

Collectieve arbeidsovereenkomst voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

cao mbo

1 augustus 2014 tot en met 30 juni 2015

Collectieve arbeidsovereenkomst
voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

Colofon

CAO MBO 2014-2015
Looptijd van 1 augustus 2014 tot en met 30 juni 2015

Woerden, juli 2014

Dit boekje is een uitgave van:
MBO Raad
Postbus 2051
3443 DB Woerden
www.mboraad.nl

Ontwerp omslag:
Ben Koch

Stramien binnenwerk:
Libertas, Utrecht

Druk:

Eerste druk

© 2014, MBO Raad

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

PAGINA

7	Preambule bij de CAO MBO 2014 - 2015
11	Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen
11	<i>Begripsbepalingen</i>
13	<i>Inwerkingtreding en looptijd</i>
13	<i>Werkingsfeer</i>
13	<i>Deeltijdwerknemer</i>
14	<i>Decentrale arbeidsvoorwaardengelden</i>
14	<i>Besteding middelen Convenant Leerkracht 2008</i>
14	<i>De Cao-interpretatiecommissie</i>
15	Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst
15	<i>Aangaan en vastleggen van de arbeidsovereenkomst</i>
15	<i>Voorwaarde voor indiensttreding</i>
16	<i>Duur en omvang van de arbeidsovereenkomst</i>
17	<i>Informatieverschaffing</i>
18	<i>Functievervulling</i>
18	<i>De leraar in opleiding (LIO)</i>
19	<i>Ordemaatregel in het belang van de instelling</i>
20	<i>Disciplinaire maatregelen</i>
20	<i>Einde van de arbeidsovereenkomst</i>
22	<i>Procedure</i>
24	Hoofdstuk 3 Inzet personeel
24	<i>Arbeidsduur en inzetbaarheid</i>
25	<i>Werktijden</i>
26	<i>Inzetbaarheidskader</i>
26	<i>Werkverdeling</i>
29	<i>Overgangsrecht</i>
30	<i>Formatie</i>
31	Hoofdstuk 4 Scholing en professionalisering
31	<i>Scholing en professionalisering</i>
32	<i>Studiefaciliteiten</i>
34	Hoofdstuk 5 Waarderen en belonen
34	<i>Functies en functiewaardering</i>
34	<i>Functioneringsgesprekken en beoordelen</i>
34	<i>Maandsalaris</i>
36	<i>Beloningsdifferentiatie</i>
37	<i>Herplaatsing tegen een lager loon</i>

37	<i>Betaling van het loon</i>
38	<i>Caó-salarisverhoging</i>
38	<i>Loonparagraaf CAO MBO 2014-2015</i>
40	Hoofdstuk 6 Toelagen en toeslagen
40	<i>Vakantietoelage</i>
40	<i>Eindejaarsuitkering</i>
41	<i>Bindingstoelage</i>
41	<i>Overwerkvergoeding OBP</i>
43	<i>Toelage onregelmatige dienst OBP</i>
43	<i>Garantietoelage onregelmatige dienst OBP</i>
44	<i>Toelage onregelmatige dienst OP</i>
44	<i>Waarneming hogere functie</i>
45	<i>Verschuivingstoelage</i>
45	<i>EHBO-toelage</i>
46	Hoofdstuk 7 Financiële regelingen
46	<i>Reis- en verhuiskosten</i>
46	<i>Bijdrage in de ziektekosten</i>
46	<i>Verhaal WGA-premie</i>
46	<i>Jubileumgratificatie</i>
47	<i>Fietsregeling</i>
47	<i>Vakbondscontributie uit het brutoloon</i>
47	<i>Overlijdensuitkering</i>
49	Hoofdstuk 8 Vakantie en verlof
49	<i>Vakantie</i>
51	<i>Buitengewoon verlof (imperatief)</i>
53	<i>Buitengewoon verlof (facultatief)</i>
54	<i>Buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief)</i>
54	<i>Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief)</i>
55	<i>Ouderschapsverlof (imperatief)</i>
55	<i>Verlof wegens militaire dienst</i>
55	<i>Onbetaald verlof</i>
56	Hoofdstuk 9 Duurzame inzetbaarheid
	<i>Paragraaf A Persoonlijk budget</i>
56	<i>Aanspraak</i>
56	<i>Hoogte</i>
56	<i>Aanwending</i>
57	<i>Verantwoording</i>
	<i>Paragraaf B Regeling seniorenverlof</i>
57	<i>Voorwaarden</i>

58	<i>Hoogte</i>
58	<i>Financiering</i>
59	<i>Extra verlof</i>
59	<i>Opname</i>
59	<i>Aanvraag</i>
60	<i>Eindigen verlof</i>
60	<i>Ziekte tijdens seniorenverlof</i>
61	<i>Werken tijdens opgenomen verlof</i>
	<i>Paragraaf C BAPO / Overgangsrecht</i>
61	<i>Vervallen BAPO-regeling</i>
62	<i>Overgangsregeling I</i>
63	<i>Overgangsregeling II</i>
	<i>Paragraaf D Overige seniorenfaciliteiten</i>
63	<i>Seniorenindagen</i>
64	<i>Dagelijkse werktijdverkorting</i>
65	Hoofdstuk 10 Overige rechten en plichten
65	<i>Arbeidsomstandighedenbeleid</i>
66	<i>Aanpassing werkrooster</i>
66	<i>Privacybeleid</i>
66	<i>Geheimhouding</i>
66	<i>Nevenwerkzaamheden</i>
67	<i>Intellectuele eigendom</i>
68	Hoofdstuk 11 Beleidsafspraken en -intenties
68	<i>Arbeidsmarkt- en doelgroepenbeleid</i>
68	<i>Personeelsbeleid</i>
69	<i>Werkgelegenheidsbeleid en afvloeiing</i>
69	<i>Reorganisatieoverleg</i>
70	<i>Sociaal Statuut</i>
70	<i>Sollicitatiecode</i>
71	<i>Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds Mbo</i>
72	Hoofdstuk 12 Beroepsrecht en geschillenregelingen
72	<i>Termijnen</i>
72	<i>Commissie van Beroep</i>
73	<i>Geschillenregelingen</i>
74	<i>Bezwarenregeling Functiewaardering</i>
75	Hoofdstuk 13 Medezeggenschap
75	<i>Faciliteiten vakbondswerk</i>
75	<i>Vakbondsbijdragen</i>
75	<i>Overleg met de ondernemingsraad</i>

75	<i>Bevoegdheden ondernemingsraad</i>
76	<i>Toelichting op begrippen</i>
77	<i>Informatievoorziening</i>
78	Hoofdstuk 14 Sociale zekerheid
78	<i>Ziekte en arbeidsongeschiktheid</i>
78	<i>Werkloosheid</i>
79	Hoofdstuk 15 Overgangsbepalingen
79	<i>HOS-overgangsrecht</i>
79	<i>Uitlooptoeslag</i>
79	<i>Levensloop</i>
79	<i>Bindingstoelage</i>
80	Toelichting
89	Bijlage A Salarisbedragen
98	Bijlage B Toelagen, toeslagen en vergoedingen
101	Bijlage C Regeling verplaatsingskosten
107	Bijlage D Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO-regeling)
113	Bijlage E Regeling betaald en onbetaald ouderschapsverlof
119	Bijlage F Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling
145	Bijlage G Bovenwettelijke werkloosheidsregeling
167	Bijlage H Reglement levensloop
174	Bijlage I Regeling onbetaald verlof
178	Bijlage J Regeling werkgeversbijdragen ten behoeve van vakbondswerkzaamheden
181	Bijlage K Arbocatalogus MBO
182	Bijlage L Regeling vakbondscontributie
184	Overlegprotocol
188	Professioneel Statuut
195	Transponeringstabel CAO BVE 2007-2009 - CAO MBO 2014-2015
206	Transponeringstabel CAO MBO 2014-2015 - CAO BVE 2007-2009

Artikelen waarop een toelichting wordt gegeven in de CAO MBO 2014-2015 zijn aangegeven met een *.

Preambule bij de CAO MBO 2014 - 2015

Cao-partijen hebben zich bij het maken van afspraken voor deze cao gericht op het waarborgen van de kwaliteit van het middelbaar beroepsonderwijs en meer specifiek op de kwaliteit van onderwijsgeevenden, samenwerkend in onderwijsteams, en overig personeel. Cao-partijen hebben de naam van de CAO BVE gewijzigd in CAO MBO. Dit heeft geen inhoudelijke gevolgen.

(Mede)zeggenschap en inzetbaarheid van onderwijsgeevenden

Cao-partijen realiseren zich dat – in een zich veranderende omgeving, o.a. door Focus op Vakmanschap – de druk op onderwijsgeevenden, om zich op professionele wijze toe te leggen op alle taken die behoren tot de functie van de onderwijsgevende en die bijdragen aan kwalitatief goed beroepsonderwijs, toeneemt. Cao-partijen hebben daarom als uitgangspunt genomen dat de cao die waarborgen biedt en die kaders schept die faciliterend zijn aan het werkproces op de instellingen. Met dit uitgangspunt kan de cao dan ook bijdragen aan de totstandkoming van de juiste (werk)afspraken op de instelling en de uitvoering ervan, hetgeen leidt tot regulering van de werkdruk van individuele werknemers.

Het beheersbaar kunnen houden van werkdruk dient voort te vloeien uit het als onderwijsgevende ervaren van eigenaarschap en het hebben van regelmogelijkheden. Cao-partijen hebben in 2007 door middel van een pakket aan afspraken, vastgelegd in het Professioneel Statuut en de cao (in combinatie met de invoering van de Wet op de Ondernemingsraden), getracht voorwaarden te scheppen om eigenaarschap en regelmogelijkheden voor de onderwijsgeevenden te versterken en dit te bevorderen vanuit het overleg tussen bestuur en ondernemingsraad. In het Professioneel Statuut is de basis gelegd voor het centraal stellen van het onderwijsteam en het leggen van de verantwoordelijkheid voor het “hoe” van het onderwijs bij het onderwijsteam.

Door het opnemen van een aantal maatregelen in de cao beogen cao-partijen de uitvoering van de in het Professioneel Statuut gemaakte afspraken beter tot hun recht te laten komen. Enerzijds door de in het Professioneel Statuut genoemde bevoegdheden voor de ondernemingsraad nader te duiden. Anderzijds door voorafgaande aan het teamproces een algemeen inzetbaarheidskader als uitgangspunt te hanteren en dit als individueel afdwingbaar recht in de cao op te nemen. Voorts wordt de zeggenschap van onderwijsgeevenden expliciet versterkt, doordat op teamniveau de werkzaamheden in zwaarte worden gewogen en worden verdeeld. Deze en de hieraan gerelateerde afspraken worden dan ook geacht faciliterend te

zijn aan het reeds door sociale partners in gang gezette proces van professionalisering van alle leden van het onderwijsteam, onderwijsgevend, onderwijsondersteuners en leidinggevend.

