000 aanspraak kunnen maken op een toelage.

Met betrekking tot de wijze waarop het recht op de toelage wordt vastgelegd zijn CAO-partijen overeengekomen dat zoveel mogelijk de bestaande systematiek van het Rpbo wordt gevolgd. De onderhavige regeling legt deze afspraken in het Rpbo vast.

Uitgangspunt van de regeling is dat de toelage de maximumschaal volgt die voor de persoon geldt. Een directielid dat volgens de regels van het Rpbo op grond van het leerlingaantal van de school recht krijgt op een andere maximumsalarisschaal, krijgt tegelijkertijd de bij die salarisschaal behorende toelage. Verandert het leerlingaantal, maar heeft dat volgens het Rpbo geen wijziging van de schaal tot gevolg dan verandert ook de toelage niet.

Op bovenstaand uitgangspunt bestaan twee uitzonderingen; namelijk voor de directeur met maximumschaal 11 van een basisschool met 400 of meer leerlingen, en voor de adjunct-directeur met maximumschaal 9 van een basisschool met 200 of meer leerlingen. Deze leerlingaantallen hebben binnen de bestaande salarissystematiek in het Rpbo geen consequenties voor de maximumschaal terwijl in de CAO voor wat betreft de hoogte van de toelage wel gevolgen zijn verbonden aan deze leerlingaantallen. In de artikelsgewijze toelichting wordt nader ingegaan op deze uitzonderingen.

Het recht op een toelage komt toe aan directeuren en adjunct-directeuren van basisscholen. Daarnaast bestaat in bepaalde gevallen recht op een toelage voor ander personeel dat de feitelijke dagelijkse leiding over een basisschool heeft. Voor beide categorieën geldt dat geen recht ontstaat op een toelage als uitzicht bestaat op een hogere maximumschaal dan schaal 11.

In geval het bevoegd gezag op basis van artikel I-Q204 Rpbo aan een basisschool twee normfuncties directeur heeft ingesteld, geldt voor die beide directeuren de volledige toelage.

De laatste categorie van personeelsleden die recht heeft op een toelage wordt gevormd door leraren en adjunct-directeuren die de taken van een directeur volledig waarnemen omdat die directeur anders dan wegens vakantieverlof verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten; zodra deze personeelsleden op grond van artikel I-Q107 Rpbo recht hebben op het salaris dat behoort bij die directeursfunctie, hebben zij eveneens recht op de bijbehorende toelage.

Er ontstaat dus geen recht op een toelage voor directieleden aan speciale scholen voor basisonderwijs, of aan scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs.

De toelage maakt deel uit van de bezoldiging en werkt derhalve door in – onder andere – de vakantie-uitkering.

In de CAO is verder overeengekomen dat de hoogte van de toelage zal worden aangepast aan algemene salarismaatregelen. Door de bedragen van de toelagen op te nemen in bijlage 2, kan op grond van artikel I-A5 Rpbo aanpassing geschieden door middel van een ministeriële regeling.

Benoeming in twee functies aan een basisschool en aan een speciale school voor basisonderwijs

Met ingang van 1 augustus 1998 vallen basisscholen en speciale scholen voor basisonderwijs (sbo's) – het voormalige so-lom/mlk/iobk-onderwijs – onder dezelfde wet, te weten de Wet op het primair onderwijs (WPO). Voor bevoegde gezagsorganen die zowel basisscholen als sbo's beheren, heeft dit tot gevolg dat:

- de bestuursaanstelling van hun personeel betrekking heeft op werkzaamheden aan beide soorten scholen en – in het verlengde daarvan
- het voorschrift in het derde lid van artikel I-P2 dat een betrokkene bij een bevoegd gezag slechts in één functie benoemd kan zijn, beide soorten scholen omvat.

Vóór de inwerkingtreding van de WPO per 1 augustus 1998 kon een personeelslid van een bevoegd gezag als bovenbedoeld, in verschillende functies benoemd zijn ten behoeve van het verrichten van werkzaamheden aan basisscholen enerzijds en sbo's anderzijds omdat de scholen waaraan deze functies werden vervuld, onder verschillende wetten vielen en het Rpbo-voorschrift in artikel I-P2 dat in beginsel een personeelslid slechts in één functie kan zijn benoemd, per wet dient te worden gehanteerd. Een leraar bijvoorbeeld kon bij hetzelfde bevoegd gezag benoemd zijn in zowel de normfunctie leraar voor basisscholen

(WBO-school) met maximumschaal 9, als in de normfunctie leraar voor speciale scholen (ISOVSO-school) met maximumschaal 10.

