

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8885

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 24-11-1997, nr. 226

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN  
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET  
HOGER BEROEPSONDERWIJS (HBO)**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de HBO-raad als partij te ener zijde en de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP) en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF) als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoger beroepsonderwijs, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijk bezwaar is ingediend door de Reformatorisch Maatschappelijke Unie Werknemers (RMU);

Het bezwaar richt zich tegen artikel H-2 van de cao. Hierin is in lid 1 bepaald, dat de werknemer zijn werkzaamheden verricht gedurende de tijden waarop de hogeschool geopend is, te weten maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 22.30 uur en op zaterdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur. Indien zulks noodzakelijkerwijs uit de aard van de werkzaamheden voortvloeit, kan op grond van lid 2 van dit artikel van de openingstijden als bedoeld in lid 1 worden afgeweken.

Volgens bezwaarde hanteert de Arbeidstijdenwet (ATW) als uitgangspunt, dat de zondag een collectieve vrije dag is en dat arbeid op die dag

in beginsel verboden is. Op grond van artikel 5:4 van de ATW kan slechts in twee situaties van het verbod worden afgeweken. In beide situaties gaat het om een dubbele eis, waaraan de werkgever zal moeten voldoen. Volgens bezwaarde is de gekozen formulering in de cao in strijd met het doel en de strekking van de ATW. Ook wordt in de cao geen rekening gehouden met de positie van de individuele werknemer, die uit principiële overwegingen gewetensbezwaren heeft tegen het verrichten van arbeid op zondag.

Bezwaarde verzoekt niet tot algemeen verbindendverklaring over te gaan, omdat deze strijdig is met artikel 5:4 van de ATW en strijdig is met het algemeen belang.

Overwegende ten aanzien van het bezwaar:

In de ATW is in artikel 5:4 bepaald dat op zondag geen arbeid wordt verricht, behalve voor zover het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit. Van het verbod tot zondagsarbeid kan worden afgeweken indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers. Ingeval van arbeid op zondag is de werkgever gehouden aan het bepaalde in artikel 5:4 van de ATW. Dit betekent dat voorzover de aard van de arbeid met zich meebrengt dat op zondag gewerkt wordt, dit moet worden bedongen. Het tegendeel bedingen kan zowel in een individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer als in een cao. Ook kan dit in principe mondeling worden overeengekomen tussen werkgever en werknemer. Zonder beding geldt echter de regel dat op zondag niet wordt gewerkt. In andere gevallen waarin de bedrijfsomstandigheden arbeid op zondag noodzakelijk maken, is overeenstemming met het medezeggenschapsorgaan vereist. Het bepaalde in de cao laat dit onverlet.

Overwegende tenslotte dat het bezwaar van dien aard is, dat het algemeen verbindend verklaring van bepalingen van de cao niet in de weg staat.

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 1998 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het

## Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

Hoger beroepsonderwijs, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

### PREAMBULE

#### I. Werkgelegenheid en arbeidsmarkt

##### *Werkgelegenheid*

Partijen hebben zich met de afspraken in deze cao ten doel gesteld om:

- het negatieve effect op de werkgelegenheid dat het gevolg is van (aangekondigd) overheidsbeleid te mitigeren;
- de werkdruk voor werknemers niet te laten toenemen door zoveel mogelijk tot herbezetting over te gaan;
- de werkgever in staat te stellen de instroom in de werkloosheidsregeling (BWOO) tot een minimum te beperken.

##### *Banen onderkant arbeidsmarkt*

Hogescholen voeren een actief beleid om nieuwe functies aan de onderkant van de arbeidsmarkt te creëren (o.a. Melkert-banen). Deze banen mogen niet ten koste gaan van structurele werkgelegenheid. Over de activiteiten in dit verband wordt door de werkgever verantwoording afgelegd in het sociaal jaarverslag.

#### 2. Arbo-beleid

2. De werkgever evalueert binnen zijn instelling het tot nu toe gevoerde taakbelastingsbeleid en gebruikt de uitkomsten hiervan bij het Arbo-beleid.
3. Afspraken over taakbelastingsbeleid en wijzigingen daarvan worden ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR op het niveau waarop het beleid wordt vastgesteld.

#### 4. Overige punten

- Voor scholing wordt een substantieel budget op hogeschoolniveau in de begroting opgenomen. Bedoeld budget is bedoeld voor de directe kosten van het scholingsbeleid. In beginsel komen de kosten van scholing voor rekening van de werkgever en vindt scholing in werktijd plaats.
- De jaarrekening en de begroting zijn nadat zij zijn vastgestelde beschikbaar voor de vakorganisaties.

## **5. Hardheidsclausule**

Indien en voorzover het ten uitvoer brengen van afspraken aantoonbaar de continuïteit van een hogeschool bedreigt, kunnen op hogeschoolniveau in overeenstemming met de vakorganisaties aanvullende afspraken worden gemaakt teneinde de continuïteit te waarborgen.

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

ARTIKELSGEWIJZE UITWERKING CAO

**A. Algemene begripsbepalingen**

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

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

Artikel A-1

**Begripsbepalingen**

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. „aanloopschaal”: een bij een functie behorende salarisschaal die lager is dan de maximumschaal.
- b. „bezoldiging”: de som van salaris, vakantie-uitkering en toelagen waarop de werknemer op grond van deze cao jegens de werkgever aanspraak heeft.
  - a. „BWOO”: Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel (Stb. 1994, 100, zoals laatstelijk gewijzigd).
  - b. „BZA”: Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel (Stb. 1995, 703, zoals laatstelijk gewijzigd).
- c. „formatie”: het samenstel van functies binnen de hogeschool in niveaus en aantallen.
  - a. „FPU”: Flexibel Pensioen en Uittreden, de overeenkomst ter zake van de uitwerking van een regeling flexibel pensioen en uittreden en alle daarin opgenomen documenten waarnaar verwezen; wordt zoals gesloten in de Raad voor Overheidspersoneelsbeleid op 10 juli 1996.
- d. „functie”: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens de door de werknemer met de werkgever gesloten arbeidsovereenkomst.
- e. „HBO-raad”: de vereniging van hogescholen te dezen optredend als vereniging van werkgevers en hogescholen die de HBO-raad daartoe expliciet hebben gemachtigd.
- f. „hogeschool”: een instelling voor hoger beroepsonderwijs als bedoeld in artikel 1.1. sub f j<sup>∞</sup> 1.3 tweede lid Whw, dit zijn instellingen die hoger onderwijs verzorgen, dat is gericht op de overdracht van theoretische kennis en op de ontwikkeling van vaardigheden in nauwe aansluiting op de beroepspraktijk.
- g. „Kaderbesluit”: het besluit van 23 juli 1993 houdende vaststelling

- van het Kaderbesluit rechtspositie hbo (Stb. 1993, 424, zoals laatstelijk gewijzigd).<sup>1)</sup>
- h. „maximumschaal”: de hoogste salarisschaal die behoort bij een functie.
  - i. „niet-werkdag”: zondag, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd, 5 Mei en de zodanig door de overheid erkende nationale feestdagen en gedenkdagen.
  - j. „normjaartaak”: jaartaak van 1659 uur.
    - a. „normbetrekking”: betrekking waarvan de arbeidsduur op jaarbasis gelijk is aan de normjaartaak.
    - b. „deeltijdbetrekking”: betrekking waarvan de omvang kleiner is dan een normbetrekking.
    - c. „standaardwerkdag”: werkdag van negen uur.
  - k. „onderwijsgevende functie”: een functie als bedoeld in artikel G–2, tweede lid.
  - l. „organisatorische eenheid”: een door een samenhangend takenpakket duidelijk herkenbaar organisatie-onderdeel dat als zodanig door de werkgever is aangewezen.
  - m. „partner”: degene met wie de werknemer een huwelijkse relatie heeft of een relatie onderhoudt die daaraan gelijk is gesteld, een en ander met inachtneming van de eisen die daaraan bij of krachtens wet worden gesteld.
    - a. „PMR”: het deel van een medezeggenschapsraad dat uit en door het personeel is gekozen.
  - n. „pensioen”: een ouderdomspensioen op grond van het pensioenreglement dat voor de sector onderwijs en wetenschappen geldt.
  - p. „aantal studenten”: aantal personen die op de teldatum van enig jaar als student bij een hogeschool zijn ingeschreven.
  - q. „salaris”: het bedrag dat met inachtneming van de bij of krachtens wet gestelde regels alsmede de bepalingen van deze cao is vastgesteld aan de hand van één van de salarisschalen zoals vermeld in bijlage III.
  - r. „salaris per uur”:  $\frac{1}{160}$  deel van het salaris per maand bij een normbetrekking.
  - t. „werkgever”: het instellingsbestuur als bedoeld in artikel 1.1 sub j Whw, zijnde het bestuur van een rechtspersoon die een hogeschool in stand houdt of het orgaan of de persoon of personen die krachtens delegatie als zodanig kan respectievelijk kunnen optreden.
  - u. „werknemer”: degene, niet zijnde leden van colleges van bestuur of centrale directies, die op grond van een arbeidsovereenkomst met een werkgever op grond van deze cao bij een hogeschool werkzaam is.
  - v. „Whw”: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Stb. 1992, 593, zoals laatstelijk gewijzigd).

<sup>1)</sup> Het Kaderbesluit is in werking getreden per 1 augustus 1993.

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**B. Werkingsfeer, inwerkingtreding en looptijd CAO**

Artikel B-1

**Werkingsfeer**

1. Deze cao is van toepassing op werknemers in dienst van werkgevers indien en voor zover de regelgeving voortvloeiende uit de Whw op de werkzaamheden van deze werknemers van toepassing is.
3. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn of worden gesteld, waarvan afwijking niet is geoorloofd, is deze cao slechts van toepassing voorzover zij niet in strijd is met vorenbedoelde wettelijke bepalingen.
4. Voorzover daarin niet anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan af te wijken van bepalingen van deze cao.

Artikel B-2

**Strijd met bekostigingsvoorwaarden**

1. In geval van strijdigheid van de bekostigingsvoorwaarden en de daarop gebaseerde besluiten, zoals het Kaderbesluit rechtspositie hbo, het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel en het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, met deze cao prevaleren de bekostigingsvoorwaarden.
2. Voorgaand lid is tot 1 augustus 1998 niet van toepassing op de normaartaak.

Artikel B-4

**Termijnen**

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

instantie redelijkerwijs kennis heeft kunnen dragen van het ontstaan van zijn aanspraken.

### **C. Indiensttreding**

#### Artikel C-1

#### **Sollicitatiecode, vaststelling en tervisielegging**

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

#### Artikel C-3

#### **Arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst wordt conform het model als opgenomen in bijlage II schriftelijk aangegaan en gewijzigd. Zij wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer tijdig, zo mogelijk voor indiensttreding, een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan.
2. De arbeidsovereenkomst vermeldt in ieder geval:
  - a. de naam, vestigingsplaats en adres van de werkgever alsmede de functie van degene die de werkgever ten deze vertegenwoordigt;
  - b. de naam, voornaam, adres, geboorteplaats en geboortedatum van de werknemer;
  - c. de datum van ingang van de dienstbetrekking;
  - d. of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de zin van artikel D-2 of voor bepaalde tijd in de zin van artikel D-3 of D-4. Indien artikel D-3 of D-4 van toepassing is, wordt in de arbeidsovereenkomst de duur waarvoor de overeenkomst is aangegaan vermeld;
  - e. de duur van de proeftijd in de zin van artikel 7A:1639n van het Burgerlijk Wetboek, indien zulk een proeftijd is overeengekomen;
  - f. de functie welke door de werknemer zal worden vervuld alsmede de organisatorische eenheid waarbinnen de functie zal worden vervuld;
  - g. het aanvangssalaris uitgedrukt in schaal- en regelnummer alsmede de maximumschaal behorende bij de functie en de termijn van uitbetaling;



**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- h. voor zover van toepassing het tijdstip waarop de eerste periodiek wordt toegekend;
- i. de overeengekomen arbeidsduur per jaar en de gebruikelijke arbeidsduur per dag;
- j. de standplaats als bedoeld in hoofdstuk J;
- k. de aanspraak op vakantieverlof;
- l. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen;
- m. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;

**D. Aard en duur dienstbetrekking**

Artikel D-1

**Duur arbeidsovereenkomst**

Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:

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

Artikel D-2

**Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

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

Artikel D-3

**Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd**

1. De werknemer kan in dienst treden voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. De duur van de in het eerste lid bedoelde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is maximaal één jaar.
3. a. Indien de werknemer niet voldoet aan bij of krachtens de wet gestelde eisen kan de duur van de in het eerste lid bedoelde arbeidsovereenkomst wordt verlengd met maximaal één jaar.  
b. Indien door bijzondere omstandigheden niet of in onvoldoende mate kan worden beoordeeld of de werknemer geschikt is voor

zijn functie kan de duur van de in het eerste lid bedoelde arbeids-  
overeenkomst worden verlengd met maximaal één jaar.