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers

Cao-partijen hebben geconstateerd dat, mede als gevolg van overheidsbeleid, werknemers ook in het mbo steeds langer doorwerken. Zij zien dan ook de noodzaak om werknemers bij het onderwijsproces te ondersteunen door omstandigheden te creëren waaronder werknemers op een goede en gezonde manier tot hun prestaties kunnen komen. Onderdeel hiervan is de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers, jong en oud. Er bestaat ook in het mbo (en in de vo-instellingen die onder de CAO MBO vallen) behoefte aan een moderne regeling die werknemers vanaf de start van hun loopbaan tot aan hun pensionering stimuleert om te participeren in het onderwijsproces en die een positieve invloed heeft op de werkbelasting en belastbaarheid van werknemers. Cao-partijen hebben geconcludeerd dat het arbeidsvoorwaardenpakket uit de CAO BVE 2007-2009 hiervoor onvoldoende mogelijkheden bood. Tevens spelen hierbij het overheidsbeleid en het feit dat de kosten voor de seniorenregelingen, waaronder de BAPO-regeling, de komende jaren bij ongewijzigde voortzetting verder zullen toenemen, een rol. Om aan de wensen en behoeften van werknemers in alle leeftijdscategorieën tegemoet te komen en hen vitaal te houden voor het werk, hebben cao-partijen ervoor gekozen om deze middelen op andere wijze te gaan inzetten en in deze cao een eerste stap te zetten met concrete maatregelen die toewerken naar beleid ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers, rekening houdend met de huidige en toekomstige oudere werknemers. Cao-partijen zijn daarom in deze cao een nieuwe regeling seniorenverlof overeengekomen. Alle werknemers die geen gebruik maken van de regeling seniorenverlof en/of het overgangsrecht hebben recht op een persoonlijk budget dat onderdeel uitmaakt van de jaartaak.

Ten aanzien van het afschaffen van de BAPO-regeling en het invoeren van een nieuwe regeling seniorenverlof hebben cao-partijen afgesproken jaarlijks met elkaar in overleg te zullen treden omtrent de herbesteding van de financiële middelen die (op termijn) vrijvallen door het afschaffen van de BAPO-regeling en die niet worden besteed aan de nieuwe regeling seniorenverlof.

Overig

Voorts zijn cao-partijen overeengekomen dat zij voor het einde van de looptijd van deze cao met elkaar in overleg treden omtrent de gevolgen van de Wet Werk en Zekerheid voor de bepalingen in de CAO MBO, met de bedoeling om daar in de

volgende cao afspraken over te maken. Partijen zullen in dit kader tevens met elkaar in overleg treden over het onderwerp “flexibele arbeidsrelaties” en alles wat daarmee samenhangt (zoals vaste arbeidsovereenkomsten en de werkingssfeer van de cao) en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling.

Per 2009 zijn de carrièrepatronen LB, LC, LD en LE ingekort vanuit het Actieplan LeerKracht. Voor degenen die niet profiteerden van de inkorting is destijds een bindingstoelage vastgesteld. Cao-partijen hebben zich op dat moment verplicht om met elkaar te overleggen over de betaalbaarheid van de bindingstoelage, indien de middelen uit het Convenant LeerKracht ontoereikend blijken. Vanaf 1 augustus 2014 heeft iedere werknemer een ingekort carrièrepatroon of een bindingstoelage en zijn de carrièrepatronen geharmoniseerd. Daarmee heeft de toelage zijn compenserende werking gehad. De beschikbare middelen vanuit het Convenant LeerKracht zijn thans slechts dekkend voor de inkorting en de harmonisatie en niet voor de bindingstoelage in de huidige vorm en omvang. Partijen zullen voor het einde van de looptijd van deze cao met elkaar in overleg treden omtrent de gevolgen van het bovenstaande voor de huidige bindingstoelage, met de bedoeling om daar in de volgende cao afspraken over te maken.

Ten slotte: de cao-bepalingen in deze CAO MBO zijn beleidsarm herschreven en de CAO MBO kent daardoor een andere ordening en indeling. Gedurende het proces van het herschrijven van de cao hebben cao-partijen over en weer beleidsrijke wijzigingen van cao-bepalingen voorgesteld. Cao-partijen zullen met elkaar in overleg treden omtrent deze beleidsrijke wijzigingen van cao-bepalingen, met de bedoeling om deze in de volgende cao door te voeren.

8 juli 2014

MBO Raad
Algemene Onderwijsbond
Abvakabo FNV
CNV Onderwijs
FvOv/UNIENFTO

Afsluitingsovereenkomst CAO MBO 2014-2015

Hierbij verklaren

de Vereniging MBO Raad, gevestigd te Woerden, te dezen voor haar leden handelend op basis van artikel 8 van haar statuten en krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer J.P.C.M. van Zijl, voorzitter, en de heer R. Schuur, bestuurslid, verder te noemen: MBO Raad

en

- ABVAKABO FNV gevestigd te Zoetermeer, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer R.C. van Baalen;
- de Algemene Onderwijsbond gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door mevrouw J. Muijres;
- CNV Onderwijs, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door mevrouw J. Krijt;
- FvOv/UNIENFTO, gevestigd te Culemborg, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer J. van den Dries

te zijn overeengekomen en te hebben vastgesteld de collectieve arbeidsovereenkomst MBO 2014-2015.

Aldus in zesvoud opgemaakt en ondertekend te Woerden op 28 augustus 2014.

namens de MBO Raad
de heer J.P.C.M. van Zijl

namens de MBO Raad
de heer R. Schuur

namens ABVAKABO FNV
de heer R.C. van Baalen

namens de Algemene Onderwijsbond
mevrouw J. Muijres

namens CNV Onderwijs
mevrouw J.C. Krijt

namens FvOv/UNIENFTO
de heer J. van den Dries

Algemene bepalingen

Artikel 1.1

Begripsbepalingen*

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. Arbeidsovereenkomst: de overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek.
- b. ASM: een algemene salarismaatregel.
- c. BAPO: bevordering arbeidsparticipatie ouderen, zoals genoemd in bijlage G van de (verlengde) CAO BVE 2007-2009 en thans in bijlage D.
- d. BW: Burgerlijk Wetboek.
- e. CAO: Collectieve arbeidsovereenkomst MBO.
- f. Cao-partijen: de MBO Raad enerzijds en ABVAKABO FNV, de Algemene Onderwijsbond (AOb), CNV Onderwijs en FvOv/UNIENFTO anderzijds.
- g. Cursusjaar: de periode van 1 augustus van een kalenderjaar tot en met 31 juli van het daarop volgende kalenderjaar.
- h. Dagdeel: een deel van de dag dat wordt gescheiden van een ander deel van de dag door een lunchpauze of een dinerpauze.
- i. Deeltijdwerknemer: de werknemer die een arbeidsduur heeft naar rato van een normbetrekking.
- j. Directe onderwijstaken: alle werkzaamheden van de werknemer die voor de deelnemer meetellen als vereiste onderwijsuren.
- k. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Nationale Bevrijdingsdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag.
- l. Formatieplan: het document waarin de samenstelling van de formatie is vastgelegd.
- m. Fte: Fulltime Equivalent, dat wil zeggen één normbetrekking.
- n. Functie: het samenstel van werkzaamheden dat de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst moet verrichten, zoals vastgelegd in het functieboek van de instelling.
- o. Functieboek: het document van de instelling waarin van elke in het formatieplan genoemde functie de beschrijving en de waardering is opgenomen.
- p. FUWA-BVE: het functiewaarderingssysteem voor de MBO-sector.
- q. Instelling: een instelling als bedoeld in de artikelen 1.3.1. tot en met 1.3.3. van de WEB.

- r. Loon: het maandsalaris, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering, de uitlooptoeslag, de (garantie)toelage onregelmatige dienst, de EHBO-toelage, de bindingstoelage en overige toelagen waarop een werknemer op basis van deze cao recht kan hebben.
- s. Maandsalaris: het bedrag, vermeld in de bijlagen A1 tot en met A6 in de reeks van genummerde salarisschalen in het carrièrepatroon dat behoort bij de functie.
- t. MBO: beroepsonderwijs en volwasseneneducatie.
- u. Normbetrekking: een betrekking met een omvang van 1659 uur per jaar.
- v. OBP: Ondersteunend en beheerspersoneel.
- w. OP: Onderwijsgevend personeel.
- x. OR: Ondernemingsraad, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- y. Partner: de persoon met wie de werknemer
 - is gehuwd, of
 - een geregistreerd partnerschap heeft, of
 - overeenkomstig een notarieel verleden samenlevingscontract samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert.
- z. Standplaats: de gemeente of de binnen de gemeente liggende plaats waarin de werknemer de meeste werkzaamheden verricht.
- aa. Uursalaris: $1/160^e$ deel van het maandsalaris bij een normbetrekking.
- bb. Vakbond: een vereniging van werknemers als bedoeld in artikel 2 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.
- cc. Verticale scholengemeenschap: een instelling zoals bedoeld in artikel 2.6 van de WEB.
- dd. WEB: Wet Educatie en Beroepsonderwijs.
- ee. Werkdag: een dag waarop de werknemer ingezet kan worden voor het verrichten van werkzaamheden.
- ff. Werkgever: het bevoegd gezag van de instelling als bedoeld in artikel 1.1.1, onderdeel w, van de WEB.
- gg. Werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.
- hh. Werktijdfactor: het gedeelte van de normbetrekking waarvoor de werknemer is benoemd, rekenkundig afgerond op vier cijfers achter de komma.

Artikel 1.2

Inwerkingtreding en looptijd

De cao is in werking getreden op 1 augustus 2014 en eindigt op 30 juni 2015 zonder dat daarvoor opzegging vereist is.

Artikel 1.3

Werkingsfeer

1. Deze cao is met inachtneming van hetgeen bepaald is in lid 3, 4 en 5 van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever.
2. Deze cao volgt de (verlengde) CAO BVE 2007-2009 en alle voorgaande cao's met dezelfde werkingsfeer op.
3. De werkgever die een verticale scholengemeenschap in stand houdt, besluit of de CAO VO of de CAO MBO van toepassing is, voor zover niet in strijd met wettelijke bekostigingsvoorwaarden of wettelijke voorschriften.
4. In de specifieke situatie waarbij parttime mbo-opleidingen een onderdeel vormen van een hbo-instelling, kan de werkgever de CAO HBO toepassen, voor zover niet in strijd met wettelijke bekostigingsvoorwaarden of wettelijke voorschriften.
5. In de specifieke situatie van slagersvakonderwijs (SVO) kan de werkgever de CAO Kenniscentra toepassen, voor zover niet in strijd met wettelijke bekostigingsvoorwaarden of wettelijke voorschriften.
6. De toelichting en de bijlagen maken deel uit van de cao, met uitzondering van het Overlegprotocol en het Professioneel Statuut. Dit zijn op zichzelf staande overeenkomsten die voor onbepaalde tijd van toepassing zijn.