De invoering van de WPO had onder meer een vermindering van het aantal leraren op sbo's tot gevolg, hetgeen leidde tot de behoefte om (gedeeltelijk) werkloze sbo-leraren voor dat gedeelte te kunnen benoemen aan basisscholen. Dat is dan ook gebeurd en per 1 augustus 1998 hebben veel van dergelijke gedeeltelijke benoemingen plaatsgevonden. Daarnaast zijn ook, los van de overgangssituatie, op dat tijdstip en daarna nieuwe benoemingen in twee functies gedaan.

In het georganiseerd overleg met de werkgevers- en werknemersorganisaties is vervolgens geconstateerd dat die benoemingsmogelijkheden werden verhinderd door de inwerkingtreding van de WPO en is ook geconstateerd dat dat gevolg nooit is beoogd en te grote beperkingen aanbrengt op de inzetbaarheid van leraren op scholen van bevoegd gezagsorganen als bovenbedoeld. Daarom is in dat overleg besloten de mogelijkheid van benoeming in twee verschillende functies zoals die vóór 1 augustus 1998 bestond, met terugwerkende kracht tot en met die datum te handhaven voor leraren.

Evenals vóór 1 augustus 1998 het geval was, kan dus een leraar aan een sbo in een normfunctie leraar met maximumschaal 10 ook worden benoemd in een normfunctie leraar met maximumschaal 9 aan een basisschool van hetzelfde bevoegd gezag. Omgekeerd kan een basisschoolleraar voor wie een normfunctie leraar met maximumschaal 9 geldt naast die functie een normfunctie leraar met maximumschaal 10 aan een sbo van hetzelfde bevoegd gezag aanvaarden. Evenals vóór 1 augustus 1998 het geval was, staan voorts beide functies op zichzelf in die zin dat per functie een afzonderlijk akte van benoeming en ontslag wordt verstrekt en dat de betrekkingssomvang van elk van beide functies niet kan worden gewijzigd zonder instemming van de betrokkene; een bevoegd gezag kan bijvoorbeeld niet eenzijdig de betrekkingssomvang van de ene functie verhogen onder gelijktijdige verlaging van de omvang van de andere betrekking.

2. GEVOLGEN VOOR DE UITVOERING

De maatregelen uit dit besluit hebben geen extra gevolgen voor de uitvoeringsorganisatie Centrale Financiën Instellingen (Cfi).

3. FINANCIEN

Het ouderschapsverlof is verlof zonder behoud van bezoldiging. Door de verruiming van het ouderschapsverlof zullen de uitgaven voor personeel dalen. Daartegenover staat dat de verlofuren vervangen moeten worden. Dit leidt tot hogere uitgaven bij het Vervangingsfonds. Per saldo zal de verruiming van het ouderschapsverlof – nagenoeg – budgettair neutraal plaatsvinden.

De invoering van toelagen voor directieleden is overeengekomen in de CAO sector onderwijs (PO, VO, BVE) 1999–2000. Voor dit doel waren middelen uit het CAO-budget beschikbaar. De regeling die in dit besluit is opgenomen kan binnen dit budget worden uitgevoerd.

De (her)invoering van de mogelijkheid om tot leraar in twee functies te worden benoemd heeft geen financiële gevolgen.

4. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel I, onderdeel A (artikel I-A1, onder j)

In artikel I-A1, onder j, is de toelage voor directieleden toegevoegd aan de opsomming van toelagen die deel uitmaken van de bezoldiging.

Artikel I, onderdeel B (artikel I-C39)

Ouderschapsverlof wordt zonder behoud van bezoldiging verleend.

Indien het ouderschapsverlof zich ook uitstrekt over vakanties, wordt de eventuele bezoldiging over die periode op dezelfde wijze berekend als de bezoldiging tijdens de periode waarin feitelijk gewerkt had moeten worden, zoals dat ook gebeurt bij andere vormen van buitengewoon verlof op grond van het Rpbo.