4. Bij indiensttreding op grond van dit artikel kan geen proeftijd als bedoeld in artikel 7A:1639n BW worden overeengekomen.
5. Uiterlijk twee maanden voor de afloop van de duur waarvoor de overeenkomst is aangegaan besluit de werkgever op grond van een beoordeling als bedoeld in hoofdstuk O of de arbeidsovereenkomst met inachtneming van het in deze cao bepaalde wordt beëindigd dan wel of de werknemer een voortzetting van de dienstbetrekking op grond van artikel D-2 of artikel D-3, derde lid wordt aangeboden. Bedoeld besluit wordt schriftelijk aan de werknemer kenbaar gemaakt.
6. De artikelen 1 tot en met 5 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval een werknemer in dienst treedt wiens arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever is beëindigd in een periode van een jaar of korter voorafgaande aan die indiensttreding.

#### Artikel D-4

##### **Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (wegens werkzaamheden van specifieke aard)**

De werknemer die bij indiensttreding wordt belast met werkzaamheden die naar aard of omstandigheden specifiek zijn kan in dienst treden voor bepaalde tijd.<sup>1)</sup> De duur van de arbeidsovereenkomst wordt gekoppeld aan de aard van de werkzaamheden en/of de omstandigheden.

#### Artikel D-5

##### **Voortgezette dienstbetrekking**

1. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen elkaar opvolgen, waarbij de maximale duur van de som van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is:
  - a. acht jaar voor onderwijsgevend personeel met onderwijsgevende taken in het kunstonderwijs indien de werknemer tevens uitvoerend beroepsbeoefenaar is en de omvang van zijn betrekking bij de werkgever kleiner of gelijk is aan de omvang van een halve normbetrekking;
  - b. onbeperkt voor de duur in die gevallen waarin de werknemer

<sup>1)</sup> Noot van CAO-partijen:

Te denken valt aan ziektevervanging, projectaanstellingen, gastdocenten of als zodanig aan te merken werkzaamheden in het kuo.

## Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

- wegens ziekte op grond van een geneeskundige keuring voor de functie voor bepaalde duur geschikt wordt verklaard;
- c. vier jaar voor gevallen niet vallend onder sub a en sub b.
2. Indien door opeenvolgende arbeidsovereenkomsten een voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd is ontstaan, is in afwijking van artikel 7A:1639f BW voor de beëindiging daarvan geen opzegging vereist.
3. In afwijking van artikel 7A:1639f BW worden dienstbetrekkingen tussen dezelfde partijen die elkander met tussenpozen van niet meer dan drie maanden zijn opgevolgd, geacht een voortgezette dienstbetrekking te vormen.

### Artikel D-6

#### Flexibele formatie

1. Het gebruik van:
- a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en;
  - b. tijdelijke uitbreidingen van zowel deeltijd als voltijd arbeidsovereenkomsten is beperkt tot:
    - maximaal 20% van de formatie voor het kunstonderwijs;
    - maximaal 10% van de formatie voor het overige onderwijs, tenzij het betreft:
      - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, dan wel tijdelijke uitbreiding van arbeidsovereenkomsten in het kader van vervanging en;
      - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. De werkgever verantwoordt het gevoerde beleid ten aanzien van flexibele arbeidsovereenkomsten achteraf in het sociaal jaarverslag.
3. Indien een werkgever, door de percentages genoemd in lid 1 van dit artikel, in zodanige problemen raakt dat een hoger percentage noodzakelijk wordt geacht, dan vindt op hogeschoolniveau overleg met de vakorganisaties<sup>1)</sup> plaats over de noodzaak en de hoogte van de te wijzigen percentages. Dit overleg dient tot overeenstemming te leiden.
4. De werkgever tracht flexibele arbeidsovereenkomsten (waaronder

---

<sup>1)</sup> Vakorganisaties partij bij deze cao.

afroepcontracten en dergelijke), die de werknemer in een nadelige positie brengen zoveel mogelijk te voorkomen.

5. De werkgever maakt geen gebruik van zogenaamde „nuluren” contracten.<sup>1)</sup>
6. De werkgever verantwoordt het gebruik van zogenaamde „min-max” contracten<sup>2)</sup> in het sociaal jaarverslag onder vermelding van het aantal contracten en de bandbreedte (verschil tussen min en max) van de contracten.

## **E. Verplichtingen werknemer**

### Artikel E-1

#### **Functievervulling**

1. De werknemer is verplicht zijn functie naar beste vermogen te vervullen en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven.
2. De werknemer is verplicht zijn functie te vervullen in overeenstemming met de grondslag en de doelstellingen zoals omschreven in de statuten van de rechtspersoon die de hogeschool in stand houdt alsmede zoals omschreven in de overige documenten waarin de grondslag en de doelstellingen zijn neergelegd; van deze documenten dient de werknemer redelijkerwijze kennis te hebben kunnen nemen.
3. De werkgever legt schriftelijk vast op welke dagen en dagdelen de werknemer werkzaam zal zijn. Bedoelde dagen of dagdelen kunnen in overleg worden gewijzigd waarbij beide partijen redelijkheid dienen te betrachten. Van bedoelde wijziging ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging.
4. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks noodzakelijk is voor een goede voortgang van de werkzaamheden is de werknemer na voorafgaand overleg verplicht in te stemmen met:
  - a. wijziging voor korte tijd doch voor ten hoogste een maand van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden;

---

<sup>1)</sup> Noot van cao-partijen:

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

<sup>2)</sup> Noot van cao-partijen:

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

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- b. wijziging voor korte tijd doch voor ten hoogste een maand in de regeling van zijn arbeidstijd.  
Dit lid is van overeenkomstige toepassing indien zich zodanig bijzondere omstandigheden voordoen dat voorafgaand overleg niet mogelijk is.
5. De werknemer is verplicht deel te nemen aan scholing voor zover zulks vereist is voor het vervullen van de overeengekomen functie dan wel ten behoeve van het behoud van passende arbeid in het kader van het werkgelegenheidsbeleid.
6. De werknemer kan op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten weigeren.

Artikel E-2

**Goed werknemersschap**

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

5. De werknemer is voorts verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten.

#### Artikel E-3

#### **Geheimhouding**

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

#### Artikel E-4

#### **Verhinderung werknemer**

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

#### Artikel E-5

#### **Concurrentiebeding**

De werkgever kan met de werknemer schriftelijk en voor ten hoogste twee jaar een concurrentiebeding, als bedoeld in artikel 7a:1637x BW, overeenkomen.

#### Artikel E-6

#### **Auteursrechten en industriële eigendom**

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

- het vervaardigen van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst in de zin van de Auteurswet,
- het uitvinden van een nieuw voortbrengsel of een nieuwe werkwijze in de zin van de Rijsoctrooiwet en/of
- het kweken of winnen van een ras waarop een kwekersrecht kan worden gevestigd als bedoeld in de Zaaizaad- en Plantgoedwet komen toe aan de werkgever indien het vervaardigen, uitvinden,

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

kweken en/of winnen door de werknemer in de uitoefening van zijn functie is of wordt verricht ten behoeve van de werkgever.

**F. Verplichtingen werkgever**

Artikel F-1

**Goed werkgeverschap**

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

Artikel F-2

**Verzekering**

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

Artikel F-3

**Personeelsdossiers**

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

## G. Functie

### Artikel G-1

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

### Artikel G-2

#### Normfuncties en andere functies

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

<i>Functie</i>	<i>Maximumschaal</i>
a. instructeur technische vaardigheden	8
b. instructeur praktijkonderwijs	9
c. hoofdinstructeur praktijkonderwijs	10
d. docent	11



**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

e. hogeschooldocent	12
f. hogeschoolhoofddocent	13
g. lector	14

Bedoelde functies zijn op hoofdlijnen beschreven in bijlage IV.

4. De werkgever kan niet naast of in de plaats van de in het tweede lid van dit artikel bedoelde normfuncties andere onderwijsgevende functies vaststellen waarbij andere taken of taken behorende tot verschillende normfuncties worden samengevoegd tot een nieuwe functie.

Artikel G-3

**Func-tiewaardering**

1. De werkgever verstrekt bij indienst-treding en bij wijziging van de functie een karakteristiek en beschrijving van de functie met de daarbij behorende maximumschaal.
2. De werknemer kan te allen tijde bezwaar maken tegen de waardering van zijn functie. De wijze waarop dit geschiedt is gegeven in bijlage V „Regeling Bezwarenprocedure Func-tiewaardering”.

Artikel G-4

**Commissie voor zwaarwegende belangen**

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

## Artikel G-5

### **Te verrichten werkzaamheden**

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

## **H. Omvang, betrekking en werktijden**

### Artikel H-1

#### **Normbetrekking**

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

### Artikel H-2

#### **Openingstijden**

1. De werknemer verricht zijn werkzaamheden gedurende de uren waarop de hogeschool geopend is, te weten:
  - a. op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 22.30 uur;
  - b. op zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur.
2. Indien zulks noodzakelijkerwijs uit de aard van de werkzaamheden voortvloeit, kan van de openingstijden als bedoeld in het vorige lid worden afgeweken.

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel H-3

**Werktijdenregeling**

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

Artikel H-4

**Maximale werkdag**

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

Artikel H-5

**Rustdagen**

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

Artikel H-6

**Werktijden oudere werknemer**

1. Het avondwerk van een werknemer van vijftig jaar of ouder dat tot zijn werkzaamheden behoort kan niet worden uitgebreid, tenzij de werknemer daarmee instemt.
2. Een werknemer van vijftig jaar of ouder kan geen incidenteel avond-

---

<sup>1)</sup> Noot van cao-partijen:

”Als sprake is van koffie- of theepauzes, behoren deze tot de werktijd.”

of overwerk worden opgedragen, tenzij de werknemer daarmee instemt.

3. De werkgever verkort op een schriftelijk verzoek daartoe de dagelijkse werktijd van een werknemer die in het betreffende kalenderjaar de leeftijd bereikt van:
  - a. 50 t/m 59 jaar met 30 minuten bij een werkdag van 9 uur of meer;
  - b. 60 jaar of ouder met 60 minuten bij een werkdag van 9 uur of meer,  
mits de werknemer geen bezoldigde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten.<sup>1)</sup>

#### Artikel H-7

#### **Werktijden zwangere werknemster**

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

#### Artikel H-8

#### **Werktijden uitvoerende kunstenaars**

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

#### Artikel H-9

#### **Uitbreiding betrekking**

De omvang van de betrekking van de werknemer met wie naast zijn bestaande werkzaamheden, werkzaamheden die naar aard of omstandigheden specifiek zijn<sup>2)</sup> worden overeengekomen, wordt voor de duur van die werkzaamheden tijdelijk uitgebreid met ingang van de dag waarop hij feitelijk met deze werkzaamheden wordt belast. Van deze tijdelijke uitbreiding wordt hem schriftelijk mededeling gedaan.

<sup>1)</sup> Noot van cao-partijen:

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

<sup>2)</sup> Noot van cao-partijen:

”Zie noot bij artikel D-4.”

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel H-10

**Overuren**

1. a. Voor de werknemer geldt dat de omvang van zijn betrekking de omvang van een normbetrekking in beginsel niet te boven mag gaan. Uren van de betrekking worden, voorzover deze uren de omvang van een normbetrekking te boven gaan, voor de toepassing van deze cao als overuren aangemerkt.
2. Werkzaamheden in overuren kunnen slechts voor bepaalde duur worden overeengekomen.

Artikel H-11

**Tijd en plaatsgebonden werkweek**

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

Artikel H-12

**Deeltijdarbeid**

1. Elke werknemer heeft het recht zijn functie in een deeltijdbetrekking te vervullen tot het minimum van 50% van de normjaartaak, tenzij organisatorische belangen dit niet mogelijk maken.
2. Werknemers met een deeltijdbetrekking krijgen ingeval van een vacature bij voldoende geschiktheid bij voorrang het recht hun betrekkingssomvang uit te breiden.<sup>1)</sup>
3. Met de werknemers met een deeltijdbetrekking wordt jaarlijks schriftelijk overeengekomen op welke tijden zij kunnen worden ingezet.