Artikel 1.4

Deeltijdwerknemer

De cao is naar rato van toepassing op deeltijdwerknemers, behoudens het bepaalde in de navolgende artikelen:

- a. de studiekostenvergoeding, genoemd in artikel 4.2, eerste lid, sub a, eerste gedachtestreepje en sub b, eerste en tweede gedachtestreepje, met uitzondering van de bepaling dat de werkgever in bijzondere gevallen het percentage op 75% kan stellen;

- b. de duur van het buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 8.1 lid 1 en 8.3 lid 1 t/m 3;
- c. voor de inzetbaarheid van deeltijdwerknemers is artikel 3.1 lid 3 niet van toepassing, en geldt het bepaalde in artikel 3.1 lid 5.

Artikel 1.5

Decentrale arbeidsvoorwaardengelden

Wanneer de minister van OCW en/of de minister van EL&I aanvullende middelen ter beschikking stelt ten behoeve van de arbeidsvoorwaarden van het onderwijspersoneel worden tussen cao-partijen afspraken gemaakt over de besteding daarvan binnen de door de minister(s) van OCW en/of EL&I gestelde kaders.

Artikel 1.6

Besteding middelen Convenant Leerkracht 2008

De werkgever die op grond van het Convenant Leerkracht 2008 middelen ontvangt voor Beloning tekortregio's, besteedt 25% van deze middelen aan meer instructeur- en/of LB-, LC-, LD- of LE-functies. De overige 75% besteedt hij aan meer LC-, LD- of LE-functies.

Artikel 1.7

De Cao-interpretatiecommissie

1. Wanneer zich verschillen van mening voordoen over de interpretatie van de cao, kan elke cao-partij deze voorleggen aan de Cao-interpretatiecommissie.
2. De Cao-interpretatiecommissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter, twee vertegenwoordigers van de gezamenlijke vakbonden die partij zijn bij de cao, en twee vertegenwoordigers van de MBO Raad.
3. De leden van de commissie benoemen de onafhankelijke voorzitter.
4. Alvorens uitspraak te doen, hoort de Cao-interpretatiecommissie de cao-partijen over de voorgenomen uitspraak.
5. Een unanieme uitspraak van de Cao-interpretatiecommissie is bindend voor cao-partijen.

De arbeidsovereenkomst

Artikel 2.1

Aangaan en vastleggen van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst en latere wijzigingen daarvan worden schriftelijk vastgelegd. De werkgever zorgt ervoor dat werknemer binnen één maand na het sluiten of wijzigen van de arbeidsovereenkomst een door werkgever en werknemer ondertekend exemplaar ontvangt van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.
2. De schriftelijke arbeidsovereenkomst vermeldt ten minste:
 - a. naam en adres van de werkgever en de naam van degene die de werkgever bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig vertegenwoordigt;
 - b. naam, voornamen, geboorteplaats, geboortedatum en adres van de werknemer;
 - c. de datum van het sluiten van de arbeidsovereenkomst en de datum van indiensttreding;
 - d. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd is aangegaan, en in het laatste geval: voor welke termijn;
 - e. de proeftijd als bedoeld in de artikelen 7:652 en 7:676 BW, indien die is overeengekomen;
 - f. de functie die door de werknemer zal worden vervuld;
 - g. de werktijdfactor;
 - h. het salaris, de salarisschaal en het salarisnummer bij indiensttreding, en de maximum salarisschaal die op de functie van toepassing is;
 - i. de standplaats;
 - j. het concurrentiebeding in de zin van artikel 7:653 BW, indien dit is overeengekomen;
 - k. dat de cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.
3. De werkgever kan, met inachtneming van lid 1, de standplaats na overleg met de werknemer wijzigen.

Artikel 2.2

Voorwaarde voor indiensttreding

De werkgever gaat alleen een arbeidsovereenkomst aan met een beoogde werk-

nemer nadat een verklaring omtrent het gedrag is overlegd. Deze verklaring omtrent het gedrag is bij overlegging niet ouder dan 6 maanden.

Artikel 2.3

Duur en omvang van de arbeidsovereenkomst*

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor een termijn van ten hoogste drie jaar.
3. Voor elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt hetgeen is bepaald in artikel 7:668a BW. Voor tijdelijke uitbreidingen van de betrekkingsomvang die niet leiden tot een werktijdfactor groter dan 1 geldt eveneens hetgeen is bepaald in artikel 7:668a BW.
4. In afwijking van lid 3 wordt de arbeidsovereenkomst steeds aangegaan voor bepaalde tijd indien:
 - a. de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of ouder is;
 - b. de werknemer niet voldoet aan de wettelijke voorwaarden die gesteld worden aan benoeming in de betrokken functie;
 - c. enige overige wettelijke bepaling, waaronder begrepen bekostigingsvoorwaarden, zich tegen benoeming voor onbepaalde tijd verzet;
 - d. de werknemer een leraar in opleiding is als bedoeld in artikel 2.6.
5. De arbeidsovereenkomst kan in beginsel niet worden aangegaan voor een werktijdfactor groter dan 1. De werkgever en werknemer kunnen bij wijze van uitbreiding een werktijdfactor van maximaal 1,2 overeenkomen. De tijdelijke uitbreiding die leidt tot een werktijdfactor van groter dan 1 kan enkel voor bepaalde tijd worden aangegaan. De tijdelijke uitbreiding van de betrekkingsomvang waardoor de werktijdfactor groter dan 1 is, wordt in afwijking van artikel 7:668a BW nooit omgezet in een uitbreiding voor onbepaalde tijd.
6. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per jaar opnieuw een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsduur als bedoeld in de laatste volzin van het derde lid van artikel 2 van de Wet aanpassing arbeidsduur (Stb 2000 114).
7. In aanvulling op het ter zake in de Wet aanpassing arbeidsduur bepaalde kan de werkgever een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur afwijzen op

- één of meer van de volgende gronden:
- a. er is geen vacature;
 - b. het salarisuitzicht van de werknemer is hoger dan het maximumsalaris dat bij de vacature hoort;
 - c. de werknemer voldoet niet aan de eisen die de werkgever aan de vacature stelt.
8. Bij de inwilliging van een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur kan de werkgever het ingangstijdstip van de vermeerdering om organisatorische redenen later stellen dan door de werknemer verzocht.

Artikel 2.4

Informatieverschaffing

1. De werkgever zorgt ervoor dat elke werknemer kennis kan nemen van de tekst van de cao inclusief bijlagen.
2. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer binnen de instelling toegang heeft tot:
 - a. de statuten en de krachtens de statuten bepaalde reglementen van de rechtspersoon;
 - b. van toepassing zijnde reglementen of voorschriften die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden;
 - c. de sollicitatiecode;
 - d. de voor de instelling relevante onderwijswetgeving, de beleidsregels en bekostigingsvoorwaarden, gesteld door de ministeries van OCW en EL&I;
 - e. de Wet op de Ondernemingsraden en het (voorlopig) OR-reglement;
 - f. adres en reglement van:
 - de Commissie van Beroep;
 - de Commissie voor geschillen;
 - de Bezwarencommissie functiewaardering;
 - overige voor de werknemer relevante commissies;
 - g. naam en adres van de arbodienst en/of de andere deskundigen door wie de werkgever zich laat bijstaan bij de naleving van zijn verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet;
 - h. het adres van de Arbeidsinspectie.
3. Binnen twee maanden na eerste indiensttreding verstrekt de werknemer de werkgever die gegevens die noodzakelijk zijn voor het opstellen van het dienst-tijdoverzicht. Deze opgave kan in een later stadium niet meer worden gewijzigd.

4. De werknemer is verplicht om die informatie te verschaffen die de werkgever nodig heeft ter vervulling van zijn in de cao omschreven rechten en verplichtingen en ter uitvoering van de bekostigingsvoorwaarden en overige wettelijke voorwaarden.

Artikel 2.5

Functievervulling

1. De werknemer vervult zijn functie in overeenstemming met de grondslag en de doelstelling van de instelling, zoals die door de rechtspersoon zijn vastgesteld en zoals deze zijn omschreven in de statuten.
2. Het vervullen van de functie van werknemer beperkt zich niet tot de voorgeschreven werkzaamheden, maar impliceert dat de werknemer voldoet aan alle eisen die, gezien grondslag, doel en aard van de instelling, ter zake onderwijs en gedragingen redelijkerwijs aan hem gesteld kunnen worden.
3. De werknemer houdt zich bij de vervulling van de functie mede aan de regels die, ten behoeve van de goede gang van zaken door de werkgever, na overleg met belanghebbende groeperingen of geledingen, waaronder in voorkomende gevallen de OR, door middel van instructies en/of reglementen zijn vastgesteld en voorts aan de nadere aanwijzingen ter zake, hem door of vanwege de werkgever verstrekt.
4. Over de concrete taakinhoud en over wijziging daarvan pleegt de werkgever overleg met de werknemer. De werkzaamheden moeten redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen.

Artikel 2.6

De leraar in opleiding (LIO)

1. Onder een leraar in opleiding wordt verstaan: een laatstejaarsstudent van een lerarenopleiding die aan een instelling wordt benoemd op een leerarbeidsplaats.
2. Een werkgever kan met een leraar in opleiding een arbeidsovereenkomst aangaan voor een periode van vijf maanden bij een werktijdfactor 1,0000, of voor een periode van tien maanden bij een werktijdfactor van 0,50000. De periode eindigt altijd voor de zomervakantie.
3. De werkgever sluit naast de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een

leerovereenkomst met de leraar in opleiding en de lerarenopleiding waar de leraar is ingeschreven.

4. Op de leraar in opleiding is de cao van toepassing met uitzondering van de artikelen 1.4, 3.1 lid 1 t/m 4, 3.4, 4.1, 4.2 lid 1 t/m 3, 5.1, 5.2, 5.3 lid 1 t/m 5, 5.3 lid 7 en 8, 5.4, 5.6, 6.3 t/m 6.10, 7.1, 7.2, 7.5, 7.6, 8.1, 9.14 t/m 9.18, 10.2, 11.1 lid 3 t/m 5, 12.4, 15.2, 15.4 en bijlage C.
5. Het salaris van de werknemer die benoemd is in de functie van leraar in opleiding bedraagt bij een werktijdfactor 1,0000: 50% van het bedrag dat hoort bij het carrièrepatroon LB nr. 01, zie bijlage A5. Bij een werktijdfactor van 0,5000 bedraagt het salaris 25% van het bedrag dat hoort bij het carrièrepatroon LB, nr. 01.