Om de verlofwerktijdfactor te kunnen berekenen gedurende de periode waarin een personeelslid ouderschapsverlof opneemt, wordt eerst de verhouding bepaald tussen het aantal uren ouderschapsverlof dat wordt opgenomen en het aantal uren dat in die periode feitelijk gewerkt had dienen te worden. Door de aldus verkregen factor, de verloffactor, te vermenigvuldigen met de werktijdfactor kan de verlofwerktijdfactor worden berekend.

Voorbeelden van berekeningen zijn te vinden in de ICO-vragenrubriek in Uitleg OCenW-regelingen nr. 30a van 16 december 1998 en nr. 5 van 17 februari 1999.

Indien betrokkene gebruik maakt van de mogelijkheid om adv-verlof op te sparen teneinde dat verlof in een later jaar op te nemen, bestaat die mogelijkheid om te sparen niet indien ouderschapsverlof als voltijdverlof wordt opgenomen, omdat dan geen extra uren worden gewerkt. Artikel I-C41, zevende lid, van het Rpbo is dan niet van toepassing.

Indien het ouderschapsverlof niet voltijds wordt opgenomen, geldt ten aanzien van het sparen van verlof dat het aantal uren dat de betrokkene in de oorspronkelijke betrekking omvang «extra» dient te werken om verlof te kunnen sparen, ook gedurende de ouderschapsverlofperiode extra moet worden gewerkt. Bij de berekening van de verlofwerktijdfactor blijven deze extra gewerkte uren buiten beschouwing. Met ingepland adv-verlof gedurende het schooljaar wordt rekening gehouden.

In de eerste vier leden wordt de kring van rechthebbenden op ouderschapsverlof omschreven, alsmede de maximale verlofomvang.

Tot de kring van rechthebbenden behoren op grond van het tweede lid de betrokkenen die als ouder in een familierechtelijke betrekking staan tot kinderen. Dit zijn de moeder en de vader van kinderen die staande hun huwelijk zijn geboren, de vader die kinderen heeft erkend en de adoptieouders vanaf het moment dat de adoptieprocedure is afgerond.

Degenen die de verzorging op zich hebben genomen met het doel om kinderen te adopteren, hebben op grond van het derde lid, eveneens recht op verlof naar dezelfde maat als de groep van personen voor wie de regeling in het tweede lid is beschreven.

Deze betrokkenen kunnen het doel om te adopteren op verschillende manieren staven; dat kan door een afschrift van een beginseltoestemming van de minister van Justitie in combinatie met een afschrift van de vergunning tot verblijf van het kind of de kinderen; wanneer het de adoptie van een Nederlands kind betreft kan de bedoeling om te adopteren blijken uit een verklaring van de Raad voor de Kinderbescherming waaruit de plaatsing bij betrokkenen ter adoptie blijkt.

Het bovenstaande leidt voor de in het tweede en derde lid genoemde betrokkenen tot de volgende uitwerking:

Aantal kinderen ten aanzien waarvan op hetzelfde moment verlof ontstaat	Maximale verlofomvang in uren
1	995
2	1410 (= 995 + 415)
3	1825 (= 995 + 2x415)
4	2240 (= 995 + 3x415)
Enzovoort	Enzovoort

Het vierde lid kent ouderschapsverlof toe aan betrokkenen die op hetzelfde adres wonen als één kind of meer kinderen waarvoor zij duurzaam de verzorging en de opvoeding op zich hebben genomen.

Deze betrokkenen hebben recht op maximaal 995 uur verlof ongeacht het aantal kinderen. Het gaat in dat geval om pleegouders en betrokkenen die gaan samenwonen met een partner die één of meer kinderen heeft.

Het vijfde lid bepaalt dat – in tegenstelling tot de voorheen geldende regeling met betrekking tot ouderschapsverlof in het Rpbo – geen minimum meer wordt gesteld aan de betrekkingsomvang. Dat betekent dat ook betrokkenen met een werktijdfactor die kleiner is dan 0,4 normbetrekking, recht hebben op ouderschapsverlof.