---

<sup>1)</sup> Noot van cao-partijen:

”In het kader van dit artikel is geen sprake van een vacature indien de formatieruimte opgevuld kan worden door een werknemer die met ontslag bedreigd wordt of door een „eigen” wachtgelder.”

## **I. Bezoldiging**

### Artikel I-1

#### **Vaststelling salaris en vakantie-uitkering**

2. Het salaris wordt bij indiensttreding in redelijkheid met inachtneming van de opgebouwde werkervaring overeengekomen.

### Artikel I-2

#### **Salaris en vakantie-uitkering deeltijdwerkers**

1. Het salaris en de vakantie-uitkering van de werknemer die in dienst treedt in een deeltijdbetrekking wordt naar evenredigheid van die omvang berekend.
2. Teneinde een inpassingschaalbedrag te kunnen vaststellen wordt zodanig het voor een werknemer feitelijk geldende salaris omgerekend naar een salarisbedrag bij een normbetrekking.

### Artikel I-3

#### **Jaarlijkse periodiek en carrièrepatroon**

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

---

<sup>1)</sup> Noot van cao-partijen:

”Door de wijziging van de carrièrepatronen in de schalen 1 tot en met 5 heeft de aanduiding U bij de schalen 1 tot en met 5 deze betekenis niet meer.”

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel I-4

**Overgang naar maximumschaal**

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

Artikel I-5

**Uitbetaling bezoldiging**

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

#### Artikel I-6

##### **Extra periodiek**

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

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

#### Artikel I-7

##### **Buitengewone toelage**

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

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

#### Artikel I-8

##### **Gratificatie**

1. De werkgever kan de werknemer vanwege een bijzondere prestatie een eenmalige gratificatie toekennen.
2. De werkgever kent de werknemer bij het bereiken van een 25-jarig, een 40-jarig en een 50-jarig ambtsjubileum een gratificatie toe ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van zijn maandbezoldiging. Voor het bereiken van een ambtsjubileum is het aantal voor pensioen geldige dienstjaren bepalend, tenzij de werknemer slechts op grond van zijn leeftijd, omvang van zijn dienstbetrekking of duur van zijn dienstbetrekking gedurende een bepaalde periode geen voor pensioen geldige dienstjaren heeft opgebouwd. Alsdan gelden de jaren waarover om vorengenoemde redenen geen voor pensioen geldige dienstjaren zijn opgebouwd voor de berekening van het ambtsjubileum als ware zulks wel het geval.

#### Artikel I-9

##### **Arbeidsmarkttoelage**

1. De werkgever kan de werknemer een toelage op grond van



**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

arbeidsmarktoverwegingen toekennen indien de functie zonder de bedoelde toelage niet of moeilijk vervulbaar is.

2. Het toekennen van toelagen op grond van arbeidsmarktoverwegingen wordt jaarlijks verantwoord in het sociaal jaarverslag.

Artikel I-10

**Overwerkvergoeding**

1. Aan de werknemer voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens één der schalen 1 tot en met 10 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht wordt, behoudens het derde lid van dit artikel, een vergoeding toegekend.
2. Onder overwerk wordt verstaan arbeid verricht buiten de voor de werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd, voor zover daardoor deze werktijd wordt overschreden.
3. Voor overwerk dat gedurende korter dan een uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht wordt geen vergoeding toegekend.
4. De vergoeding voor overwerk, tenzij sprake is van onregelmatige dienst als bedoeld in artikel I-11, bestaat uit:
  - a. verlof gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor de werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd en
  - b. een bedrag in geld dat voor elk uur van die overschrijding een percentage bedraagt van het voor de werknemer geldende salaris per uur met dien verstande dat het bedrag in geld voor overwerk op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur slechts wordt toegekend voor zover door het verrichten van overwerk de arbeidsduur bij een normbetrekking wordt overschreden.
5. De vergoeding wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch in de regel niet lager dan in de kalendermaand volgende op die waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer. Hierbij is artikel H-1 van toepassing.
6. Indien naar het oordeel van de werkgever het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof, bedoeld in het vierde lid van dit artikel onder a, wordt in plaats van dit verlof voor ieder uur een

bedrag in geld toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.

7. Het in het vierde lid onder b bedoelde percentage bedraagt:  
a. behoudens het gestelde onder b en c:

overwerk verricht	zaterdag en zondag	maandag t/m vrijdag
tussen 00.00–06.00 uur	100	50
tussen 06.00–22.00 uur	50	25
tussen 22.00–24.00 uur	100	50

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

#### Artikel I-11

##### **Toelage onregelmatige dienst**

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

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel I-12

**Garantietoelage onregelmatige dienst**

1. Aan de werknemer wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel I-11, een blijvende verlaging ondergaat welke ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten. De aflopende toelage als bedoeld in de eerste volzin van dit lid heeft een duur gelijk aan 25% van de periode waarover de toelage onregelmatige dienst als bedoeld in artikel I-11 is toegekend met een maximum van drie jaar. De aflopende toelage bedraagt, verdeeld over gelijke delen van de duur waarvoor de aflopende toelage wordt toegekend, onderscheidenlijk 75%, 50% en 25%.
2. In afwijking van het eerste lid wordt aan de werknemer van 60 jaar en ouder, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage bedoeld in artikel I-11 een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten. De toelage als bedoeld in de eerste volzin van dit lid bedraagt 100%.
3. De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de werknemer de leeftijd van zestig jaar bereikt en hij, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel I-11 heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het tweede lid van dit artikel.
4. Voor de toepassing van het eerste tot en met het derde lid wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.

Artikel I-13

**EHBO-toelage**

1. De werkgever kan de werknemer belasten met de eerste hulp bij ongevallen.

2. De werknemer kan alleen met eerste hulp bij ongevallen worden belast, indien hij in het bezit is van een geldig EHBO-diploma afgegeven door een erkende EHBO-vereniging.
3. De werknemer die met eerste hulp bij ongevallen is belast, ontvangt daarvoor een maandelijkse toelage.

#### Artikel I-14

#### **Waarneming hogere functie**

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

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

#### Artikel I-15

#### **Einde bezoldiging**

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

#### Artikel I-16

#### **Eindejaarsuitkering**

1. De werknemer werkzaam in een functie met een maximumschaal 1 tot en met 5 ontvangt jaarlijks in de maand december een eindejaarsuitkering van f 705.-.
2. De werknemer werkzaam in een functie met een maximumschaal 6 tot en met 8, niet zijnde een functie voorkomend in artikel G-2 lid 2, ontvangt jaarlijks in de maand december een eindejaarsuitkering van f 309.-.
3. De eindejaarsuitkering wordt pro rato naar omvang toegekend aan werknemers met een deeltijdbetrekking en pro rato per maand aan

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

werknemers die slechts een gedeelte van het jaar aan de voorwaarden van lid 1 of 2 voldaan hebben.

4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in een kalenderjaar vindt de uitbetaling van de eindejaarsuitkering plaats over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de eindejaarsuitkering werd uitbetaald en de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst. Deze uitbetaling vindt plaats bij de beëindiging van het dienstverband.

**J. Verplaatsingskosten**

Artikel J-1

**Begripsbepalingen**

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

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

Artikel J-2

**Verhuiskosten**

1. De werknemer die in dienst treedt voor onbepaalde tijd voor de omvang van een halve normbetrekking of meer heeft gedurende twee jaar aanspraak op een tegemoetkoming in de inrichtingskosten ter grootte van 12% van zijn jaarbezoldiging tot een maximum van f 12.000.– alsmede een tegemoetkoming voor alle overige direct en indirect uit de verhouding voortvloeiende kosten ter grootte van f 3.500.– indien en voorzover de werknemer bij indiensttreding op een reisafstand van meer dan een uur per openbaar vervoer van de standplaats woont en in de standplaats gaat wonen.
2. Voor de toepassing van het begrip standplaats in het eerste lid geldt dat in geval de werknemer op meerdere standplaatsen van de hogeschool werkzaam is, de standplaats waar de werknemer woont dan wel de eerste keer na indiensttreding gaat wonen als de standplaats als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt aangemerkt. Slechts

indien de werknemer in de standplaats waar hij voor het grootste deel van zijn betrekking werkzaam is gaat wonen en zich een grote wijziging in de verdeling van de werkzaamheden over verschillende standplaatsen voordoet kan aanspraak op een verhuiskostenvergoeding worden gemaakt, tenzij de redelijkheid zich daar tegen verzet.

3. Indien de werknemer in dienst treedt voor bepaalde tijd of voor de omvang van minder dan een halve normbetrekking kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat het eerste lid van overeenkomstige toepassing is, met dien verstande dat de periode gedurende welke een werknemer recht heeft op een verhuiskostenvergoeding nooit langer kan zijn dan in totaal twee jaar, te rekenen vanaf het moment van het ontstaan van het recht op de vergoeding.
4. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomsten dat de werknemer buiten de standplaats gaat wonen.
5. De werkgever kan de werknemer verplichten tot terugbetaling van een evenredig deel van de tegemoetkoming indien de werknemer binnen twee jaar na verhuizing de arbeidsovereenkomst opzegt.

#### Artikel J-3

#### **Verhuisplicht**

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

#### Artikel J-4

#### **Aanspraak op verhuiskostenvergoeding ter zake van het betrekken of verlaten van een dienstwoning.**

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

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. In geval van overlijden van de werknemer die een dienstwoning bewoonde, hebben de nagelaten gezinsleden aanspraak op een verhuiskostenvergoeding, indien zij ten gevolge van dat overlijden die woning moeten verlaten.

Artikel J-5

**Noodzakelijk te maken reiskosten bij dienstreizen**

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

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

Artikel J-6

**Tegemoetkoming in de reiskosten voor het woon/werkverkeer**

1. Indien een werknemer op vijf dagen per week bij de werkgever werkzaam is, bedraagt de vergoeding indien de afstand tussen de woonplaats en de standplaats:
  - minder dan tien kilometer: nihil;
  - tussen de tien en twintig kilometer: f 46,- per maand;
  - meer dan twintig kilometer: f 92,- per maand.
2. Indien de werknemer op minder dan vijf dagen per week bij de werkgever werkzaam is, wordt het bedrag van de tegemoetkoming vastgesteld naar rato van het aantal dagen op welke de werknemer per week werkzaam is bij de werkgever.
3. Indien de werknemer op meerdere standplaatsen werkzaam is, wordt voor de uitvoering van dit artikel gehandeld als ware de werknemer in dienst getreden in evenzovele functies als hij op standplaatsen werkzaam is.

Op bedoelde functies is het tweede lid van overeenkomstige toepassing.

4. De werkgever kan ook andere naar zijn oordeel noodzakelijke kosten die voortvloeien uit woon/werkverkeer voor vergoeding in aanmerking brengen.

#### Artikel J-7

##### **Openbaar vervoerplan**

1. In afwijking van het bepaalde in artikel J-5 en J-6 kan de werkgever in overeenstemming met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad een openbaar vervoerplan overeenkomen.
2. Het beleid ter zake van het openbaar vervoerplan wordt jaarlijks verantwoord in het sociaal jaarverslag.

#### Artikel J-8

##### **Tegemoetkoming in de verblijfskosten bij dienstreizen**

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

#### Artikel J-9

##### **Uitzending buitenland**

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



**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**K. Werk, verlof en buitengewoon verlof**

Artikel K-1

**Begripsbepaling**

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

Artikel K-2

**Werk en verlof**

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

Artikel K-2a

**Verlof onderwijsgevend personeel**

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

- a. Het aantal standaardwerkdagen bedraagt 180 per jaar; in een schrikkeljaar 181 dagen.
- b. Het aantal niet-werkdagen bedraagt 185 per jaar, waarvan 104 weekenddagen, 9 feestdagen en 72 verlofdagen van 9 uur.
- c. De werkweek omvat vier en een halve dag gedurende 40 weken per jaar; gemiddeld<sup>1)</sup> worden per week vier en een halve dag taken ingeroosterd. Het verlof bestaat derhalve uit één halve niet-ingeroosterde werkdag per week (totaal 20 per jaar) en 52 vakantiedagen per jaar.
- d. Het rooster wordt door de werkgever vastgesteld per onderwijsperiode na overleg met de individuele werknemer, met inachtneming van diens voorkeur en passend bij de aard van de werkzaamheden<sup>2)</sup>.
- f. Tot de taken van het onderwijsgevend personeel behoort

---

<sup>1)</sup> Noot van cao-partijen:

"Hiermee wordt de mogelijkheid van variatie geopend, bijvoorbeeld 9 standaardwerkdagen per 2 weken."