Artikel 2.7

Ordemaatregel in het belang van de instelling

1. De werkgever kan de werknemer bij wijze van ordemaatregel schorsen:
 - a. indien strafrechtelijke vervolging tegen de werknemer is ingesteld wegens een misdrijf: voor de duur van die vervolging;
 - b. indien de werknemer door de rechter de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen: totdat de rechterlijke uitspraak onherroepelijk is geworden;
 - c. indien de werkgever de arbeidsovereenkomst wil beëindigen wegens plichtsverzuim, wegens ongeschiktheid of onbekwaamheid voor de functie anders dan op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid of wegens andere gewichtige redenen: tot de datum waarop de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indient. De schorsing vervalt indien niet binnen zes weken na de eerste dag van de schorsing een verzoekschrift als bedoeld in artikel 7:685 BW wordt ingediend dan wel een ontslagbesluit door de werkgever wordt genomen.
 - d. voor de duur van de opzegtermijn of de ontbindingsprocedure;
 - e. in overige gevallen waarin de werkgever van mening is dat dit in het belang van de instelling noodzakelijk is: voor ten hoogste 3 maanden, éénmaal te verlengen met ten hoogste 3 maanden.
2. De schorsing, bedoeld in het eerste lid, houdt in dat de werknemer tijdelijk wordt ontheven van zijn functie. Tijdens de schorsing heeft de werknemer alleen toegang tot de instelling als de werkgever daar toestemming voor geeft.

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer wel toegang heeft tot de informatie genoemd in artikel 2.4, tweede lid.

3. De werkgever deelt het besluit tot schorsing zo spoedig mogelijk, maar in elk geval binnen 3 werkdagen, aan de werknemer mee per aangetekende brief. In het geval genoemd in het eerste lid, onderdeel e, geeft de werkgever voor hij tot de schorsing overgaat, de werknemer de gelegenheid zijn opvattingen over de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. De werkgever neemt deze opvattingen op in zijn brief.
4. Als de reden van de schorsing is vervallen of handhaving van de schorsing niet meer nodig is, trekt de werkgever de schorsing zo spoedig mogelijk in. In gevallen waarin de schorsing ten onrechte blijkt te zijn gegeven, wordt de werknemer door de werkgever gerehabiliteerd, tenzij de werknemer aangeeft hier geen prijs op te stellen.

Artikel 2.8

Disciplinaire maatregelen

1. Onder plichtsverzuim wordt verstaan: het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van voor hem geldende verplichtingen of het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.
2. Tegen de werknemer die zich schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim, kan de werkgever onder opgave van redenen de volgende disciplinaire maatregelen treffen:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. schorsing;
 - c. overplaatsing;
 - d. ontslag.

Artikel 2.9

Einde van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. door beëindiging tijdens de proeftijd;
 - b. door het verstrijken van de tijd waarvoor zij is aangegaan;
 - c. door opzegging door de werkgever of de werknemer;
 - d. door middel van wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;

- e. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter op grond van de artikelen 7:685 en 7:686 BW;
 - f. door opzegging van de werkgever of de werknemer op grond van artikel 7:677 lid 1 BW wegens een dringende reden, waaronder de in de artikelen 7:678 lid 2 en 7:679 lid 2 BW genoemde redenen;
 - g. met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen, onverlet de wettelijke bepalingen ter zake;
 - h. op het moment dat de werknemer bij onherroepelijke uitspraak de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen;
 - i. door overlijden van de werknemer.
2. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever of de werknemer vindt plaats door middel van een aangetekende brief of een brief die tegen ontvangstbewijs wordt overhandigd, met inachtneming van de geldende opzegtermijn. In deze brief wordt de reden voor de opzegging vermeld.
 3. Opzegging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats tegen de eerste dag van een kalendermaand. De opzegtermijn bedraagt zowel voor werkgever als voor werknemer:
 - als de werknemer 6 maanden of minder in dienst is geweest: ten minste 1 maand;
 - als de werknemer meer dan 6 maanden, maar minder dan 12 maanden in dienst is geweest: ten minste 2 maanden;
 - als de werknemer 12 maanden of meer in dienst is geweest: 3 maanden.
 Als de werknemer op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor hem op die datum een langere opzegtermijn gold dan 3 maanden, blijft bij opzegging door de werkgever die langere termijn gelden zolang de werknemer bij dezelfde werkgever in dienst blijft.
 4. De werkgever en de werknemer kunnen de opzegtermijnen, genoemd in het derde lid, schriftelijk verlengen. In dat geval bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer ten hoogste 6 maanden en de opzegtermijn voor de werkgever ten minste het dubbele van die voor de werknemer.
 5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen op grond van:
 - a. plichtsverzuim;
 - b. onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor zijn functie,

- andere dan op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid;
- c. opheffing van de instelling of een deel daarvan, of het vervallen van de functie, of zodanige verandering in de inrichting van het onderwijs dat de werkzaamheden van de werknemer overbodig zullen worden;
 - d. ziekte of arbeidsongeschiktheid met inachtneming van de bepalingen van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling (Bijlage F);
 - e. andere gewichtige redenen.
6. De werkgever kan geen deeltijdontslag toepassen.
7. Als de werknemer gedeeltelijk uit dienst wil treden om met deeltijdpensioen te gaan, gaat de werkgever daarmee akkoord. De werknemer zegt in dit geval op met inachtneming van de voor hem geldende opzegtermijn zoals vermeld in artikel 2.9 lid 3.
8. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst verstrekt de werkgever aan de werknemer een schriftelijke verklaring waarin zijn vermeld het carrièrepatroon en regelnummer dat op de dag direct voorafgaande aan het einde van de arbeidsovereenkomst van toepassing was, en de datum vanaf welke deze voor de werknemer golden.
9. Indien de werknemer wordt ontslagen op grond van het gestelde in lid 5 sub d gaat de werkgever aansluitend éénzelfde dan wel gelijkwaardige arbeidsovereenkomst aan met de werknemer in een betrekkingssomvang die overeenkomt met zijn restvaliditeit, tenzij dit op grond van door de werkgever te stellen en zonodig te bewijzen omstandigheden redelijkerwijs niet kan worden geveerd.

Artikel 2.10

Procedure

1. Voordat de werkgever een besluit neemt tot:
 - het opleggen van een schorsing, of een verlenging daarvan, genoemd in artikel 2.7 lid 1; of,
 - een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 2.8 lid 2; of,
 - het beëindigen van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2.9 lid 5 sub a, b en e,deelt hij per aangetekende brief of tegen ontvangstbewijs overhandigde brief zijn voornemen en de redenen daarvoor aan de werknemer mee en geeft hij de werknemer de gelegenheid zich te verweren. De vorige zin is niet van

toepassing bij opzegging op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677, eerste lid, BW.

2. Als de werknemer zich wil verweren, deelt hij dat binnen 14 dagen na de verzending of overhandiging van de brief, genoemd in het eerste lid, aan de werkgever mee. Het verweer vindt plaats binnen 28 dagen na de verzending of overhandiging van de brief, genoemd in het eerste lid. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer of het verweer mondeling of schriftelijk zal plaatsvinden. Van een mondeling verweer maakt de werkgever een verslag op, waarvan hij de werknemer zo spoedig mogelijk een afschrift stuurt met het verzoek dit te ondertekenen. Weigert de werknemer de ondertekening, dan stelt hij de werkgever daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd in kennis. De werknemer kan zich bij het verweer laten bijstaan.
3. Zo spoedig mogelijk na het verweer deelt de werkgever de werknemer bij aangetekende brief of tegen ontvangstbewijs overhandigde brief zijn definitieve besluit mee.

Inzet personeel

Artikel 3.1

Arbeidsduur en inzetbaarheid*

1. De normjaartaak bedraagt 1659 uur.
2. De werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, heeft bij een normbetrekking een werkweek van 40 uur.
3. De werknemer, bedoeld in het tweede lid, kan op 200 dagen per jaar worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken. Onder werkzaamheden in de eerste volzin worden niet bedoeld werkzaamheden die de werknemer verricht in het kader van de 59 uren voor scholing en professionalisering als bedoeld in artikel 4.1 lid 7.
4. Voor de werknemers op wie het tweede lid niet van toepassing is, bedraagt de werkweek ten hoogste 40 uur.
5. De werkgever maakt met de werknemer afspraken over de feitelijke inzet van de werknemer per week. Indien werkgever en werknemer geen schriftelijke overeenstemming kunnen bereiken geldt voor de beschikbaarheid van de werknemer de volgende tabel:

Werktijdfactor	Maximaal aantal dagdelen in te roosteren voor werkzaamheden	Maximaal aantal dagen in te roosteren voor werkzaamheden
t/m 0,1	2	1
t/m 0,2	2	2
t/m 0,3	3	3
t/m 0,4	4	3
t/m 0,5	5	3
t/m 0,6	6	3
t/m 0,7	7	4
t/m 0,8	8	4
t/m 0,9	9	5
> 0,9	10	5

6. De feitelijke dagen of dagdelen, waarop de werknemer wordt ingezet, worden door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld.

Artikel 3.2

Werktijden

1. De werkgever heeft een regeling waarin is aangegeven:
 - a. de tijden waarop de instelling geopend is;
 - b. de tijden waarop de werknemers kunnen worden ingezet voor werkzaamheden;
 - c. de lunch- en dinerpauzes;
 - d. de rusttijden en rustdagen.Bij de punten b en c kan onderscheid worden gemaakt tussen verschillende categorieën werknemers.
2. In incidentele gevallen kan de instelling, in overleg met de OR, ook op zondagen en feestdagen zijn geopend.
3. De werkgever stelt na overleg met de werknemer de dagelijkse tijd- en/of plaatsgebonden werktijden vast. Een werkdag bestaat uit maximaal 9 zo veel mogelijk aaneengesloten uren onderbroken door voldoende rustperioden.
4. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het voorgenomen besluit van de werkgever, zoals bedoeld in het derde lid, kan de werknemer dit schriftelijk onder opgaaf van redenen binnen 5 werkdagen aan de interne geschillencommissie zoals bedoeld onder 12.3 lid 2 kenbaar maken.
5. De werknemer die behoort tot de categorie OBP, voor zover niet vallend onder artikel 3.1 lid 2, kan de werkgever verzoeken de jaartaak op een door de werknemer gewenste manier vorm te geven. De werkgever stemt hiermee in tenzij het patroon volgens de werkgever in strijd is met het organisatorisch belang van de instelling. In dat geval wordt overleg gevoerd tussen de werkgever en de werknemer met de intentie om alsnog tot overeenstemming te komen. Uiteindelijk stelt de werkgever de werktijden vast. Op het besluit van de werkgever is de geschillenregeling van artikel 12.3 van toepassing.
Mogelijke patronen kunnen zijn:
 - 4 dagen van 9 uur;
 - 4 dagen van 8 uur en 1 dag van 4 uur;
 - afwisselend weken van 5 dagen van 8 uur en van 4 dagen van 8 uur;
 - 5 dagen van 8 uur met 17 vrij opneembare compensatiedagen.