Voor onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend personeel met lesgebonden taken of behandeltaken wordt de verlofaanspraak uit lesgebonden taken dan wel uit lesgebonden taken of behandeltaken bepaald door de hoeveelheid van deze taken die binnen de normjaartaak aan dit personeel kan worden opgedragen. Bij een normbetrekking bedraagt het aantal uren ouderschapsverlof uit lesgebonden taken, lesgebonden taken of behandeltaken voor één kind zodoende: 995 maal 930/1659, dat is afgerond 558 klokuren.

Het zesde lid maakt ouderschapsverlof mogelijk tot de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt. Die bepaling betekent een uitbreiding van de verlofmogelijkheid vergeleken met de voorheen geldende regeling. Toen gold de verlofmogelijkheid tot de leeftijd waarop het kind kan worden toegelaten tot het basisonderwijs dan wel het speciaal onderwijs.

Het zevende lid legt vast dat het verlof gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste een jaar kan worden opgenomen. In aansluiting op de regeling in het BW geldt deze regeling voor de moeder en de vader van de kinderen die staande hun huwelijk zijn geboren, voor de vader met betrekking tot de kinderen die hij heeft erkend en voor de (aspirant) adoptieouders.

Indien deze betrokkenen tegelijkertijd meer dan één kind verzorgen en opvoeden, kan het verlof per kind worden opgenomen, zo bepaalt het achtste lid.

Indien een betrokkene het verlof wil spreiden over een langere periode dan één jaar, dient hij daartoe een verzoek in bij het bevoegd gezag. Een dergelijk verzoek hoeft het bevoegd gezag niet te honoreren indien daarvoor gewichtige redenen bestaan. Van gewichtige redenen zal met name sprake kunnen zijn indien de door de betrokkene gewenste vorm van het verlof de gang van zaken in de school zodanig zou ontwrichten dat het belang van de betrokkene daartegen niet opweegt. Deze mogelijkheid tot afwegen van belangen moet er toe leiden dat bevoegd gezag en betrokkene in goed overleg tot afspraken komen. Het criterium «gewichtige redenen» betekent dus niet dat er sprake kan zijn van een eenzijdige belangenafweging door het bevoegd gezag alleen ten nadele van de werknemer.

De voorschriften die in het zevende tot en met tiende lid zijn opgenomen, beogen dat zowel aan de belangen van betrokkenen die verlof vragen als aan de belangen van de school of het onderwijs recht kan worden gedaan.

Artikel I, onderdeel C (artikel I-P2, zevende lid)

De mogelijkheid van benoeming in twee normfuncties leraar bij een bevoegd gezag dat zowel basisscholen als speciale scholen voor basisonderwijs beheert, wordt bereikt door in het zevende lid van artikel I-P2 die mogelijkheid toe te voegen in een nieuw onderdeel. Dat leidt tot aanduiding van de reeds bestaande mogelijkheid onder a, en van de nieuwe mogelijkheid onder b.

Artikel I, onderdeel D (artikel I-Q107)

Dit artikel bepaalt dat leraren en adjunct-directeuren van basisscholen die de taken van een directeur van een basisschool volledig waarnemen omdat deze anders dan wegens vakantieverlof – bijvoorbeeld wegens ziekte – verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, na verloop van tijd naast het recht op het bij de functie van directeur behorende salaris eveneens recht hebben op de bijbehorende toelage. Voor de adjunct-directeur ontstaat dit recht na een jaar volledige vervanging en voor de leraar met ingang van de 31e dag van die vervanging. Salaris en toelage voor de adjunct-directeur worden in bovenstaand geval vastgesteld alsof hij in de functie van directeur is benoemd.

Artikel I, onderdeel E (artikel I-Q209b)

In het eerste lid is het uitgangspunt neergelegd dat de toelage de voor de persoon geldende maximumschaal volgt. Een directielid dat volgens de regels van het Rpbo op grond van het leerlingenaantal van de school recht krijgt op een andere maximumschaal, krijgt direct de bij die salarisschaal behorende toelage. Tot het moment waarop een wijziging van het leerlingenaantal van de school gevolgen heeft voor de maximumschaal van betrokkene behoudt hij zijn oude toelage.