<sup>2)</sup> Noot van cao-partijen:

"Onderwijsperioden zijn gelieerd aan het onderwijsprogramma."

deskundigheidsbevordering. Het verschil in tijd tussen de 180 standaardwerkdagen en de normjaartaak van 1659 uur is hier onderdeel van en wordt door het onderwijsgevend personeel in beginsel zelf ingevuld vanuit de eigen professionaliteit, het geen betekent dat de werkgever, mits (schriftelijk) gemotiveerd, in individuele gevallen kan afwijken van deze regel.

#### Artikel K-2b

##### **Verlof overig personeel**

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

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

#### Artikel K-2c

##### **Compensatie en verrekening**

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

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel K-2d

**Registratie**

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

Artikel K-2e

**Deeltijd**

Voor werknemers met een deeltijdbetrekking geldt bovenstaande werkenverlofregeling pro-rato.

Artikel K-2f

**Aanvang en beëindiging**

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

Artikel K-2g

**Vakantie en ziekte**

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

---

<sup>1)</sup> Artikel 7:635 van het Burgerlijk Wetboek is overkort van toepassing.

## Artikel K-2h

### Opname vakantie

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

## Artikel K-3

### Kort buitengewoon verlof (imperatief)

1. De werkgever verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging, behoudens het bepaalde in het tweede lid van dit artikel, voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de navolgende omstandigheden:
  - a. de uitoefening van het kiesrecht, het voldoen aan een wettelijke verplichting of het afleggen van een van rijkswege afgenomen of

---

<sup>1)</sup> Noot van cao-partijen:  
"De PMR kan compensatieafspraken maken."

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- erkend examen of tentamen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
- b. het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden;
  - c. het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijksweg ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste veertien dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen, voor zover de werkgever daarvoor schadeloos wordt gesteld;
  - d. verhuizing in geval van verandering van standplaats: voor twee, in bijzondere gevallen ten hoogste vier dagen;
  - e. verhuizing anders dan in geval van verandering van standplaats voor ten hoogste twee dagen per jaar;
  - f. het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats, voor ten hoogste twee dagen;
  - g. ondertrouw van de werknemer, voor één dag;
  - h. burgerlijk of kerkelijk huwelijk van de werknemer, voor in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen hier binnen vallen;
  - i. huwelijk van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad van de werknemer of diens partner, voor één dag of ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de werknemer;
  - j. ernstige ziekte van de partner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilieleden van de werknemer of diens partner daaronder begrepen, voor ten hoogste twee weken per jaar, tenzij blijken een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke noodzakelijk is;
  - k. overlijden van de onder j bedoelde personen, voor vier dagen: van bloed- of aanverwanten van de werknemer of diens partner in de tweede graad, voor twee dagen; van bloed- of aanverwanten van de werknemer of diens partner in de derde of vierde graad, voor ten hoogste één dag; is de werknemer in de twee laatstgenoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of van de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
  - l. bevalling van de partner, voor ten hoogste 2 dagen;
  - m. het 25-, 40-, 50-jarig ambts- of huwelijksjubileum van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van de ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, van de werknemer of diens partners voor één dag;

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

#### Artikel K-4

##### **Kort buitengewoon verlof (facultatief)**

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

#### Artikel K-5

##### **Lang buitengewoon verlof (facultatief)**

1. De werkgever kan aan een werknemer op diens verzoek uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen. Indien dit verlof wordt verleend, is het bepaalde in één van de artikelen K-6, K-7 of K-8 van toepassing, als naar gelang het

## **Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

betreft verlof uitsluitend in het persoonlijk belang, mede in het algemeen belang, of overwegend in het algemeen belang.

2. De werkgever kan aan het toekennen van lang buitengewoon verlof voorwaarden verbinden.
3. De voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van het door de werknemer wegens pensioenpremies<sup>1)</sup> aan de werkgever verschuldigde, waarbij uitgangspunt is dat bij verlof uitsluitend in het persoonlijk belang van de werknemer de betaling van het aan de werkgever verschuldigde voor rekening van de werknemer komt en bij verlof overwegend in het algemeen belang de betaling van het aan de werkgever verschuldigde voor rekening van de werkgever komt.
4. Het verlof gaat niet in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de bezoldiging en de overige voorwaarden bedoeld in dit artikel.

### Artikel K-6

#### **Lang buitengewoon verlof (uitsluitend in het persoonlijk belang)**

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

### Artikel K-7

#### **Lang buitengewoon verlof (mede in het algemeen belang)**

Het verlof bedoeld in artikel K-5 dat

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

---

<sup>1)</sup> Noot van cao-partijen:

“Hieronder worden verstaan de premies FAOP, FPU (VUT), IP-bovenwettelijk, OP/NP.”

#### Artikel K-8

##### **Lang buitengewoon verlof (overwegend in het algemeen belang)**

1. Het verlof, bedoeld in artikel K-5, dat ten doel heeft de werknemer in de gelegenheid te stellen anders dan in vaste dienst een functie te vervullen overwegend in het algemeen belang kan in beginsel voor ten hoogste drie jaren en zonder behoud van bezoldiging worden verleend.
2. Verlof verleend voor de vervulling van functies aan een instelling van onderwijs, door de regeling van het ontvangen land in stand gehouden of erkend, wordt in ieder geval geacht in overwegende mate het algemeen belang te dienen.

#### Artikel K-9

##### **Lang buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief)**

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

#### Artikel K-11

##### **Borstkind**

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

##### **L. Verlof militaire dienst**

#### Artikel L-1

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



**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**L-A. Leeftijd bewust personeelbeleid, Kwaliteitsbeleid en Doelgroepen beleid (LKD-Beleid)**

Artikel L-A-1

**LKD-Beleid**

1. De hogeschool besteed 0.65% van de lump sum (deze 0.65% is exclusief de SOP-regeling en de taakverlichtingselementen uit de verlofregeling), minus de vergoeding van overheidswege voor huisvestingslasten, naar keuze aan leeftijdsbewust personeelsbeleid, kwaliteitsbeleid en doelgroepenbeleid (LKD-Beleid). Onder doelgroepenbeleid wordt verstaan beleid ten behoeve van:
  - allochtonen
  - arbeidsongeschiktheid
  - ouderen
  - vrouwenemancipatie
  - zorgplicht (kinderopvang en ouderschapsverlof).
2. Uitwerking van het LKD-Beleid geschiedt op hogeschoolniveau.

Artikel L-A-2

**Uitgangspunten voor besteding**

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

- a. Op hogeschoolniveau wordt het ouderenbeleid in het kader van functioneringsgesprekken nader ingevuld. Taakverlichting is tijdens bedoeld gesprek een expliciet aandachtspunt. Hierbij worden op het individuele personeelslid toegesneden maatregelen overeengekomen.
- b. Door richtinggevende afspraken dient de positie van vrouwen te worden versterkt. De cao bevat geen streefcijfers, wel het streven naar een gelijkwaardige verdeling van mannen en vrouwen over alle functies en alle functieniveaus.
- c. Indien op hogeschoolniveau faciliteiten voor kinderopvang worden overeengekomen dan wordt de werknemersbijdrage voor kinderopvang vastgesteld volgens de daarvoor geldende normen in de advies-tabel ouderbijdrage kinderopvang van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.
- d. Er zijn twee varianten voor ouderschapsverlof, te weten:
  1. onbetaald ouderschapsverlof (artikel M-2);
  2. betaald ouderschapsverlof voor de duur van ten hoogste een half jaar (artikel M-3).

- e. Hogescholen zullen een gerichte inspanning doen teneinde hun aandeel in de oplossing van de landelijke allochtonenproblematiek te leveren.  
De afspraken die hieruit voortvloeien zullen met de vakorganisaties worden besproken.
- f. in het kader van de arbeidsongeschiktheid heeft preventie prioriteit. Bedrijfsgezondheidszorg is daarbij een belangrijk instrument.

### **L-B. Seniorenregeling onderwijspersoneel (SOP)**

#### Artikel L-B-1

#### **Recht op vermindering werktijd ouder personeel**

1. Tenzij naar het oordeel van de werkgever het belang van de organisatie zich daartegen verzet, wordt de werktijd van de werknemer, die daartoe een aanvraag heeft ingediend met behoud van zijn betrekkingsomvang verminderd conform onderstaande mogelijkheden:
  - a. wanneer hij 57 jaar of ouder is een vermindering van zijn werktijd met 12.5% van de overeengekomen jaartaak;
  - b. wanneer hij 59 jaar of ouder is een vermindering van zijn werktijd met 25% van de overeengekomen jaartaak. De werknemer heeft vanaf het bereiken van de leeftijd van 59 jaar jaarlijks de keuze om van de mogelijkheid onder a naar de mogelijkheid onder b en vice versa te wisselen.

#### Artikel L-B-3

#### **Deeltijd-werknemers**

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

#### Artikel L-B-4

#### **Gevolgen vermindering werktijd**

1. Voor de uren waarmee de werktijd van de werknemer ingevolge het artikel L-B-1 is verminderd, wordt de werknemer geacht vrij geïnstudeerd te zijn.
2. Bij vermindering van de werktijd als bedoeld in artikel L-B-1 wordt op het salaris van de werknemer in de in artikel L-B-1 lid 1 onder a of b genoemde gevallen een inhouding toegepast ter grootte van:
  - bij 12.5% werktijdvermindering: 4.5% van het salaris dat voor

## **Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dat artikel;
- bij 25% werktijdvermindering: 8.5% van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dat artikel.
3. Een verminderde werktijd als bedoeld in artikel L-B-1 wordt bij de vaststelling van uitkeringen of toelagen op grond van andere besluiten niet aangemerkt als onvolledige werktijd<sup>1)</sup>.

### Artikel L-B-5

#### **Extra werktijdvermindering**

Voor de werknemer die van de seniorenregeling, als bedoeld in dit hoofdstuk gebruik maakt, komt de werktijdvermindering voor ouderen zoals opgenomen in artikel H-6 te vervallen. Hiervoor in de plaats komt voor werknemers die gebruik maken van de SOP-regeling een vermindering van de dagelijkse werktijd van dertig minuten bij een werkdag van 9 uur of meer.

### Artikel L-B-7

#### **Overgangsregeling**

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

### **M. Ouderschapsverlof**

#### Artikel M-1

#### **Ouderschapsverlof**

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, onderscheidenlijk de werknemer die blijkens verklaringen uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind

---

<sup>1)</sup> Noot van cao-partijen:  
"Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de belanghebbende genoten zou hebben wanneer hij niet van de regeling gebruik zou maken."

op zich heeft genomen, heeft recht op verlof in verband met ouderschap. Indien de ter zake van het recht op het verlof in de eerste volzin gestelde voorwaarden ten aanzien van meer kinderen van de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat het recht slechts ten aanzien van één van die kinderen.

2. Geen recht op verlof bestaat over tijdvakken gelegen na de datum waarop het kind als leerling kan worden toegelaten tot de basisschool.
3. Het recht bestaat slechts indien de dienstbetrekking ten minste een jaar heeft geduurd.
4. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
5. De werkgever is verplicht in te stemmen met het verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever behoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven van vier weken na het verzoek. In het geval het verlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.
6. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

#### Artikel M-2

#### **Onbetaald ouderschapsverlof**

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

#### Artikel M-3

#### **Betaald ouderschapsverlof voor de duur van een half jaar**

1. De werknemer heeft met inachtneming van het bepaalde in artikel

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

M-1 recht op betaald verlof in verband met ouderschap, zoals genoemd in artikel L-A-2 sub d onder 2.

2. Het verlof wordt uitsluitend verleend aan de werknemer die in dienst is getreden in een betrekking met een betrekkingssomvang van 0,4 gedeelte van een normbetrekking of meer.
3. Het verlof bedraagt een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de voor de werknemer geldende betrekkingssomvang per week.
4. Over de periode en de omvang van het verlof geniet de werknemer 75% van zijn bezoldiging.
5. De betaling van het door de werknemer wegens pensioenpremies aan de werkgever verschuldigde over het deel van de betrekking dat als verlof bedoeld in dit artikel wordt genoten komt voor rekening van de werkgever.

**N. Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

Artikel N-1

**Verlof en aanspraken wegens ziekte<sup>1)</sup>**

Artikel N-2

**Indiensttreding na gedeeltelijke afkeuring**

1. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens ongeschiktheid op grond van lichamelijke of psychische oorzaken als bedoeld in artikel S-2, eerste lid, sub a, onder 4, heeft de werknemer recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in een andere functie bij de hogeschool, tenzij de werkgever aantoonbaar dat een dergelijke functie niet beschikbaar is en niet binnen redelijke termijn beschikbaar komt.
2. De omvang van de in het eerste lid bedoelde functie wordt gerelateerd aan het percentage waarvoor de werknemer onvoorwaardelijk geschikt is bevonden zoals is vastgesteld in de definitieve

---

<sup>1)</sup> Zie voor verlof en aanspraken wegens ziekte het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel (BZA), zoals genoemd in artikel A-1 sub b van deze cao.

ongeschiktheidsverklaring als bedoeld in het BZA of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) dan wel een onherroepelijk besluit van de USZO.