Ongeacht zijn gekozen werkpatroon moet de werknemer de jaartaak behorend bij zijn werktijdfactor realiseren.

6. De werkgever kan na overleg met de werknemer maximaal 2 avonden per week werk opdragen. De werkgever houdt hierbij zoveel mogelijk rekening met de afspraken die hij met de werknemer heeft gemaakt over diens werktijden. In overeenstemming met de werknemer kan de werkgever hem op meer dan 2 avonden per week inzetten.

Artikel 3.3

Inzetbaarheidskader*

1. Voor de werknemer die deel uitmaakt van een onderwijsteam (direct betrokken bij het primair proces en benoemd in een functie met carrièrepatroon 7 of hoger) geldt een inzetbaarheidskader. Dit inzetbaarheidskader houdt bij een normbetrekking in dat de normjaartaak van 1659 uur als volgt is gecompartmenteerd:
 - a. 1200 uur voor die werkzaamheden die verband houden met de uitvoering van het onderwijs en de direct daaruit voortkomende werkzaamheden; en
 - b. 459 uur voor die werkzaamheden die verband houden met de organisatie en ontwikkeling van het onderwijs, waaronder professionalisering, overleg, afstemming en coördinatie.
2. In een schriftelijke stemming onder alle leden van een onderwijsteam kan uitsluitend unaniem worden besloten tot het collectief afwijken van het algemene inzetbaarheidskader van 1200/459 uur, zoals bedoeld in het eerste lid, en qua tijdsbesteding komen tot een andere compartimentering van de taken gemoeid met de uitvoering en de organisatie van het onderwijs. Het unaniem genomen besluit geldt voor de duur van een cursusjaar. Daarbij moet het onderwijsteam wel voldoen aan de vigerende wet- en regelgeving, alsmede de financiële, kwaliteits- en facilitaire instellingskaders.

Artikel 3.4

Werkverdeling*

1. Uitgangspunt is dat de werknemers in het onderwijsteam met de leidinggevende en met inachtneming van het algemene inzetbaarheidskader zoals bedoeld in artikel 3.3 lid 1, of het inzetbaarheidskader zoals bedoeld in artikel 3.3 lid 2, de werkzaamheden verdelen in een werkoverleg van het onderwijsteam.
2. Het algemeen inzetbaarheidskader zoals bedoeld in artikel 3.3 lid 1 of het inzet-

baarheidskader, zoals bedoeld in artikel 3,3 lid 2, is een individueel afdwingbaar recht.

3. De werkverdeling maakt maatwerk voor de inzet van werknemers, rekening houdend met een ieders individuele capaciteiten, competenties, belastbaarheid en voorkeuren mogelijk. Per werknemer in het onderwijsteam kan dit dan ook, op verzoek van en in onderling overleg met één of meer andere werknemers in het onderwijsteam, leiden tot een andere verdeling van werkzaamheden dan de verdeling conform de compartimenten van het algemeen inzetbaarheidskader, zoals bedoeld in artikel 3,3 lid 1 of het inzetbaarheidskader, zoals bedoeld in artikel 3,3 lid 2.
4. Bij de verdeling van de werkzaamheden wordt de volgende procedure in acht genomen.
 - a. Voorafgaand aan de werkverdeling heeft het onderwijsteam het onderwijsprogramma vormgegeven met inachtneming van de volgende kaders:
 - het tussen de werkgever en de OR besproken meerjarig financieel beleid;
 - het in overleg met de OR door de werkgever vastgestelde formatiebeleid en taakbelastingsbeleid;
 - de in het Professioneel Statuut geborgde professionele ruimte;
 - de wettelijke eisen voor kwalificatie, toetsing en examinering;
 - de wettelijke bepalingen ten aanzien van de programmering en realisatie van voldoende onderwijstijd;
 - de binnen de instelling geldende facilitaire kaders en kwaliteitskaders.
 - b. De werknemers in het onderwijsteam maken een overzicht van de uit het onderwijsprogramma voortvloeiende taken, behorende tot de compartimenten van het geldende inzetbaarheidskader ter zake de uitvoering en de organisatie van het onderwijs. Vervolgens waarderen de werknemers in het onderwijsteam op basis van een op de praktijk gebaseerde realistische inschatting de zwaarte van en de benodigde tijd voor de uit te voeren werkzaamheden. Het onderwijsteam kan de leidinggevende hieromtrent een voorstel laten doen.
 - c. De werknemers in het onderwijsteam overleggen onderling hoe zij, rekening houdende met een ieders inzetbaarheid en werktijden, de te verrichten werkzaamheden evenwichtig gespreid over het cursusjaar gaan verdelen. Daarbij speelt tevens een rol de beschikbaarheid van ruimtes, bpv-plaatsen en de specifieke pedagogisch-didactische werkwijze. Het onderwijsteam doet hierover een voorstel aan de leidinggevende.

- d. De leidinggevende toetst of het voorstel van het onderwijsteam ter zake de weging en verdeling van werkzaamheden voldoet aan de onder a. genoemde (beleids)kaders van de instelling en de wettelijke vereisten, brengt indien noodzakelijk het voorstel daarmee in overeenstemming en legt vervolgens een definitief voorstel neer in het werkoverleg.
 - e. De werknemers in het onderwijsteam maken in het werkoverleg afspraken met de leidinggevende over hoe te handelen bij noodzakelijke tussentijdse wijzigingen in de planning en de verdeling van de werkzaamheden als gevolg van een veranderde instroom van deelnemers en/of uitval van teamleden.
 - f. De leidinggevende brengt het definitieve voorstel in stemming en deelt conform de vastgestelde werkverdeling de taken toe.
5. De besluitvorming over het definitieve voorstel van de leidinggevende vindt plaats met inachtneming van het volgende:
- a. alle werknemers met een taak in de uitvoering van het onderwijsprogramma zijn, ongeacht de aard en omvang van hun arbeidsovereenkomst, stemgerechtigd;
 - b. er wordt gestemd aan de hand van 'One Man, One Vote';
 - c. indien ten minste de meerderheid van de stemgerechtigde werknemers zich in het definitieve voorstel kan vinden, geldt dit als vastgesteld;
 - d. de stemming wordt ten minste 5 werkdagen van tevoren geagendeerd voor een werkoverleg, dat plaats heeft zodanig dat ten minste 80% van de betrokken werknemers aanwezig kan zijn;
 - e. tussen de datum waarop het definitieve voorstel is gedaan en de datum waarop de stemming moet hebben plaatsgevonden liggen ten minste 3 werkdagen.
6. Bij het ontbreken van de vereiste meerderheid zoals bedoeld in lid 5 hanteert de leidinggevende de toedelingsoptie. Dit betekent dat - om de goede voortgang van het onderwijs te kunnen garanderen - de leidinggevende de werkzaamheden weegt en verdeelt, met inachtneming van het volgende:
- a. het algemeen inzetbaarheidskader, zoals bedoeld in artikel 3,3 lid 1. De leidinggevende past daarbij een opslagfactor van ten minste 40% toe, berekend over groepslessen, ten behoeve van de voorbereiding en nazorg voor die groepslessen. Onder groepslessen wordt verstaan: ingeroosterde groepsgebonden contactactiviteiten, gericht op het realiseren van begeleidende onderwijstijd.
 - b. De leidinggevende draagt met inachtneming van artikel 4,1, zevende tot en

met negende lid, uren ten behoeve van scholing en professionalisering op aan de werknemer.

7. Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever van het zesde lid afgeweken worden.
8. De werknemer kan inzake de hem opgedragen taken een geschil aanhangig maken bij de interne geschillencommissie.
9. Dit artikel is ook van toepassing op de werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 7 of 8 indien hij deel uitmaakt van het desbetreffende onderwijsteam.

Artikel 3.4a

Overgangsrecht*

1. Indien voldaan wordt aan de volgende omstandigheden, geldt de in lid 2 bedoelde overgangsbepaling:
 - de werkverdeling voor het cursusjaar 2014-2015 heeft op of na 1 augustus 2014 plaatsgevonden conform het bepaalde in artikel F-6 van de CAO BVE 2007-2009;
 - de leidinggevende is overgegaan tot het wegen en verdelen van de werkzaamheden op basis van op 1 juli 2014 bestaande, in overleg met de OR gemaakte afspraken, over een opslagfactor voor voorbereiding en nazorg berekend over groepslessen;
 - de door de leidinggevende gehanteerde opslagfactor is lager dan het in artikel 3.4 lid 6 onder a. vastgelegde minimum van 40%.
2. De werkgever heeft tot uiterlijk 1 januari 2015 de tijd om in overleg met de OR de bestaande afspraken zodanig aan te passen dat hierin de in artikel 3.4 lid 6 onder a. bedoelde opslagfactor van ten minste 40% voor voorbereiding en nazorg berekend over groepslessen is opgenomen. Vervolgens dient de organisatie van de werkgever uiterlijk op 1 januari 2015 op deze nieuwe afspraken te zijn ingericht en afgestemd. Het voorgaande betekent dat de op of na 1 augustus 2014 bestaande werkverdeling toegedeeld door de leidinggevende, tot 1 januari 2015 kan worden gehandhaafd. Met ingang van 1 januari 2015 is artikel 3.4 lid 6 a. onverkort van toepassing.

Artikel 3.5

Formatie*

1. De totale formatie bestaat uit:
 - a. de vaste formatie: de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd;
 - b. de tijdelijke formatie: de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de urenuitbreidingen voor bepaalde tijd;
 - c. de flexibele formatie: uitzendarbeid.

2. De werkgever zal flexibele arbeidsovereenkomsten die de werknemer in een nadelige positie brengen, zo veel mogelijk voorkomen en daarom:
 - a. geen gebruik maken van oproepcontracten waarbij de werknemer beschikbaar is voor werk, maar geen garantie voor werkuren heeft ("nul-uren-contract");
 - b. slechts bij uitzondering gebruik maken van oproepcontracten waarbij de werknemer een garantie heeft voor een overeengekomen minimum aantal werkuren en daarboven beschikbaar is tot een overeengekomen maximum aantal werkuren ("min-max-contract"). Het aantal niet gegarandeerde uren van dit contract maakt deel uit van de tijdelijke formatie, en mag een omvang hebben van maximaal 75% van het aantal wel gegarandeerde uren.
 - c. terughoudend beleid voeren in het aanbieden van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan dezelfde werknemer.

3. De werkgever kan gebruik maken van uitzendarbeid:
 - a. voor vervanging wegens ziekte;
 - b. ter voorziening in de behoefte aan arbeidskrachten in geval van een groot aanbod van werkzaamheden;
 - c. voor activiteiten van kennelijk tijdelijke aard of contractactiviteiten;
 - d. bij onvoorziene omstandigheden.

In de gevallen genoemd onder c en d mag de uitzendarbeid maximaal 12 maanden duren.