Ontstaat voor een betrokkene, bijvoorbeeld op grond van artikel I-Q106 Rpbo, een garantie op behoud van een bepaalde maximumschaal dan ontstaat automatisch eveneens recht op behoud van de bij die maximumschaal behorende toelage.

Koppeling van de hoogte van de toelage aan de voor de persoon geldende maximumschaal leidt er toe dat niet in alle gevallen de maximumschaal die op grond van artikel I-Q106 Rpbo wordt gegarandeerd, bepalend is voor de hoogte van de toelage. Voor sommige directieleden gelden namelijk garanties op een bepaalde maximumschaal als gevolg van fusies of bijvoorbeeld HOS-garanties. Ook in die gevallen is de voor die directieleden gegarandeerde maximumschaal bepalend voor de hoogte van de toelage en niet bijvoorbeeld de schoolgrootte.

In het tweede lid wordt een hogere toelage toegekend in twee situaties waarin leerlingaantallen geen gevolgen hebben voor de maximumschaal. Het gaat dan om de directeur met maximumschaal 11 van een school met een factor y van 400 of meer, of om de adjunct-directeur met maximumschaal 9 van een school met een factor y van 200 of meer.

Voor het bepalen van de hoogte van de toelage wordt in bovenstaande gevallen zoveel mogelijk aangesloten bij de bestaande systematiek van artikel I-Q106 Rpbo. De desbetreffende directeur en adjunct-directeur krijgen zodoende pas recht op de hogere toelage met ingang van het derde schooljaar waarin de factor y groter is dan of gelijk is aan 400 respectievelijk 200 leerlingen.

Het derde lid regelt dat personeelsleden die in een niet normfunctie zijn benoemd waarin zij onder leiding van een aan die school verbonden directeur worden belast met directiewerkzaamheden, onder bepaalde voorwaarden recht op een toelage hebben. In de praktijk worden deze personeelsleden vaak aangeduid als locatieleider. Deze personeelsleden hebben recht op een toelage indien voor de school waaraan zij werkzaam zijn op grond van het leerlingaantal een toelage beschikbaar is en aan die school geen directeur met een normfunctie is verbonden en hooguit één adjunct-directeur met een normfunctie.

Omdat de maximumschaal van deze personeelsleden als gevolg van een afwijkende functiewaardering niet afhankelijk hoeft te zijn van het leerlingenaantal van de school, is de hoogte van de toelage voor hen vastgesteld op een vast bedrag. Daarbij geldt wel als voorwaarde dat, naar analogie met de beschikbaarheid van de toelage voor degenen in een normfunctie, de toelage slechts beschikbaar is voor degenen met uitzicht op een maximumschaal 9, 10 en 11.

In dit lid is ook vastgelegd dat een toelage beschikbaar is voor degene die feitelijk de dagelijkse leiding over de school uitoefent, als bedoeld in de WPO. Het gaat dan bijvoorbeeld om een directeur die tevens met bovenschoolse- of meerschoolse taken is belast. Het vorenstaande geldt alleen indien er op grond van het leerlingaantal een toelage kan worden toegekend en er aan die school geen personeelsleden in een normfunctie directeur zijn benoemd, en er ook geen toelage is toegekend aan een personeelslid dat onder leiding van een aan die school verbonden directeur directiewerkzaamheden uitvoert.

In het vierde lid is overeenkomstig artikel I-Q106, derde lid, Rpbo geregeld dat de directeur van een school met een factor y van 400 of meer en de adjunct-directeur van een school met een factor y van 200 of meer, die eenmaal recht hebben op de hoge toelage van het tweede en derde lid die toelage behouden zolang zij benoemd blijven in die functie aan dezelfde instelling of instellingen.

In het vijfde lid wordt de hoogte van de toelage afhankelijk gemaakt van de betrekkingssomvang. Om de hoogte van de toelage van een individueel personeelslid te berekenen, moet het bedrag dat bij een bepaalde functie hoort, worden vermenigvuldigd met de werktijdfactor. De toelage die een betrokkene ontvangt kan bovendien op grond van de in dit lid opgenomen bepalingen niet hoger zijn dan de bedragen die gelden bij een normbetrekking. Met andere woorden, het deel van de werktijdfactor dat boven 1 uitkomt telt niet mee bij de berekening van de hoogte van de toelage.