3. Het in het eerste lid bedoelde recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst vervalt indien het invaliditeitspercentage volgens de onherroepelijke beslissing als bedoeld in het tweede lid op tachtig of meer is gesteld.

## **O. Functionerings- en beoordelingsgesprekken**

### Artikel O-1

#### **Systematische evaluatie van functioneren**

1. De werkgever stelt een regeling inzake beoordelings- en functioneringsgesprekken vast. Deze regeling bevat onder meer:
  - de voorwaarden die aan functionerings- en beoordelingsgesprekken worden gesteld;
  - procedurevoorschriften voor het functionerings- en beoordelings-traject, waarbij een beroepsprocedure deel uit maakt van het beoordelingstraject.
2. a. Functioneringsgesprekken hebben tot doel om belemmeringen weg te nemen en om te stimuleren.  
De onderwerpen loopbaan en scholing dienen in het functioneringsgesprek aan de orde te komen. Aan een functioneringsgesprek kunnen geen rechtspositionele gevolgen zijn verbonden.  
b. Beoordelingsgesprekken dienen om beargumenteerde uitspraken te doen over het functioneren van een personeelslid. Aan de uitkomst van een beoordelingsgesprek kunnen rechtspositionele consequenties worden verbonden.
3. De werkgever voert regelmatig functionerings- en beoordelingsgesprekken met de werknemer. Een beoordelingsgesprek wordt in ieder geval gevoerd voorafgaande aan een benoeming in vaste dienst en voorafgaande aan een bevordering naar de bij de functie horende maximumschaal.

## **P. Studiefaciliteiten**

### Artikel P-1

#### **Studie in opdracht werkgever**

Indien en voorzover een studie in opdracht van de werkgever wordt verricht komen de redelijkerwijze daaruit voortvloeiende kosten voor rekening van de werkgever. De werkgever vergoedt met inachtneming van

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

het bepaalde in artikel J-5 en J-8 in ieder geval de ter zake van de studie gemaakte reis- en verblijfskosten. De werkgever stelt de werknemer van zijn werkzaamheden vrij indien en voorzover de studie tijdens werkuren van de werknemer moet worden gevolgd.

Artikel P-2

**Studie tevens in belang van de functie**

1. De werkgever kan aan de werknemer studieverlof met behoud van bezoldiging verlenen voor ten hoogste een halve dag per week indien een studie naar het oordeel van de werkgever tevens van belang is voor de uitoefening van de functie.
2. Indien en voorzover de studie tijdens werkuren van de werknemer moet worden gevolgd kan in afwijking van het bepaalde in het eerste lid aan de werknemer studieverlof met behoud van bezoldiging worden verleend voor ten hoogste een hele dag per week.
3. Onverminderd het bepaalde in de voorgaande leden kan studieverlof worden verleend op de dag waarop wordt deelgenomen aan een examen of tentamen dat aan het einde van de studie is gelegen of volgt op een duidelijk afgerond onderdeel van de studie.
4. Ter voorbereiding op een examen of een tentamen als in het vorige lid bedoeld kan bovendien studieverlof worden verleend voor ten hoogste vijf halve dagen per jaar.
5. De werkgever verstrekt de werknemer met inachtneming van artikel J-5 en J-8 een tegemoetkoming in de noodzakelijk gemaakte werkelijke reis- en verblijfskosten indien de studie, examens en tentamens daaronder begrepen, in een andere plaats dan de woon- of standplaats moet worden gevolgd.
6. De werkgever verstrekt de werknemer een tegemoetkoming ter grootte van maximaal 50% van de noodzakelijk gemaakte werkelijke kosten ter zake van het aanschaffen van het verplicht gestelde studiemateriaal, de cursus- of leskosten, alsmede de examen- of diploma-kosten.
7. In bijzondere gevallen kan het in het zesde lid vermelde percentage door de werkgever op 75% worden gesteld.

#### Artikel P-3

##### **Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten**

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

##### **Q. Schorsing als ordemaatregel**

#### Artikel Q-1

##### **Schorsing**

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

#### Artikel Q-2

##### **Procedure**

1. Indien de werkgever een besluit tot schorsing oplegt of overweegt, stelt de werkgever de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed op de hoogte van zijn besluit dan wel voornemen daartoe als-



## **Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

mede van de te volgen procedure. Indien de omstandigheden zodanig zijn dat de schorsing onmiddellijk dient in te gaan handelt de werkgever tijdens de schorsing overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin.

2. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zich te verweren. Bedoeld verweer dient binnen drie weken na de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in het eerste lid plaats vinden. Indien de schorsing onmiddellijk ingaat vindt het verweer op overeenkomstige wijze tijdens de schorsing plaats.
3. De werkgever kan een besluit tot schorsing bestendigen nadat het in het tweede lid bedoelde verweer heeft plaatsgevonden of nadat de werknemer te kennen heeft gegeven van verweer af te zien. Het besluit dient binnen veertien dagen na het verweer genomen te worden en dient schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer kenbaar gemaakt te worden. Hierbij wordt aangegeven op welke wijze de werknemer tegen bedoeld besluit in beroep kan gaan.

#### Artikel Q-3

#### **Rehabilitatie**

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

#### **R. Disciplinaire maatregelen**

#### Artikel R-1

#### **Disciplinaire maatregelen**

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

3. Indien de werkgever een disciplinaire maatregel oplegt of overweegt zijn de artikelen Q-2 en Q-3 van overeenkomstige toepassing.

## **S. Ontslag**

### Artikel S-1

#### **Einde dienstbetrekking**

1. De dienstbetrekking eindigt:  
met opzegging door één der partijen:
  - a. door opzegging met inachtneming van artikel S-2;
  - zonder opzegging:
    - b. met wederzijds goedvinden;
    - c. als de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
  - d. door het verstrijken van de termijn of door beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de overeenkomst is aangegaan; indien sprake is van een uitbreiding van de overeenkomst op basis van artikel H-9 of H-10 dan eindigt deze uitbreiding zonder opzegging door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de uitbreiding van de overeenkomst is aangegaan;
  - e. indien de werkgever de werknemer een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel R-1 lid 2 sub d oplegt;
  - f. door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 7A:1639 p en q van het Burgerlijk Wetboek.
  - g. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 7A:1639W van het Burgerlijk Wetboek.
  - h. tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7A:1639n van het Burgerlijk Wetboek zonder opgaaf van redenen terstond, als de werknemer of de werkgever dat te kennen geeft;
  - i. ingeval van overlijden van de werknemer.
2. Ingeval het bepaalde in lid 1 sub c van dit artikel van toepassing is, eindigt de overeenkomst met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de in dit lid genoemde gebeurtenis heeft plaatsgevonden.

### Artikel S-2

#### **Opzegging**

1. Opzegging van een dienstbetrekking als bedoeld in artikel S-1 lid 1 sub a kan
  - a. door de werkgever geschieden wegens:
    - opheffing van de betrekking, indien het na een zorgvuldig onderzoek in redelijkheid niet mogelijk is gebleken de werknemer een mede in verband met zijn persoonlijkheid en

## Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

- omstandigheden voor hem passende functie aan te bieden of indien deze werknemer een passende functie weigert te aanvaarden; indien de opheffing van de betrekking plaatsvindt wegens bedrijfseconomische redenen kan opzegging slechts plaatsvinden binnen de grenzen van de op het ontslag van toepassing zijnde uitspraak van de toetsingsinstantie zoals bedoeld in hoofdstuk S-B;
- ongeschiktheid, omdat de werknemer in ernstige mate onbekwaam of ongeschikt blijkt te zijn voor zijn functie, niet zijnde het gevolg van lichamelijke of psychische oorzaken;
  - gewichtige reden;
  - blijvende arbeidsongeschiktheid van de werknemer vastgesteld op grond van het BZA dan wel de WAO.
- b. door de werknemer in het kader van het FPU geschieden indien het bestuur van de Stichting Fonds Vrijwillig vervroegd Uittreden Overheidspersoneel alsmede het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP hebben vastgesteld dat de werknemer recht heeft op een uitkering op grond van de regeling flexibel pensioen en uittreden, kan in dit kader ook een deel van de betrekking opzeggen, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
2. De opzegtermijn bedraagt zowel voor de werkgever als de werknemer drie maanden, tenzij werkgever en werknemer in voorkomende gevallen op het moment van opzegging in onderling overleg anderszins overeenkomen dan wel de wettelijke bepalingen voor de werknemer het recht geven op een langere opzegtermijn.
  3. Opzegging dient schriftelijk te gebeuren.
  4. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand, tenzij onderling anders is overeengekomen.

### **S-A. Reorganisatie**

#### Artikel S-A-1

##### **Procedure**

1. Een reorganisatie is het voornemen om verandering in de organisatie of delen daarvan aan te brengen die ingrijpende arbeidsvoorwaardelijke gevolgen (zoals ontslag, outplacement e.d.) heeft voor een aantal medewerkers. Een dergelijk voornemen wordt door de werkgever vooraf besproken met de vakorganisaties.

2. De voorbereiding en uitvoering van de verandering geschiedt overeenkomstig de kaders zoals deze zijn vastgesteld in het sociaal statuut, dat als bijlage VI onderdeel uitmaakt van deze cao.
3. Voorgenomen ontslagen op bedrijfseconomische gronden worden tijdig voor de ingang van de tweede fase van het sociaal statuut voorgelegd aan de preventieve toetsingsinstantie als bedoeld in hoofdstuk S-B.

#### Artikel S-A-2

#### **Ontslagvolgorde**

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

#### **S-B. Ontslagbescherming**

#### Artikel S-B-1

#### **Preventieve toets**

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

#### Artikel S-B-2

#### **Toetsingsgronden**

Getoetst wordt of:

- a. de bedrijfseconomische redenen ontslagen rechtvaardigen waarbij aannemelijk moet worden gemaakt dat de ontslagen niet via ver-

## **Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- schuivingen in het personeelsbestand of door natuurlijk verloop vermeden kunnen worden en
- b. de werkgever al datgene heeft gedaan wat in redelijkheid van hem verwacht mag worden om intern, dan wel extern tot herplaatsingen te komen.

### Artikel S-B-3

#### **Toetsingsinstantie**

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

### Artikel S-B-4

#### **Uitspraak**

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

#### **U. Rechten van nabestaanden bij overlijden<sup>1)</sup>**

### Artikel U-1

#### **Begripsbepalingen**

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

---

<sup>1)</sup> Artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek is overkort van toepassing.

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

#### Artikel U-2

##### **Nabestaanden**

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

#### Artikel U-3

##### **Bedrag en uitbetaling**

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

#### Artikel U-4

##### **Dienstwoning**

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

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**V. Sexuele intimidatie en agressie**

Artikel V-1

**Klachtrecht**

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

Artikel V-2

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

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

**V-A. Overleg op lokaal niveau**

Artikel V-A-1

**Overleg op lokaal niveau**

De werkgever overlegt met de vakorganisaties op lokaal niveau in ieder geval over:

- a. de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van ingrijpende wijzigingen in

- de organisatie, waaronder reorganisatie als bedoeld in hoofdstuk S-A, alsmede die van fusie en splitsing;
- b. het sociaal jaarverslag;
  - c. het werkgelegenheidsbeleid in brede zin;
  - d. hoofdlijnen personeelsbeleid voor zover niet in strijd met de wet. Hieronder wordt verstaan:
    - werving, selectie en benoeming;
    - beoordelings-/functioneringsgesprekken;
    - loopbaanbeleid;
    - scholing;
    - beloning;
    - ontslag;
    - doelgroepenbeleid;
    - de relatie tussen functiedifferentiatie, loopbaanbeleid en systematische personeelsbeoordeling.

#### **V-B. Uitvoering CAO-afspraken in overleg met medezeggenschapsraad**

##### Artikel V-B-1

#### **Kennisgeving van besluiten**

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

#### **V-C. Faciliteiten medezeggenschap voor werknemers**

##### Artikel V-C-1

#### **Medezeggenschapsraden**

De werkgever verleent aan werknemers, die voorzitter of lid zijn van een medezeggenschapsraad (MR) dan wel gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR), dan wel een faculteitsmedezeggenschapsraad, dan wel een centrale diensten- of opleidingsmedezeggenschapsraad, in geval het gaat om werknemers bij de werkgever, in tijd faciliteiten, met inachtneming van onderstaande tabel<sup>1)</sup> <sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Noot van cao-partijen:

”In dit kader wordt onder een grote hogeschool verstaan een hogeschool met meer dan 4000 studenten en onder een kleine hogeschool een hogeschool met 4 000 studenten of minder.”