Onder uitzendarbeid als bedoeld in het eerste lid sub c wordt ook verstaan het detacheren van werknemers van een andere werkgever (al of niet in de zin van deze cao) bij de instelling.

4. De werkgever die gebruik maakt van uitzendarbeid komt met het uitzendbureau overeen dat de beloning van de uitzendkracht, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen, gelijk is aan die van een werknemer die in dienst is bij de werkgever in een gelijke of gelijkwaardige functie.

Scholing en professionalisering

Artikel 4.1

Scholing en professionalisering

1. De werkgever heeft scholingsbeleid dat uitmondt in een meerjarenscholingsplan en bestaat ten minste uit de volgende componenten:
 - de uitgangspunten van het scholingsbeleid;
 - de stappen waarin het scholingsbeleid tot uitvoering zal worden gebracht;
 - de criteria met behulp waarvan bepaald wordt welke werknemers wanneer in aanmerking komen voor scholing, waarbij ten minste het genoemde in het zevende tot en met negende lid geldt.
2. De werkgever stelt het scholingsbudget vast.
3. De werkgever vraagt advies aan de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van het scholingsbudget.
4. De werknemer heeft recht op:
 - a. een jaarlijks loopbaangesprek, waaruit een persoonlijk ontwikkelingsplan kan voortvloeien. Voor de werknemer op wie het zesde tot en met negende lid niet van toepassing zijn, kan een EVC-traject onderdeel zijn van dit ontwikkelingsplan;
 - b. scholing die nodig is om zijn functie goed te kunnen uitoefenen;
 - c. scholing en professionalisering gericht op het uitoefenen van een andere functie, indien dit past binnen zijn loopbaanperspectief.
5. De werknemer is verplicht mee te werken aan de scholing en professionalisering die de werkgever nodig acht voor een goede uitoefening van de functie of voor behoud van werkgelegenheid.
6. De werknemer met een opleidingsniveau beneden mbo-niveau 2 wordt in de gelegenheid gesteld een startkwalificatie te halen.
7. De werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 7 of hoger, heeft bij een normbetrekking jaarlijks recht op 59 uren ten behoeve van scholing en professionalisering, naast de uren waarop hij recht heeft op grond van het achtste of negende lid. Over de

invulling van de uren legt de werknemer verantwoording af aan de werkgever. De werknemer die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 7 of 8 vult de uren in overleg met de werkgever.

8. Voor elk onderwijsteam waarin het werk is verdeeld conform artikel 3.4 lid 1 t/m 5 is, ten behoeve van scholing en professionalisering van de direct bij het primair proces betrokken werknemers die benoemd zijn in een functie behorend bij carrièrepatroon 7 of hoger een uren-aantal beschikbaar dat gelijk is aan: $P \times 107$. Hierin is P het totale aantal FTE's van de werknemers genoemd in de vorige zin binnen een onderwijsteam. Deze uren worden op het niveau van het onderwijsteam (al dan niet gedifferentieerd) toegedeeld aan de desbetreffende werknemers. De toedeling en invulling ervan gebeurt op basis van een vooraf door het onderwijsteam opgesteld scholingsplan en vindt plaats onder verantwoordelijkheid van en in overleg met de werkgever met in achtneming van artikel 4.2 lid 1 sub a en b.
9. Indien de werkgever de werkzaamheden van het onderwijsteam waarvan de werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 7 of hoger deel uitmaakt, toedeelt volgens artikel 3.4, zesde lid, heeft de werknemer recht op ten minste 24 uren scholing en professionalisering. Deze 24 uren maken deel uit van het uren-aantal ten behoeve van scholing en professionalisering dat beschikbaar is op het niveau van het onderwijsteam. De toedeling van de overige uren die beschikbaar zijn op het niveau van het onderwijsteam ten behoeve van scholing en professionalisering, vindt plaats in opdracht van de werkgever.

Artikel 4.2

Studiefaciliteiten

1. De werkgever verleent de volgende studiefaciliteiten:
 - a. bij scholing in opdracht van de werkgever, scholing ter voorkoming van werkloosheid of scholing ter behoud van werkgelegenheid:
 - 100% vergoeding van cursus-, examen-, materiaal-, reis- en verblijfkosten;
 - studieverlof voor 75% van de genormeerde studielast.
 - b. in overige gevallen, op verzoek van de werknemer, waarin scholing naar het oordeel van de werkgever mede in het belang van de instelling is:
 - 100% vergoeding van noodzakelijke reis- en verblijfkosten;
 - 50% of in bijzondere gevallen 75% vergoeding van verplicht studiemateriaal, cursusgeld, examen- en diplomakosten;

- indien het belang van de instelling zich daar niet tegen verzet: studieverlof voor maximaal één dag per week voor zover de scholing en/of een examen of tentamen ter afronding van (een deel van) de studie niet buiten werktijd kan plaatsvinden, plus maximaal 5 halve dagen per jaar voor voorbereiding op tentamens of examens.
 - c. bij scholing die overwegend in het persoonlijk belang van de werknemer is, kan de werkgever onbetaald studieverlof verlenen.
- 2. De werknemer is gehouden in de volgende gevallen, de volgende vergoeding van de studiekosten terug te betalen aan de werkgever:
 - a. indien de arbeidsovereenkomst op zijn initiatief eindigt voordat de scholing met goed gevolg is afgesloten: de vergoeding die in de drie jaar voorafgaand aan het eindigen van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer is betaald;
 - b. indien de scholing niet met goed gevolg is afgesloten en dit naar het oordeel van de werkgever de werknemer te verwijten is: de vergoeding die is betaald in de periode van 3 jaar voordat dit verwijtbare gedrag van de werknemer bij de werkgever bekend werd;
 - c. indien de arbeidsovereenkomst op zijn initiatief eindigt binnen 3 jaar nadat de scholing met goed gevolg is afgesloten: de vergoeding die in de laatste 3 jaar voorafgaand aan het eindigen van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer is betaald, verminderd met $\frac{1}{36}$ deel voor elke maand die de werknemer na het afronden van de scholing nog in dienst van de werkgever is gebleven.
- 3. De terugbetaling, bedoeld in het tweede lid, hoeft niet plaats te vinden:
 - a. indien de werknemer als gevolg van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een uitkering op grond van de Bovenwettelijke werkloosheidsregeling of een daarmee vergelijkbare regeling, of op een direct ingaand pensioen;
 - b. als de scholing is gevolgd ter voorkoming van werkloosheid of ter behoud van werkgelegenheid, en de scholing is afgebroken in verband met het aangaan van een dienstbetrekking bij een andere werkgever.

Waarderen en belonen

Artikel 5.1

Funcities en functiewaardering*

1. De werkgever beschrijft en waardeert de functies die bij de instelling voorkomen op basis van FUWA-BVE.
2. Functies waarvan lesgevende taken deel uitmaken en waarvoor de wettelijke eisen voor benoembaarheid van docenten gelden, moeten minimaal op LB-niveau worden gewaardeerd.
3. De werknemer kan tegen de functiewaardering bezwaar maken als aangegeven in artikel 12.4.

Artikel 5.2

Functioneringsgesprekken en beoordelen

1. De werkgever heeft een regeling waarin de procedures voor het voeren van functioneringsgesprekken met een werknemer en het beoordelen van een werknemer zijn vastgelegd.
2. De werkgever behoeft de instemming van de OR voor elk door hem genomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van de in het eerste lid genoemde regeling.
3. Tenzij dit door zwaarwegende omstandigheden onmogelijk is, wordt een beoordeling pas opgemaakt nadat een functioneringsgesprek met de werknemer heeft plaatsgevonden.
4. Aan een beoordeling kan een rechtspositioneel gevolg worden verbonden.

Artikel 5.3

Maandsalaris

1. Voor zover in de cao niet anders is bepaald, wordt het maandsalaris van de werknemer vastgesteld op een bedrag uit het bij zijn functie behorende carrièrepatroon, vermeld in bijlage A.
2. Bij indiensttreding houdt de werkgever bij de vaststelling van het maandsalaris

rekening met de mate waarin de werknemer ervaring heeft die relevant is voor de functie. Bij de toepassing van het eerste lid wordt het maandsalaris vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris. Werkgever en werknemer kunnen anders overeenkomen.

3. Het maandsalaris van de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, wordt vastgesteld volgens het bij zijn functie behorende carrièrepatroon, vermeld in bijlage A3, waarbij het salarisnummer van toepassing is dat bestaat uit de letter J en zijn leeftijd aan het einde van de betreffende maand. Met ingang van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 22 jaar bereikt, wordt de werknemer ingeschaald in het carrièrepatroon behorend bij zijn functie, vermeld in bijlage A1 of A2.
4. De werknemer die is benoemd in een functie in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen wordt ingeschaald in een 1-functie met een begintraject conform bijlage A6. De eerste trede van het carrièrepatroon in- en doorstroombanen, zoals bedoeld in bijlage A6, wordt geïndexeerd met het percentage waarmee de salarisbedragen op basis van een ASM worden verhoogd. De indexatie geldt vanaf het moment dat de ASM van toepassing is en wordt afgerond op twee cijfers achter de komma.
5. Het maandsalaris van een werknemer met een andere betrekkingssomvang dan die van de normbetrekking, wordt naar evenredigheid met de normbetrekking berekend en rekenkundig afgerond op centen.
6. De werknemer die een tijdelijke uitbreiding van zijn betrekkingssomvang heeft, ontvangt voor de uitbreidingsuren een maandsalaris dat gelijk is aan het maandsalaris dat de werknemer ontvangt op grond van de functie waarin hij reeds is benoemd.
7. Het maandsalaris wordt jaarlijks op 1 augustus volgens het geldende carrièrepatroon verhoogd met één periodiek.
8. In afwijking van het zevende lid:
 - a. kan de werkgever de werknemer zijn jaarlijkse periodiek onthouden op grond van een negatieve beoordeling;
 - b. kan de werkgever de werknemer een extra periodiek toekennen op grond van een positieve beoordeling.

9. Indien het maandsalaris van een werknemer moet worden vastgesteld over een periode die korter is dan een kalendermaand, wordt uitgegaan van een bezoldiging per dag berekend door het maandsalaris te delen door het aantal werkdagen van die maand.

10. Indien voor een werknemer die wordt benoemd voor een periode van 6 maanden of korter het maandsalaris moet worden vastgesteld over een periode die korter is dan een kalendermaand geschiedt dit in afwijking van het bepaalde in het eerste lid aan de hand van de formule:
$$(WF \times W + R) \times (3 : 13) \times NS$$
waarin:
WF = de werktijdfactor zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst van de werknemer.
W = het aantal volledige kalenderweken gedurende welke de werknemer in de desbetreffende maand is benoemd.
R = het aantal uren dat de werknemer feitelijk heeft gewerkt in de niet volledige kalenderweek of kalenderweken welke hij in de desbetreffende maand is benoemd, gedeeld door 36,86.
NS = het maandsalaris bij een normbetrekking.
De uitkomst wordt afgerond op centen.