Bovenstaande regeling werkt in de eerste drie schooljaren als volgt: Zoals uit het voorgaande blijkt, ontvangen directieleden die op grond van artikel I-Q106 Rpbo (wijziging maximumschaal) vanaf 1 augustus 1999 recht hebben op een hogere maximumschaal, met ingang van 1 januari 2000 (de datum waarop deze toelagensystematiek gaat gelden) de bij die nieuwe maximumschaal behorende toelage.

Hetzelfde geldt voor de hogere toelage voor de directeur van een school met een factor y van 400 of meer en voor de adjunct-directeur van een school met een factor y van 200 of meer.

Indien de school in de schooljaren 1997–1998, 1998–1999 en 1999–2000 voldoet aan de voorwaarde met betrekking tot de factor y (het aantal leerlingen op 1 oktober van het voorafgaande schooljaar + 3%), komen de desbetreffende directieleden onmiddellijk in aanmerking voor de hogere toelage.

Voldoet de school in de schooljaren 1998–1999, 1999–2000 en 2000–2001 aan de voorwaarde, dan geldt de hogere toelage met ingang van het schooljaar 2000–2001.

Voldoet de school in de schooljaren 1999–2000, 2000–2001 en 2001–2002 aan de voorwaarde dan geldt de hogere toelage met ingang van het schooljaar 2001–2002.

Artikel II

De nieuwe regeling van het ouderschapsverlof in het BW is op 1 juli 1997 in werking getreden (Stb. 1997, 267). Als gevolg daarvan bestonden vanaf dat tijdstip de oude regeling in het Rpbo en de nieuwe regeling in het BW naast elkaar en hebben betrokkenen of op basis van de oude Rpbo-regeling of op basis van de nieuwe BW-regeling gebruik kunnen maken van het ouderschapsverlof.

In de praktijk is naar verwachting, veelal mede op advies van het Ministerie van OCenW (zie de publicatie in Uitleg OCenW-regelingen nr. 12 van 22 april 1998) een keuze tussen beide regelingen gemaakt die de meest gunstige uitkomst voor de betrokkene opleverde. Een dergelijk advies was mogelijk als uitvloeisel van artikel II van de Wet op het ouderschapsverlof (Stb. 1990, 562), dat bepaalt dat de BW-regeling van toepassing is, tenzij een andere voorziening is getroffen die in gunstige zin van die BW-regeling afwijkt.

Het overgangsrecht dat in het onderhavige artikel II is geformuleerd, leidt er toe dat werknemers die op grond van de oude regeling buitengewoon verlof hebben genoten, aanspraak kunnen maken op een aanvulling van dat verlof tot het maximum van de aanspraak die onder de nieuwe regeling geldt, voorzover wordt voldaan aan alle voorwaarden die de nieuwe regeling ten aanzien van die aanspraak stelt. De terugwerkende kracht zal voornamelijk betrekking hebben op (de omvang van) het ouderschapsverlof in situaties van meerlingen. Daarmee wordt aangesloten bij de regeling die is opgenomen in artikel V van het voorstel tot wijziging van het BW met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof dat bij de Eerste Kamer der Staten-Generaal aanhangig is, (kamerstukken I 1998/99, 26 079, nr. 244). Dat artikel geeft betrokkenen die in het verleden ouderschapsverlof hebben genoten, aanspraak op een aanvulling van dat verlof tot het maximum van het verlof volgens de nieuwe regeling indien aan de voorwaarden van die nieuwe regeling wordt voldaan.

5. TOEPASSING WET FINANCIERING LOOPBAANONDERBREKING BIJ OUDERSCHAPSVERLOF

Als door betrokkene en werkgever aan een aantal voorwaarden wordt voldaan, kan betrokkene in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Wet financiering loopbaanonderbreking.