<sup>2)</sup> Noot van cao-partijen:

”Van de omvang van genoemde faciliteiten mag afgeweken worden.”



## Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

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

### Artikel V-C-2

#### **Opleidingscommissie**

De werkgever verleent aan de werknemers die voorzitter of lid zijn van een opleidingscommissie in tijd normatief 0,025 deel van de normbetrekking (faciliteit<sup>1)</sup>).

---

<sup>1)</sup> Noot van cao-partijen:  
"Van de omvang van genoemde faciliteiten mag afgeweken worden."

## **W. Overgangs- en slotbepalingen**

### Artikel W-1

#### **Interpretatie**

Er is een permanente commissie<sup>1)</sup>, ingesteld door partijen bij deze cao, welke tot taak heeft het uitleggen van deze cao tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoelingen van partijen.

De commissie bestaat uit vier personen en is samengesteld uit twee vertegenwoordigers van de onderhandelingspartij aan werkgeverszijde en twee vertegenwoordigers van de onderhandelingspartij aan werknemerszijde.

### Artikel W-3

#### **Overgangsrecht functiedifferentiatie**

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

---

<sup>1)</sup> P/a HBO-Raad, Riviervismarkt 2, 2513 AM Den Haag, tel: 070-3655816.

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE II

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

..... (naam rechtspersoon + orgaan)  
als instellingsbestuur van  
..... (naam hogeschool)  
gevestigd te ..... (vestigingsplaats hogeschool)  
te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door  
..... (voornamen en achternaam)  
..... (functie)  
hierna te noemen „de werkgever”

en

..... (voornamen en achternaam)  
wonende te ..... (woonplaats)  
geboren te ..... (geboorteplaats)  
op ..... (geboortedatum)  
hierna te noemen „de werknemer”

zijn overeengekomen als volgt:

De werknemer is met ingang van ... (datum indiensttreding dan wel laatste functiewijziging) ... werkzaam als ... (één functiebenaming) bij ... (een of meer organisatorische eenheden).

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor:

- onbepaalde tijd als bedoeld in artikel D-2 van de cao-hbo met een proeftijd van twee maanden<sup>1)</sup>
- bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als bedoeld in artikel D-3 van de cao-hbo en eindigt op ... (datum)<sup>1)</sup>
- bepaalde tijd voor werkzaamheden van specifieke aard als bedoeld in artikel D-4 van de cao-hbo en eindigt op ... (datum of gebeurtenis)<sup>1)</sup> met een proeftijd van twee maanden<sup>1)</sup>

Partijen hanteren een opzegtermijn op basis van artikel S-2 lid 2 van de cao-hbo.

---

<sup>1)</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is.

Bij indiensttreding is het salaris gelijk aan schaal ... regelnummer ... van de salarisschalen die voor het personeel werkzaam in de sector onderwijs en wetenschappen bij of krachtens wet zijn vastgesteld. Het salaris wordt per kalendermaand uitbetaald, in de maand mei verhoogd met de vakantie-uitkering als bedoeld in artikel I-1 van de cao-hbo. De maximumschaal behorende bij de functie is ... (maximumschaal). Als datum voor de eerste periodieke verhoging geldt met inachtneming van artikel I-3 van de cao-hbo ... (datum).

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

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

De vakantieaanspraak van de werknemer wordt berekend met inachtneming van hoofdstuk K van de cao-hbo.

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

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

Overige bepalingen: (bijvoorbeeld concurrentiebeding, verhuisplicht of overeengekomen werkdagen).

Op deze overeenkomst zijn eveneens van toepassing het Kaderbesluit rechtspositie hbo en het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel. Deze overeenkomst vervangt alle eerdere arbeidsovereenkomsten die tussen werkgever en werknemer zijn overeengekomen.

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

.....  
werkgever .....  
.....  
werkknemer

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE III

AANLOOP- EN MAXIMUMSCHALEN

Onderwijsgevende functies

---

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

---

Overige functies

---

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

---

## BIJLAGE IIIA

### CARRIÈREPATROON NIET-ONDERWIJSGEVENDE FUNCTIES

Conform cao-hbo,  
loonpeil 1 augustus 1997<sup>1)</sup>

Waarbij:

- j. leeftijd in jaren (bijvoorbeeld j15 – salaris bij 15-jarige leeftijd);
- u. uitlooperperiodiek, waar geen sprake is van wachtjaren wordt geacht de carrièrelijn door te lopen;
- \* mits tussenkomst werkgever (zie hiervoor ook artikel I-4, lid 2), moet het salarissysteem bij het inpassen op of het bereiken van dit niveau standaard automatisch per eerstvolgende periodiekdatum de getoonde overgang verzorgen;
- \*\* mits tussenkomst werkgever (zie hiervoor ook artikel I-4, lid 3), moet het salarissysteem bij het inpassen op of het bereiken van dit niveau standaard automatisch per eerstvolgende periodiekdatum de getoonde overgang verzorgen;
- geeft de standaard overgang aan van aanloopscha(a)l(en) naar maximumschaal;
- > hierbij wordt standaard een bepaald salarisnummer overgeslagen.

Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 4		Schaal 5	
Leeft.	Bedrag	Leeft.	Bedrag	Leeft.	Bedrag	Leeft.	Bedrag	Leeft.	Bedrag
j15	1196	j15	1222						
j16	1196	j16	1222	j16	1248	j16	1276		
j17	1196	j17	1222	j17	1248	j17	1276	j17	1326
j18	1435	j18	1466	j18	1498	j18	1531	j18	1591
j19	1674	j19	1710	j19	1747	j19	1786	j19	1856
j20	1913	j20	1954	j20	1997	j20	2041	j20	2121
j21	2152	j21	2199	j21	2246	j21	2296	j21	2386

Bovenstaand patroon wordt doorlopen tot de maand waarin de werknemer de 22-jarige leeftijd bereikt.

Vanaf 22 jaar geldt het carrièrepatroon behorend bij de betreffende maximumschaal.

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Maximumschaal 1		Maximumschaal 2	
Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag
1/0	2391	2/0	2443
1/1	2496	2/1	2551
1/2	2600	2/2	2651
1/3	2651	2/3	2766
1/4	2651	2/4	2841
1/5	2651	2/5	2841
1/6	2651	2/6	2841
1/7	2651	2/7	2841
1/7u	2707	2/8	2841
1/9u	2766	2/8u	2928
1/11u	2841	2/10u	3031
		2/12u	3132

Maximumschaal 3

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag		Sch/Nr	Bedrag
2/0*	2443		3/0	2496
2/1	2551		3/1	2551
2/2	2651		3/2	2651
2/3	2766		3/3	2766
2/4	2841			
2/5	2841			
2/6	2841			
2/7	2841			
2/8	2841			
2/8u	2928		3/4	2928
2/10u	3031		3/5	3031
2/12u**	3132		3/6	3132
			3/7	3132
			3/8	2132
			3/9	3132
			3/10	3132
			3/10u	3229
			3/12u	3327
			3/14u	3419



**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Maximumschaal 4

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag		Sch/Nr	Bedrag
3/0*	2496			
3/1	2551		4/0	2551
3/2	2651		4/1	2600
3/3	2766		4/2	2707
3/4	2928		4/3	2841
3/5	3031		4/4	3031
3/6	3132		4/5	3132
3/7	3132			
3/8	3132			
3/9	3132			
3/10	3132			
3/10u	3229		4/6	3229
3/12u	3327		4/7	3327
3/14u**	3419		4/8	3327
			4/9	3327
			4/10	3327
			4/11	3327
			4/11u	3419
			4/13u	3513
			4/15u	3604

Maximumschaal 5

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag		Sch/Nr	Bedrag
4/0	2551			
4/1*	2600	_____	5/0	2651
4/2	2707	_____	5/1	2766
4/3	2841	_____	5/2	2928
4/4	3031	_____		
4/5	3132	_____	5/3	3132
4/6	3229	_____	5/4	3229
4/7	3327	_____	5/5	3327
4/8	3327	_____		
4/9	3327	_____		
4/10	3327	_____		
4/11	3327	_____		
4/11u	3419	_____	5/6	3419
4/13u	3513	_____	5/7	3513
4/15u**	3604	_____	5/8	3604
			5/9	3604
			5/10	3604
			5/11	3604
			5/12u	3694
			5/14u	3790

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Maximumschaal 6

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag		Sch/Nr	Bedrag
5/0	2651			
5/1*	2766		6/0	2841
5/2	2928		6/1	2928
5/3	3132		6/2	3132
5/4	3229			
5/5	3327		6/3	3327
5/6	3419		6/4	3419
5/7	3513		6/5	3513
5/8	3604		6/6	3604
5/9	3604			
5/10	3604			
5/11	3604			
5/12u	3694		6/7	3694
5/14u**	3790		6/8	3790
			6/9	3882
			6/10	3971

---

Maximumschaal 7

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag		Sch/Nr	Bedrag
6/0	2841			
6/1	2928			
6/2*	3132		7/0	3229
6/3	3327	=====	7/1	3327
6/4	3419	=====		
6/5	3513	=====	7/2	3513
6/6	3604	=====		
6/7	3694	=====	7/3	3694
6/8	3790	=====	7/4	3790
6/9	3882	=====	7/5	3882
6/10**	3971	=====	7/6	3971
			7/7	4067
			7/8	4164
			7/9	4265
			7/10	4380

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Maximumschaal 8

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag
7/0	3229		
7/1	3327		
7/2*	3513		
7/3	3694	8/0	3694
7/4	3790		
7/5	3882	8/1	3882
7/6	3971		
7/7	4067	8/2	4067
7/8	4164		
7/9	4265	8/3	4265
7/10**	4380	8/4	4380
		8/5	4485
		8/6	4576
		8/7	4676
		8/8	4778
		8/9	4868
		8/10	4954

---

Maximumschaal 9

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag		Sch/Nr	Bedrag
8/0	3694			
8/1*	3882			
8/2*	4067	_____	9/0	4067
8/3	4265	_____	9/1	4265
8/4	4380	_____		
8/5	4485	_____	9/2	4485
8/6	4576	_____		
8/7	4676	_____	9/3	4676
8/8	4778	_____		
8/9	4868	_____	9/4	4868
8/10**	4954	_____	9/5	5049
			9/6	5228
			9/7	5427
			9/8	5603

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Maximumschaal 10

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag
9/0*	4067	10/1	4067
9/1	4265	10/2	4265
9/2	4485	10/3	4485
9/3	4676	10/4	4676
9/4	4868	10/5	4868
9/5	5049	10/6	5049
9/6	5228	10/7	5228
9/7	5427	10/8	5427
9/8**	5603	10/9	5603
		10/10	5780
		10/11	5957
		10/12	6155

Maximumschaal 11

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag
10/0	3882		
10/1	4067		
10/2	4265		
10/3	4485		
10/4	4676		
10/5	4868		
10/6*	5049		
10/7	5228	11/0	5228
10/8	5427	11/1	5427
10/9	5603	11/2	5603
10/10	5780	11/3	5780
10/11	5957	11/4	5957
10/12**	6155	11/5	6155
		11/6	6325
		11/7	6540
		11/8	6729
		11/9	6917
		11/10	7099
		11/11	7196



**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Maximumschaal 12

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag
11/0	5228		
11/1	5427		
11/2	5603		
11/3	5780		
11/4	5957		
11/5*	6155		
11/6	6352	12/0	6352
11/7	6540	12/1	6540
11/8	6792	12/2	6729
11/9	6917	12/3	6917
11/10	7099	12/4	7099
11/11**	7196		
		12/5	7290
		12/6	7479
		12/7	7660
		12/8	7850
		12/9	8086
		12/10	8201

Maximumschaal 13

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag		Sch/Nr	Bedrag
12/0	6352			
12/1	6540			
12/2	6729			
12/3	6917			
12/4*	7099			
12/5	7290	_____	13/0	7290
12/6	7479	_____	13/1	7479
12/7	7660	_____	13/2	7660
12/8	7850	_____	13/3	7850
12/9	8086	_____	13/4	8086
12/10**	8201	_____	13/5	8320
			13/6	8556
			13/7	8793
			13/8	8907