11. Het maandsalaris van de werknemer die reeds aan de instelling is verbonden en wiens betrekkingsovereenkomst aan die instelling tijdelijk wordt uitgebreid, wordt voor zover het de kalendermaanden betreft waarover die tijdelijke uitbreiding zich niet volledig uitstrekt, voor de tijdelijke werkzaamheden vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in lid 10.

Artikel 5.4

Beloningsdifferentiatie

1. De werkgever die beloningsdifferentiatie wil toepassen, formuleert daarvoor beleid waarin hij aangeeft in welke gevallen extra beloning kan worden toegekend en welke grenzen worden gesteld aan de extra beloning. Extra beloning tast de werkgelegenheid van het zittend personeel niet aan.

2. De extra beloning voor een individuele werknemer kan nooit meer bedragen dan 15% van het brutojaarsalaris op jaarbasis.

3. Toekenning van een extra beloning op grond van arbeidsmarktoverwegingen geschiedt iedere keer voor ten hoogste één jaar. In dat geval is beoordeling niet noodzakelijk.

Artikel 5.5

Herplaatsing tegen een lager loon

1. De werknemer die bij de beoordeling van zijn aanvraag om uitkering op grond van de WIA ingaande 1 januari 2008 of later, minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard en die wegens zijn arbeidsongeschiktheid is herplaatst bij zijn werkgever of bij een andere werkgever, heeft recht op compensatie van zijn inkomensverlies. Inkomensverlies is het verschil tussen zijn loon voorafgaand aan de eerste ziekte dag en zijn loon na herplaatsing.
2. De compensatie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt 65% van het inkomensverlies en duurt maximaal 5 jaar. Wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen en/of andere inkomsten die de werknemer heeft naast zijn huidige loon, worden op de compensatie in mindering gebracht.
3. Bij herplaatsing in een functie met een lager loon wegens disfunctioneren, wordt de werknemer in zijn nieuwe functie ingeschaald alsof er sprake is van eerste indiensttreding.
4. Bij een gedwongen herplaatsing in een functie met een lager loon waarbij het eerste en derde lid niet van toepassing zijn, wordt de werknemer in zijn nieuwe functie ingeschaald alsof er sprake is van eerste indiensttreding. Indien het feitelijk salaris van betrokkene in de oude functie hoger is dan het maximum salaris van de nieuwe functie, ontvangt betrokkene het maximumsalaris behorend bij de nieuwe functie en voor het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe functieloon een persoonlijke toelage die nominaal gelijk blijft. De toelage wordt aangemerkt als pensioengevend inkomen.
5. Als de werknemer op wie het vierde lid van toepassing is, nadien bevorderd wordt, vervalt zijn toelage voor zover de som van zijn toelage en zijn nieuwe loon hoger is dan zijn loon voorafgaand aan het moment waarop het vierde lid op hem van toepassing werd.

Artikel 5.6

Betaling van het loon

1. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van de maand kan beschikken over zijn salaris over die maand of een voorschot daarop.
2. De werkgever kan bedragen die hij aan de werknemer in verband met de arbeidsovereenkomst onverschuldigd heeft betaald, inhouden op een of meer

volgende loonbetalingen. Het netto te betalen bedrag mag door de inhouding met ten hoogste 10% worden verlaagd.

3. In afwijking van het tweede lid moet de werknemer die zonder meer had kunnen begrijpen dat de werkgever hem te veel heeft betaald, het teveel betaalde onmiddellijk aan de werkgever terugbetalen. De werkgever kan, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:632 BW, bepalen dat dit gebeurt door inhouding op een of meer volgende loonbetalingen, waarbij het netto te betalen bedrag met meer dan 10% kan worden verlaagd.
4. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst houdt de werkgever het totale bedrag dat de werknemer hem in verband met de arbeidsovereenkomst verschuldigd is, in op het nog te betalen loon. Indien daarna nog een bedrag resteert dat de werknemer aan de werkgever verschuldigd is, betaalt de werknemer dit aan de werkgever terug. Voor zover dit terug te betalen bedrag een half bruto maandsalaris overschrijdt, treffen werkgever en werknemer hiervoor een terugbetalingsregeling.
5. De vordering van de werkgever op de werknemer uit onverschuldigde betaling in verband met de arbeidsovereenkomst verjaart 5 jaar na de dag waarop onverschuldigd is betaald.
6. Bij de eerste loonbetaling en bij elke verandering van het betaalde loon geeft de werkgever de werknemer een specificatie van de betaling.

Artikel 5.7

Cao-salarisverhoging

Bij de aanpassing van de salarisbedragen in bijlage A wordt het geldende percentage toegepast op het bij de vorige ronde met twee cijfers achter de komma berekende bedrag en wordt het nieuwe bedrag rekenkundig afgerond op hele euro's.

Artikel 5.8

Loonparagraaf CAO MBO 2014-2015

1. De bedragen in de carrièrepatronen, zoals opgenomen in bijlage A, zijn met ingang van 1 augustus 2014 verhoogd met 1,2%.
2. De geboden loonruimte, zoals door het kabinet vastgesteld in de ruimtebrief 2015, wordt volledig ingezet voor een loonsverhoging. De hoogte hiervan

wordt bepaald in het voorjaar 2015 en met terugwerkende kracht toegekend per 1 januari 2015. De loonsverhoging van 1,2% zoals in augustus 2014 wordt toegekend, maakt hier deel van uit.

3. Het nieuwe Witteveenkader en het FTK (Financieel Toetsingskader) hebben invloed op de hoogte van de pensioenpremie voor 2015. Partijen voeren, zodra de gevolgen van de nieuwe pensioenregeling bekend zijn, op overeenstemming gericht overleg over in welke mate en op welke wijze de vrijvallende middelen van structurele pensioenpremies beschikbaar zijn voor de ontwikkeling van de lonen.
4. Deze algemene salarismaatregel zal op de gebruikelijke wijze doorwerken in de hoogte van (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van de CAO MBO.

Toelagen en toeslagen

Artikel 6.1

Vakantietoelage

1. De werknemer heeft recht op 8% vakantietoelage, maar ten minste op de voor hem geldende minimum vakantietoelage, opgenomen in bijlage B1.
2. De vakantietoelage wordt berekend over:
 - a. het maandsalaris;
 - b. de toelage onregelmatige dienst OBP;
 - c. de garantietoelage onregelmatige dienst OBP;
 - d. de toelage onregelmatige dienst OP;
 - e. de uitlooptoelage;
 - f. de toelage voor waarneming van een hogere functie;
 - g. de verschuivingstoelage;
 - h. de EHBO-toelage;
 - i. de incidentele uitkeringen, tenzij anders vermeld in de CAO.
3. De vakantietoelage wordt jaarlijks betaald in de maand mei en heeft betrekking op de periode van 1 juni van het vorige kalenderjaar tot 1 juni van het lopende kalenderjaar. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt de opgebouwde en nog niet betaalde vakantietoelage betaald.

Artikel 6.2

Eindejaarsuitkering

1. De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering van 8,33%.
2. De eindejaarsuitkering wordt berekend over:
 - a. het maandsalaris;
 - b. de uitlooptoelage.
3. De eindejaarsuitkering wordt jaarlijks betaald in de maand december en heeft betrekking op het lopende kalenderjaar. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt de opgebouwde en nog niet betaalde eindejaarsuitkering betaald.

Artikel 6.3

Bindingstoelage*

1. De werknemer die benoemd is in een functie met carrièrepatroon LB en die vanaf 1 januari 2009 gedurende vijf jaar bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie of hoger heeft recht op een bindingstoelage, tenzij uit een beoordeling blijkt dat er sprake is van onvoldoende functioneren. De bindingstoelage wordt niet meer toegekend als de werknemer wordt benoemd in een functie met een hoger maximumsalaris.
2. De werknemer die benoemd is in een functie met carrièrepatroon LC of LD of LE en die op of na 1 januari 2009 gedurende vijf jaar bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie of hoger heeft recht op een bindingstoelage, tenzij uit een beoordeling blijkt dat er sprake is van onvoldoende functioneren. De bindingstoelage wordt niet meer toegekend als de werknemer wordt benoemd in een functie met een hoger maximumsalaris.
3. De hoogte van de bindingstoelage is opgenomen in Bijlage B4.
4. Over de bindingstoelage worden geen vakantietoelage en eindejaarsuitkering berekend.
5. De bindingstoelage zoals genoemd in lid 1 en 2 wordt jaarlijks in augustus uitgekeerd.

Artikel 6.4

Overwerkvergoeding OBP

1. De werknemer die behoort tot het OBP en wiens maandsalaris wordt vastgesteld volgens een van de schalen 1 tot en met 10 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, heeft recht op een overwerkvergoeding.
2. Van overwerk is sprake als een werknemer in een kalenderweek meer uren werkt dan waarvoor hij in die week is ingeroosterd.
3. Voor de bepaling van het aantal uren overwerk waarvoor de vergoeding van lid 1 wordt toegekend, blijft overwerk dat op enige dag van de desbetreffende week is verricht gedurende korter dan een half uur aansluitend aan de voor die dag ingeroosterde werkzaamheden buiten beschouwing. Zodra het overwerk de duur van een half uur per dag overschrijdt geldt de gehele tijd als overwerk.

4. De overwerkvergoeding 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 van het voor de werknemer geldende uursalaris bedraagt.
5. De werkgever stelt de werknemer in staat het verlof, bedoeld in het vierde lid, onderdeel a, zo spoedig mogelijk op te nemen, in de regel niet later dan in de kalendermaand volgend op die waarin het overwerk plaatsvond. De werkgever houdt hierbij zo veel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer.
6. Indien naar het oordeel van de werkgever het belang van de instelling zich verzet tegen het toekennen van het verlof, bedoeld in het vierde lid, onderdeel a, heeft de werknemer in plaats van dit verlof recht op een bedrag, gelijk aan zijn uursalaris maal het aantal uren overwerk.
7. Het percentage, bedoeld in het vierde lid, onderdeel b, wordt vastgesteld op grond van de volgende tabellen:

overwerk tot 2 uur, verricht tussen:	op een zondag of feestdag	op maandag of de dag volgend op een feestdag	op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	op zaterdag
0 en 6 uur	100	100	50	50
6 en 18 uur	100	25	25	50
18 en 20 uur	100	25	25	75
20 en 24 uur	100	50	50	75

overwerk na de eerste 2 uur, verricht tussen:	op een zondag of feestdag	op maandag of de dag volgend op een feestdag	op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	op zaterdag
0 en 6 uur	100	100	50	50
6 en 18 uur	100	50	50	50
18 en 20 uur	100	50	50	75
20 en 24 uur	100	50	50	75

8. Voor de vaststelling of er sprake is van overwerk en wat de duur van de overschrijding is, gelden uren waarop krachtens lid 4 onder a. van dit artikel of krachtens hoofdstuk 8 (vakantie)verlof is genoten, als gewerkte uren.