In grote lijnen moet dan aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:

* de overeengekomen verlofperiode bedraagt minimaal twee maanden en moet worden gebruikt voor zorgtaken of studie;

* het verlof moet tenminste de helft van de gemiddelde arbeidsduur per week bedragen;

* de werkgever moet een vervanger in dienst nemen die als werkzoe-

kende staat ingeschreven bij de Arbeidsvoorziening, en

- uitkeringsgerechtigd is (WW/ BWO, WAO, ABW, IOAW/Z) of
- werkzoekende is, die in de twee jaar voorafgaand aan de vervangingsperiode niet meer dan vijftig dagen of op jaarbasis vierhonderd uur betaald werk heeft verricht (herintreder);

* de vervanger hoeft niet de functie van de verlofganger over te nemen;

* het dienstverband met de vervanger moet worden aangegaan voor tenminste de periode waarover de verlofganger verlof opneemt. Dit dienstverband moet daarbij worden aangegaan voor tenminste hetzelfde aantal uren per week als het aantal uren per week dat de verlofganger verlof opneemt met een minimum van 18 uur per week.

De uitkering wordt verleend over de in de verlofperiode liggende volle

kalendermaanden gedurende ten hoogste zes maanden, tenzij bij CAO (of met de Ondernemingsraad dan wel met het personeelsdeel van de medezeggenschapsraad) hierover andere afspraken zijn gemaakt. De Wet financiering loopbaanonderbreking stelt als voorwaarde voor toekenning van de uitkering dat in een aaneengesloten periode van 12 maanden voorafgaande aan de verlofopname door betrokkene geen uitkering op grond van die wet is ontvangen. Bij CAO dan wel in een afspraak met de Ondernemingsraad (of de personeelsvertegenwoordiging) kan echter worden afgesproken om deze bepaling niet toe te passen. In dat geval kan de uitkering gedurende 18 maanden worden toegekend.

Per maand bedraagt de hoogte van de uitkering voor elk uur verlof dat per week wordt opgenomen bruto f 25,25. Maximaal bedraagt de uitkering bruto f 960,- per maand. De uitkering moet worden aangevraagd bij het LISV en voor het onderwijs wordt de wet uitgevoerd door de Stichting Uitvoeringsinstelling Sociale Zekerheid voor Overheid en onderwijs.

6. FLEXIBEL GEBRUIK VAN OUDERSCHAPSVERLOF

De onderhavige regeling maakt, zoals in het algemene deel van deze toelichting al is uiteengezet, een flexibele aanwending van het ouderschapsverlof mogelijk.

Een betrokkene in een normbetrekking met recht op 995 uur verlof kan er bijvoorbeeld voor kiezen om dit verlof in een keer als voltijdverlof op te nemen, maar kan ook verzoeken om het verlof gedurende een heel (school)jaar in de vorm van deeltijdverlof op te nemen.

De regeling biedt de mogelijkheid om het verlof voor een deel op te nemen als deeltijdverlof en voor een ander deel als voltijdverlof. Een betrokkene in een normbetrekking die recht heeft op 1410 uur verlof kan bijvoorbeeld de eerste 995 uur verlof opnemen in de vorm van voltijdverlof en zich in die periode volledig richten op de verzorging van de kinderen. Vervolgens kan het restant van het verlofsaldo in de vorm van deeltijdverlof worden opgenomen. Betrokkene kan zodoende geleidelijk terugkeren in het arbeidsproces en wennen aan de combinatie van arbeid en zorg.

7. MOGELIJKE NEGATIEVE GEVOLGEN VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID BIJ OPNAME VAN OUDERSCHAPSVERLOF

Het opnemen van onbetaald verlof gedurende een langere periode kan bij de toepassing van verschillende sociale zekerheidsregelingen gevolgen hebben voor bijvoorbeeld de vaststelling van het arbeidsverleden, het verlies aan arbeidsuren of de referte-eis. De Wet houdende wijziging van de Ziektewet, de WAO, de WW en enkele andere wetten in verband met het wegnemen van belemmeringen bij het opnemen van onbetaald verlof (Stb. 1998, 412) beperkt deze gevolgen gedurende een periode van maximaal 18 maanden in gevallen van onbetaald verlof.

De regelingen met betrekking tot de sociale zekerheid voor het onderwijspersoneel zullen op overeenkomstige wijze worden aangepast.

Dat betekent dat ook voor de onderwijssector het opnemen van ouderschapsverlof gedurende een periode langer dan 18 maanden, belemmeringen kan blijven opleveren.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,
L. M. L. H. A. Hermans