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Maximumschaal 14

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag		Sch/Nr	Bedrag
13/0	7290			
13/1*	7479			
13/2	7660		14/0	7660
13/3	7850		14/1	7850
13/4	8086		14/2	8086
13/5	8320		14/3	8320
13/6	8556		14/4	8556
13/7	8793		14/5	8793
13/8**	8907			
			14/6	9029
			14/7	9278
			14/8	9534
			14/9	9797

Maximumschaal 15

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag		Sch/Nr	Bedrag
14/0	7660			
14/1	7850			
14/2*	8086			
14/3	8320	=====	15/0	8320
14/4	8556	=====	15/1	8556
14/5	8793	=====	15/2	8793
14/6	9029	=====	15/3	9029
14/7	9278	=====	15/4	9278
14/8	9534	=====	15/5	9534
14/9**	9797	=====	15/6	9797
			15/7	10113
			15/8	10440
			15/9	10776

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Maximumschaal 16

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag		Sch/Nr	Bedrag
15/0	8320			
15/1	8556			
15/2*	8793			
15/3	9029	=====	16/0	9029
15/4	9278	=====	16/1	9278
15/5	9534	=====	16/2	9534
15/6	9797	=====	16/3	9797
15/7	10113	=====	16/4	10113
15/8	10440	=====	16/5	10440
15/9**	10776	=====	16/6	10776
			16/7	11124
			16/8	11483
			16/9	11853

Maximumschaal 17

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag		Sch/Nr	Bedrag
16/0	9029			
16/1	9278			
16/2*	9534			
16/3	9797	=====	17/0	9797
16/4	10113	=====	17/1	10113
16/5	10440	=====	17/2	10440
16/6	10776	=====	17/3	10776
16/7	11124	=====	17/4	11124
16/8	11483	=====	17/5	11483
16/9**	11853	=====	17/6	11853
			17/7	12235
			17/8	12630
			17/9	13037

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Maximumschaal 18

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag		Sch/Nr	Bedrag
17/0	9797			
17/1	10113			
17/2*	10440			
17/3	10776	=====	18/0	10776
17/4	11124	=====	18/1	11124
17/5	11483	=====	18/2	11483
17/6	11853	=====	18/3	11853
17/7	12235	=====	18/4	12235
17/8	12630	=====	18/5	12630
17/9**	13037	=====	18/6	13037
			18/7	13458
			18/8	13892
			18/9	14340

---

### Carrièrepatroon onderwijsgevende functies

Conform cao-hbo.  
loonpeil 1 augustus 1997.<sup>1)</sup>)

Van de hierna volgende functies zijn de schalen 8, 9, 10 en 14 mogelijk vanaf 1 augustus 1993 na invoering van functiedifferentiatie.<sup>1)</sup>)  
De schalen 11, 12 en 13 zijn bestaande functies na invoering functie-differentiatie.

De 2-jaren stop bij het bereiken van het maximum in de hoogste aanloopschaal vanaf schaal 12 tot en met 14 blijft ook na 1 augustus 1997<sup>1)</sup>) bestaan.

Maximumschaal 8: Instructeur technische vaardigheden

#### Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag		Sch/Nr	Bedrag
7/0	3229			
7/1	3327			
7/2*	3513			
7/3	3694	=====	8/0	3694
7/4	3790	=====		
7/5	3882	=====	8/1	3882
7/6	3971	=====		
7/7	4067	=====	8/2	4067
7/8	4164	=====		
7/9	4265	=====	8/3	4265
7/10**	4380	=====	8/4	4380
			8/5	4485
			8/6	4576
			8/7	4676
			8/8	4778
			8/9	4868
			8/10	4954

<sup>1)</sup>) Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwekende kracht.



**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Maximumschaal 9: Instructeur praktijkonderwijs

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag
8 g	4146		
8 i*	4254		
8 l	4375	9 l	4375
8 n	4469	9 n	4469
8 o	4511		
8 p	4557	9 p	4557
8 q	4629		
8/7	4676	9/3	4676
8/8	4778		
8/9	4868	9/4	4868
8/10**	4954	9/5	5049
		9/6	5228
		9/7	5427
		9/8	5603

Nieuwe relevante bruto bedragen (salarisschaal voorzien van een letter) zijn overgenomen uit bijlage 1c bij het Kaderbesluit rechtspositie HBO en behoren toe aan de maximumschaal die boven de betreffende kolom in bijlage 1c van het Kaderbesluit vermeld staan. Als het bedrag dat voor de letter staat afwijkt van de maximumschaal dan heeft dat bedrag betrekking op de aanloopschaal, die onderdeel uitmaakt van het carrièrepatroon behorende bij de maximumschaal.

Maximumschaal 10: Hoofdinstructeur praktijkonderwijs

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag
8 c	4094				
8 e	4254			10 e	4254
8 g	4429	9 g	4429	10 g	4429
8 h	4491	9 h	4491	10 h	4491
8 i	4560				
8 j	4635	9 j	4635	10 j	4635
8 k	4710				
8 l	4783	9 l	4783	10 l	4783
8 m	4827				
8 o	4916	9 o	4916	10 o	4916
8/10	4954				
		9/5	5049	10/6	5049
		9/6	5228	10/7	5228
		9/7	5427	10/8	5427
		9/8	5603	10/9	5603
				10/10	5723
				10/11	5957
				10/12	6155

Nieuwe relevante bruto bedragen (salarisschaal voorzien van een letter) zijn overgenomen uit bijlage 1c bij het Kaderbesluit rechtspositie HBO en behoren toe aan de maximumschaal die boven de betreffende kolom in bijlage 1c van het Kaderbesluit vermeld staan. Als het bedrag dat voor de letter staat afwijkt van de maximumschaal dan heeft dat bedrag betrekking op de aanloopschaal, die onderdeel uitmaakt van het carrièrepatroon behorende bij de maximumschaal.

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Maximumschaal 11: Docent

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag
9 c	4226	10 c	4226		
9 d	4442	10 d	4442		
9 f	4745	10 f	4745		
9 h	4883	10 h	4883		
9 i	5012	10 i	5012		
9 j	5146	10 j	5146		
9 k	5325	10 k	5325	11 k	5325
9 l	5500	10 l	5500	11 l	5500
9 m	5646	10 m	5646	11 m	5646
		10 n	5823	11 n	5823
		10/11	5957	11/4	5957
		10/12	6155	11/5	6155
				11/6	6352
				11/7	6540
				11/8	6729
				11/9	6917
				11/10	7099
				11/11	7196

Nieuwe relevante bruto bedragen (salarisschaal voorzien van een letter) zijn overgenomen uit bijlage 1 c bij het Kaderbesluit rechtspositie HBO en behoren toe aan de maximumschaal die boven de betreffende kolom in bijlage 1c van het Kaderbesluit vermeld staan. Als het bedrag dat voor de letter staat afwijkt van de maximumschaal dan heeft dat bedrag betrekking op de aanloopschaal, die onderdeel uitmaakt van het carrièrepatroon behorende bij de maximumschaal.

Maximumschaal 12: Hogeschooldocent

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag
10/1	4067				
10/2	4265				
10/3	4485				
10/4	4676				
10/5	4868				
10/6	5049				
10/7	5228	11/0	5228		
10/8	5427	11/1	5427		
10/9	5603	11/2	5603		
10/10	5780	11/3	5780		
10/11	5957	11/4	5957		
10/12	6155	11/5	6155		
		11/6	6352	12/0	6352
		11/7	6540	12/1	6540
		11/8	6729	12/2	6729
		11/9	6917	12/3	6917
		11/10	7099	12/4	7099
		11/11	7196		
		11/11	7196		
				12/5	7290
				12/6	7479
				12/7	7660
				12/8	7850
				12/9	8086
				12/10	8201

Begintraject is komen te vervallen. Automatisch van schaalnummers 10/3 naar 10/5. Schaalnummer 10/4 wordt alleen toegepast bij inpassing. Er moet minimaal vijf jaar in de laagste aanloopschaal worden doorgebracht. Wordt binnen de vijf jaar het hoogste niveau van de laagste aanloopschaal bereikt, dan vindt per eerstvolgende periodiekdatum de overgang naar de hoogste aanloopschaal plaats.

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Maximumschaal 13: Hogeschoolhoofddocent

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag
11/0	5228				
11/1	5427				
11/2	5603				
11/3	5780				
11/4	5957				
11/5	6155				
11/6	6352	12/0	6352		
11/7	6540	12/1	6540		
11/8	6729	12/2	6729		
11/9	6917	12/3	6917		
11/10	7099	12/4	7099		
11/11	7196				
		12/5	7290	13/0	7290
		12/6	7479	13/1	7479
		12/7	7660	13/2	7660
		12/8	7850	13/3	7850
		12/9	8086	13/4	8086
		12/10	8201		
		12/10	8201	13/5	8320
				13/6	8556
				13/7	8793
				13/8	8907

Automatisch van schaalnummers 11/2 naar 11/4 en van schaalnummers 11/4 naar 11/6. Schaalnummers 11/3, 11/5 en 11/11 worden alleen toegepast bij inpassing.

Er moet minimaal vijf jaar in de laagste aanloopschaal worden doorgebracht. Wordt binnen de vijf jaar het op één na hoogste niveau van de laagste aanloopschaal bereikt, dan vindt per eerstvolgende periodiekdatum de overgang naar de hoogste aanloopschaal plaats.

Maximumschaal 14: Lector

Carrièrepatroon

Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag	Sch/Nr	Bedrag
12/0	6352				
12/1	6540				
12/2	6729				
12/3	6917				
12/4	7099				
12/5	7290	13/0	7290		
12/6	7479	13/1	7479		
12/7	7660	13/2	7660	14/0	7660
12/8	7850	13/3	7850	14/1	7850
12/9	8086	13/4	8086	14/2	8086
12/10	8201				
		13/5	8320	14/3	8320
		13/6	8556	14/4	8556
		13/7	8793	14/5	8793
		13/8	8907		
		13/8	8907	14/6	9029
				14/7	9278
				14/8	9534
				14/9	9797

12/10 wordt alleen toegepast bij inpassing.  
 Er moet minimaal vijf jaar in de laagste aanloopschaal worden doorgebracht. Wordt binnen de vijf jaar het op één na hoogste niveau van de laagste aanloopschaal bereikt, dan vindt per eerstvolgende periodiekdatum de overgang naar de hoogste aanloopschaal plaats.

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE IV

Globale Normfuncties Onderwijsgevend Personeel<sup>1)</sup>

**Instructeur technische vaardigheden**

Schaal 8

*Functiekenmerk*

De functionaris verzorgt zelfstandig instructielessen en begeleidt/helpt studenten en/of cursisten (in het kader van contractactiviteiten) bij het gebruik van machines, apparaten, materialen e.d. Hij voert zijn werkzaamheden echter uit onder verantwoordelijkheid van onderwijsgevers die de functie van hoofdinstructeur praktijkonderwijs of hoger uitoefenen, waarbij sprake is van inhoudelijke aansturing.

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

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

De werkzaamheden kunnen betrekking hebben op instructie inzake computergebruik, audio-visuele media, het hanteren van gereedschappen en machines, omgang met materialen waaronder chemische stoffen e.d. De functie kan voorkomen in combinatie met werkzaamheden welke in het algemeen worden uitgevoerd door onderwijsondersteunend personeel.

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

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

---

<sup>1)</sup> Noot van cao-partijen:

”De zwaarte van onderstaande beschrijvingen is in materiële zin gelijk aan die van de vorige cao. De beschrijvingen zijn herkenbaar gemaakt met name voor de onderdelen cursussen en contractactiviteiten.

Het zijn onderwijsgevende functies, waarin onderwijsactiviteiten een essentieel bestanddeel van de functieuitoefening moet kunnen zijn.”

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

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

#### *Functiebeschrijving*

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

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

#### **Instructeur praktijkonderwijs**

Schaal 9

#### *Functiekenmerken*

De functionaris verzorgt zelfstandig de uitvoering van met name de praktijklessen van het onderwijsleerproces. Hij voert zijn werkzaamheden uit in nauw overleg met de betreffende docenten welke verantwoordelijk zijn voor de inhoudelijke afstemming met de theoriecomponent



## Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

en/of het totaal van de praktische component van het onderwijs. Het praktijkonderwijs is veelal voorgestructureerd. De inbreng van de instructeur praktijkonderwijs in de ontwikkeling van het onderwijsproces is beperkt en richt zich uitsluitend op (afgeronde) delen van het praktijkonderwijs en cursussen.

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

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

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

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

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

### *Functiebeschrijving*

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

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

Het begeleiden van individuele studenten en/of cursisten:

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

Het zonnodig leveren van bijdragen aan contractactiviteiten:

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

### **Hoofdinstructeur praktijkonderwijs**

Schaal 10

#### *Functiekenarakteristiek*

De kenarakteristiek komt grotendeels overeen met die van de instructeur praktijkonderwijs met dien verstande dat bij de onderhavige functie sprake is van een grotere verdieping in het vakgebied en de samenhang tussen de praktijk en de theorie nadrukkelijk aan de orde is en er sprake kan zijn van leidinggevende/coördinerende taken waarbij deze functionaris verantwoordelijk is voor de directie aansturing van instructeurs technische vaardigheden en/of instructeurs praktijkonderwijs, al dan niet in combinatie met leidinggevende taken aan onderwijsondersteunend personeel.

In het kader van werkzaamheden met betrekking tot contractonderwijs is de functionaris betrokken bij en soms mede verantwoordelijk voor delen van zowel de voorbereiding, de uitvoering als de evaluatie en bijstelling van standaardpraktijkcursussen.

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

#### *Functiebeschrijving*

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

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

## Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

- het mede samenstellen en beoordelen van (delen van) tentamens/examens;
- het deelnemen aan vergaderingen betreffende het vakgebied;
- en/of
- het in het kader van contractactiviteiten:
  - \* mede samenstellen van standaard praktijkcursussen en producten in het kader van contractonderwijs;
  - \* (eventueel) werven van cursisten c.q. het assisteren bij acquisitietrajecten voor cursussen en het verwerven van opdrachten voor toegepast onderzoek, research en adviestrajecten;
  - \* zelfstandig uitvoeren van de betreffende standaardpraktijkcursussen die opgebouwd zijn uit een aantal modules;
  - \* deelnemen aan researchactiviteiten, toegepast onderzoek en het uitvoeren van adviesopdrachten.

### **Docent**

Schaal 11

#### *Functiekenmerk*

Het accent in deze functie ligt op het zelfstandig verzorgen van kennisoverdracht en het begeleiden van het onderwijs- en leerproces. Het gaat daarbij om het verzorgen van afgeronde delen van onderwijs in de beroepsgerichte vakken, waaronder tevens wordt verstaan het zelfstandig verzorgen van de praktische component van het vakgebied. Het kan ook gaan om vakken waarbij het gaat om het bijbrengen van vaardigheden die van belang zijn voor het uitvoeren van het beroep en/of ondersteunend zijn voor de beroepsgerichte vakken.

Het gaat hierbij om zowel klassieke vormen van kennisoverdracht als wel de begeleiding van het leerproces (b.v. volgens het „leren – leren” concept, kennisoverdracht met behulp van multimedia, „zelf”-leerconcepten met behulp van kennisbemiddeling, enz.).

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

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

#### *Functiebeschrijving*

1. Het verzorgen van onderwijs:

Het onder aansturing van hogeschooldocenten, hogeschoolhoofd-docenten dan wel lectoren:

- het zelfstandig verzorgen van delen van onderwijs (hieronder wordt ook verstaan het zelfstandig verzorgen van de praktische component van het vakgebied) in de beroepsgerichte vakken (zoals het geven van colleges voor kleine tot middelgrote groepen studenten en/of cursisten en het geven van werkcolleges in b.v. bepaalde delen van een vakgebied, bepaalde delen van het curriculum, het geven van bepaalde modellen e.d.) inclusief het begeleiden van studenten en/of cursisten en leerprocessen;
- dan wel:
- het volledig verzorgen van onderwijs in de vakken die gericht zijn op het bijbrengen van vaardigheden ter ondersteuning van de beroepsgerichte vakken inclusief het begeleiden van studenten en/of cursisten en leerprocessen;
  - het leveren van bijdragen aan de ontwikkeling van leermiddelen, lesmateriaal, modules en andere delen van het curriculum.
2. Het leveren van bijdragen aan het onderwijsproces:
    - het schrijven van (delen van) notities, modules e.d.;
    - het begeleiden van individuele studenten;
    - het mede organiseren van stages en het verwerven van stageplaatsen alsmede het begeleiden van studenten bij hun stages, werkstukken e.d.;
    - het beoordelen van werkstukken, stageverslagen, tentamens e.d.
  3. Het zonnodig uitvoeren van contractactiviteiten zoals het voorbereiden, ontwikkelen, uitvoeren, evalueren en bijstellen van min of meer bestaande (standaard)contractactiviteiten ten behoeve van bedrijven, instellingen en individuele (aspirant)cursisten:
    - het ontwikkelen van (delen van) cursussen ten behoeve van bedrijven, instellingen en/of individuele cursisten;
    - het zelfstandig acquireren van klanten voor het leveren van standaard- c.q. bestaande producten (benaderen van geïnteresseerden, verstrekken van inlichtingen/geven van voorlichting, het opstellen van offertes e.d.) voor met name de eigen orderportefeuille/omzet c.q. het leveren van bijdragen aan het genereren van opdrachten voor nieuwe markten en klanten en het verwerven van opdrachten in dat kader;
    - het uitvoeren van opdrachten bestaande uit de zelfstandige uitvoering van cursussen, trainingen en opleidingen, advies- en consultancyopdrachten en/of toegepast onderzoek c.q. het veelal in een projectmatige organisatorische context, meewerken aan grotere en vernieuwende, niet standaard opdrachten onder leiding van een hogeschool(hoofd)docent of lector.
  4. Het, in voorkomende gevallen, aansturen van (hoofd)instructeurs en alsmede activiteiten van onderwijs-ondersteunend personeel.

## Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

### Hogeschooldocent Schaal 12

#### *Functiekenmerk*

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

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

Het kan ook gaan om werkzaamheden in de niet direct op het beroep gerichte vakken maar in de vakken gericht op het bijbrengen van vaardigheden ter uitoefening van het beroep doch waarbij ten opzichte van de vakdocent sprake is van coördinerende, afstemmende taken over de studie/vakrichtingen heen dan wel om niet beroepsgerichte vakken waarbij veel lesmateriaal voortdurend moet worden ontwikkeld, bijgesteld en aangepast aan nieuwe ontwikkelingen

Het gaat hierbij om zowel klassieke vormen van kennisoverdracht als wel de begeleiding van het leerproces (b.v. volgens het „leren – leren” concept, kennisopdracht met behulp van multimedia, „zelf”-leerconcepten met behulp van kennisbemiddeling, enz.).

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

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

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

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

#### *Functiebeschrijving*

##### 1. Het verzorgen van onderwijs:

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

kleine als grote groepen studenten, het geven van werkcolleges waarbij de theoretische componenten van het vak volledig aan de orde zijn evenals de relatie naar de praktijkcomponent;

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

dan wel:

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

dan wel:

- het gaat om het verzorgen van de direct op de beroep gerichte onderwijsondersteunende vakken waarbij de betreffende functionaris verantwoordelijk is voor de ontwikkeling van het vak waarbij veelal en voortdurend sprake is van fundamentele ontwikkelingen, innovatie en wijziging van het betreffende vak c.q. vakgebied waardoor voortdurende aanpassing van het curriculum, lesmateriaal e.d. dient plaats te vinden;
2. Het zonedig uitvoeren van contractactiviteiten zoals het voorbereiden, ontwikkelen, uitvoeren, evalueren en bijstellen van alle vormen van contractactiviteiten ten behoeve van bedrijven, instellingen en individuele cursisten waarbij het accent ligt op:
    - het ontwikkelen van nieuwe producten;
    - het verwerven van nieuwe klanten;
    - het vertalen van vragen van (potentiële) klanten in onderwijs- en onderzoeksprogramma's, projectplannen en programma's, plannen van aanpak, adviezen en maatwerkproducten;
    - het opstellen van businessplannen;
    - het acquireren van opdrachten ten behoeve van zowel de eigen orderportefeuille/omzet als die van andere afdelingen/medewerkers van de instelling;
    - het uitvoeren van opdrachten c.q. het leidinggeven daarvan (in de vorm van project- en/of programmamanagement waarbij sprake is van interdisciplinaire of multidisciplinaire projecten en/of programma's met een veelal innovatief karakter) zoals scholingsprogramma's, advies- en onderzoeksopdrachten, research, e.d.
  3. Het, in voorkomende gevallen, geven van leiding aan (hoofd-) instructeurs, docenten en onderwijsondersteunend personeel, wat on-

## Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

der meer blijkt uit het voorzitter van vakgroepvergaderingen, project-bijeenkomsten e.d.

### **Hogeschoolhoofddocent** Schaal 13

#### *Functiekenmerk*

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

Daarbij is sprake van een brede professionele aanpak en benadering op het niveau van de opleiding, erkenning op het vakgebied wat zich onder meer uit in een persoonlijke stijl en aanpak, het publiceren van onderzoeksresultaten, praktijkervaringen en over ontwikkelingen in het vakgebied en het verzorgen van lezingen, uitvoeren van workshops enz. Dit werk kan voorkomen al dan niet gecombineerd met leidinggevende werkzaamheden.

#### *Functiebeschrijving*

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

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

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

**Lector**

## Schaal 14

*Functiekenarakteristiek*

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

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

*Functiebeschrijving*

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

- het verzorgen van onderwijs waarbij het noodzakelijk is om het vak op topniveau te beheersen waarbij een directe vertaling kan worden gegeven van het onderwijs naar de praktijk;

dan wel:

- het leiden van complexe onderzoeken waarbij veelal sprake is van multidisciplinair onderzoek en/of hoog gespecialiseerd fundamenteel onderzoek waarbij niet alleen sprake dient te zijn van een volledige beheersing van het eigen vakgebied maar ook van aanverwante vakken; het gaat hierbij om onderzoek van wetenschappelijk niveau maar is toepassingsgericht waarbij veelal sprake is van onderzoek met een uitgesproken innovatief karakter;
- het leiden van, veelal innovatieve, adviesopdrachten voor bedrijven en overheidsinstellingen alsmede waarbij sprake is van opdrachten met een breed bedrijfskundig karakter en/of hoog gespecialiseerd onderzoek.



**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE V

REGELING BEZWARENPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING  
CAO-HBO

Artikel 1

**Bezwarencommissie cao-hbo**

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

Artikel 2

**Bijzondere bezwarencommissie**

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

Artikel 3

**Functiewaarderingprocedure**

1. De werkgever deelt iedere werknemer de bij zijn functie behorende karakteristiek, beschrijving én waardering schriftelijk mede.
2. De werkgever stelt op verzoek alle noodzakelijke informatie met betrekking tot deze functiewaardering aan de werknemer ter beschikking. Als de werknemer op enig moment van mening is, dat de waardering van de feitelijk opgedragen werkzaamheden verschilt van de waardering van de „organieke” functie, kan de werknemer die werkgever met redenen omkleed verzoeken de functiewaardering te heroverwegen.
3. De werkgever deelt binnen drie maanden na ontvangst van het in de

tweede volzin van het vorige lid genoemde verzoek de werknemer schriftelijk de uitkomst van de heroverweging mede. De werkgever vermeldt daarbij waarom de waardering al dan niet is aangepast, alsmede de beroepsmogelijkheid van artikel 4.

#### Artikel 4

##### **Taak van de bezwarencommissie**

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

#### Artikel 5

##### **Samenstelling van bezwarencommissie**

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

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 6

**Werkwijze van de bezwarencommissie**

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

Artikel 7

**Slotbepaling**

2. Deze regeling kan worden aangehaald als „Regeling bezwaren-procedure functiewaardering cao-hbo.

## BIJLAGE VI

### HET KADER VAN HET SOCIAAL STATUUT

Deze bijlage maakt onderdeel uit van deze cao en wordt door de werkgever van de hogeschool nader uitgewerkt.

#### Artikel 1

Het sociaal statuut staat in relatie tot:

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

#### Artikel 2

Het sociaal statuut bestaat uit ten minste twee fasen:

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

#### Artikel 5

##### **Instrumenten van flankerend sociaal beleid**

Ten behoeve van het flankerend sociaal beleid in geval van reorganisaties kunnen de onderstaande instrumenten voor de met ontslag bedreigde werknemer worden gehanteerd.

De onderscheiden instrumenten worden op de bij een reorganisatie betrokken hogeschool uitgewerkt:

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

**Hoger Beroepsonderwijs (HBO) 1997/1998**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voorzover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit is niet van toepassing op de niet bekostigde instellingen voor hoger beroepsonderwijs, zoals genoemd in titel 2, artikel 6.9 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.

V. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Nederlandse Staatscourant.

VI. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 19 november 1997

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het  
Centraal kantoor  
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.