Artikel 6.5

Toelage onregelmatige dienst OBP

1. De werknemer heeft recht op een toelage onregelmatige dienst indien:
 - a. zijn maandsalaris wordt vastgesteld volgens een van de schalen 1 tot en met 10, en
 - b. hij, anders dan bij wijze van overwerk als bedoeld in artikel 6.4, regelmatig werkt op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 18.00 uur.
2. De toelage bedraagt een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris maal het aantal uren, gewerkt op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 18.00 uur. Het uursalaris van de werknemer wordt bij de berekening van de toelage gemaximeerd tot het uursalaris, afgeleid van salarisnummer 10 van schaal 7.
3. Het percentage, bedoeld in het tweede lid, wordt bepaald op grond van de volgende tabel:

dag waarop gewerkt	uren waarop gewerkt	percentage	bijzonderheden
maandag t/m vrijdag	6.00 - 8.00	20	alleen indien aanvang werk voor 7.00 uur
maandag t/m vrijdag	18.00 - 22.00	20	alleen indien einde werk na 19.00 uur
zaterdag	6.00 - 22.00	45	--
maandag t/m zaterdag	0.00 - 6.00	40	--
maandag t/m zaterdag	22.00 - 24.00	40	--
zondag	alle	70	--
feestdag	alle	100	--

Artikel 6.6

Garantietoelage onregelmatige dienst OBP

1. De werknemer die recht heeft of recht heeft gehad op een toelage onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 6.5, heeft recht op een aflopende garantietoelage onregelmatige dienst indien:
 - a. de toelage buiten zijn toedoen wordt beëindigd of verlaagd, en
 - b. zijn loon daardoor structureel met ten minste 3% wordt verminderd, en
 - c. hij de toelage voorafgaand aan de verlaging of beëindiging ten minste 2 jaar zonder onderbreking van langer dan 2 maanden heeft gehad.
2. In afwijking van het eerste lid heeft de werknemer van 55 jaar of ouder recht

- op een blijvende garantietoelage onregelmatige dienst indien:
- a. de toelage buiten zijn toedoen wordt beëindigd of verlaagd, en
 - b. zijn loon daardoor structureel wordt verminderd, en
 - c. hij de toelage voorafgaand aan de verlaging of beëindiging ten minste 10 jaar zonder onderbreking van langer dan 2 maanden heeft gehad.
3. Een aflopende garantietoelage onregelmatige dienst gaat over in een blijvende garantietoelage onregelmatige dienst met ingang van de kalendermaand na die waarin de werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt, indien hij voorafgaand aan zijn garantietoelage ten minste 10 jaar zonder onderbreking van langer dan 2 maanden een toelage als bedoeld in artikel 6.5 heeft gehad.

Artikel 6.7

Toelage onregelmatige dienst OP

1. De werknemer heeft recht op een toelage onregelmatige dienst indien:
 - a. zijn maandsalaris wordt vastgesteld volgens een schaal die niet hoger is dan schaal LC, en
 - b. hij regelmatig in opdracht van de werkgever werkt op een zaterdag, zondag of feestdag, waarbij werk in het kader van werkweken, excursies en één maal per schooljaar een open dag niet wordt meegerekend.
2. De toelage bedraagt een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris maal het aantal uren, gewerkt op een zaterdag, zondag of feestdag. Het uursalaris van de werknemer wordt bij de berekening van de toelage gemaximeerd tot het uursalaris, afgeleid van salarisnummer 10 van schaal 7.
3. Het percentage, bedoeld in het tweede lid, bedraagt:
 - a. 45 voor de gewerkte uren op zaterdag;
 - b. 70 voor de gewerkte uren op zondag;
 - c. 100 voor de gewerkte uren op een feestdag.

Artikel 6.8

Waarneming hogere functie

1. De werknemer die een andere werknemer volledig vervangt, heeft recht op een verhoogd salaris wegens waarneming van een hogere functie indien:
 - a. hij vóór de vervanging al in dienst was bij de instelling, en
 - b. voor de andere werknemer een hoger maximumsalarisschaal geldt, en
 - c. de andere werknemer tijdelijk, gedurende meer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen, anders dan wegens vakantie verhinderd is zijn functie uit

- te oefenen, en
- d. vervanging van de andere werknemer geen onderdeel is van zijn eigen functie.
2. Het salaris wordt verhoogd tot het salaris dat voor de werknemer zou gelden als hij was benoemd in de functie van de werknemer die hij vervangt.
 3. De werknemer heeft recht op het verhoogde salaris vanaf de 31e kalenderdag van de vervanging tot de dag waarop de volledige vervanging eindigt. Hierna ontvangt hij het salaris dat voor hem zou hebben gegolden als de vervanging niet zou hebben plaatsgevonden.

Artikel 6.9

Verschuivingstoeslag

1. De werknemer heeft recht op een verschuivingstoeslag indien:
 - a. hij behoort tot het OBP, en is benoemd in een functie waarvan de maximumschaal niet hoger is dan schaal 10;
 - b. hij in opdracht van de werkgever werkt op een ander tijdstip dan waarop hij was ingeroosterd, en
 - c. de tijd tussen het geven van de opdracht en het begin van de verschoven werkzaamheden minder dan 96 uur bedraagt, en
 - d. hij voor de verschoven werkzaamheden geen recht heeft op een overwerktoeslag als bedoeld in artikel 6.4.
2. De verschuivingstoeslag bedraagt 50% van de percentages, genoemd in artikel 6.4, zevende lid.

Artikel 6.10

EHBO-toelage

De werkgever kan de werknemer die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma belasten met de eerste hulp bij ongevallen. De hiermee belaste werknemer ontvangt daarvoor een maandelijkse toelage zoals genoemd in bijlage B2. De toelage wordt, telkens per 1 januari, geïndexeerd met het totale percentage waarmee de salarisschaalbedragen in het voorafgaande jaar zijn verhoogd.

Financiële regelingen

Artikel 7.1

Reis- en verhuiskosten

1. De werknemer heeft recht op vergoeding van kosten voor verhuizing, woon-werkverkeer en dienstreizen volgens de Regeling verplaatsingskosten, opgenomen in bijlage C.
2. In afwijking van het gestelde in het eerste lid kan de werkgever, met inachtneming van lid 1, in overleg met de OR een eigen regeling vaststellen.
3. De werkgever kan in overleg met de vakbonden op de instelling en met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving over reiskosten een salderingsregeling vaststellen.

Artikel 7.2

Bijdrage in de ziektekosten

1. De werknemer heeft recht op een bijdrage in de ziektekosten, opgenomen in bijlage B6.
2. De bijdrage wordt telkens per 1 januari geïndexeerd met het totale percentage waarmee de salarisschaalbedragen in het voorafgaande jaar zijn verhoogd.

Artikel 7.3

Verhaal WGA-premie

De werkgever verhaalt 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op het netto-loon van de werknemer. De werkgever verhaalt niet over het deel van de premie waarvoor hij gecompenseerd wordt.

Artikel 7.4

Jubileumgratificatie

1. De werknemer heeft recht op een jubileumgratificatie zodra hij een diensttijd in het onderwijs heeft van 25 of 40 jaar.
2. Onder diensttijd in het onderwijs wordt verstaan: 'Diensttijd doorgebracht in een dienstbetrekking bij een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere onderwijsinstelling in de zin van enige onderwijswet. Voor de werk-

nemer die op 31 juli 1996 reeds diensttijd in de zin van artikel I-K 1 Rpbo heeft opgebouwd, wordt deze diensttijd beschouwd als onderwijbsdiensttijd.

3. De doorgebrachte diensttijd als deeltijdwerknemer telt voor de berekening van de diensttijd mee als ware zij in een normbetrekking doorgebracht. De tijd gedurende welke de werknemer twee of meer arbeidsovereenkomsten naast elkaar heeft, of heeft gehad, komt slechts eenmaal in aanmerking voor de berekening van de diensttijd.
4. De jubileumgratificatie bedraagt:
 - a. bij een 25-jarig jubileum: 50%;
 - b. bij een 40-jarig jubileum: 100%van het bruto maandsalaris dat hij geniet op het moment dat hij in aanmerking komt voor de jubileumgratificatie, verhoogd met de vakantietoeslag daarover.
5. Indien het jubileum valt in een periode waarin de werknemer volledig onbetaald verlof geniet, wordt de jubileumgratificatie uitgekeerd zodra hij na afloop van het verlof de werkzaamheden bij de werkgever hervat.

Artikel 7.5

Fietsregeling

De werkgever kan, in overeenstemming met de wettelijke bepalingen daarover, voor zijn werknemers een fiscaal gefaciliteerde fietsregeling treffen.

Artikel 7.6

Vakbondscontributie uit het brutoloon

De werknemer die lid is van een vakbond kan de vakbondscontributie laten inhouden op zijn salaris, conform de voorwaarden uit de Regeling vakbondscontributie (zie hiervoor bijlage L). Het model aanvraagformulier wordt gepubliceerd op de website van de MBO Raad (www.mboraad.nl).

Artikel 7.7

Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van de werknemer betaalt de werkgever aan zijn nabestaanden, bedoeld in het derde lid, een overlijdensuitkering die gelijk is aan driemaal het maandsalaris dat voor de werknemer gold op de dag van het overlijden, vermeerderd met het bedrag van de vakantietoeslag.
2. De overlijdensuitkering wordt zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen

een maand na het overlijden door de werkgever betaald.

3. Nabestaanden hebben in de volgende rangorde recht op de overlijdensuitkering:
 - a. De weduwe of weduwnaar. Onder weduwe of weduwnaar wordt verstaan de achterblijvende echtgeno(o)t(e), dan wel de partner van de overledene.
 - b. De minderjarige kinderen, natuurlijke en pleegkinderen daaronder begrepen, van de overledene.
 - c. De meerderjarige kinderen, natuurlijke en pleegkinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.

4. Indien de nabestaanden ook recht hebben op een overlijdensuitkering:
 - a. op grond van artikel 7:674 BW;
 - b. op grond van bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting ABP;
 - c. op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - d. wegens overlijden in werkelijke militaire dienst;wordt de overlijdensuitkering op grond van dit artikel alleen betaald voor zover die hoger is dan het totaal van de andere overlijdensuitkeringen waarop recht bestaat.

5. Op de overlijdensuitkering wordt het salaris dat voor zijn overlijden aan de werknemer is betaald over een na zijn overlijden gelegen tijdvak, in mindering gebracht.

Vakantie en verlof

Artikel 8.1

Vakantie

1. De werknemer heeft recht op 30 dagen vakantie per kalenderjaar, op grond van artikel 7:634 BW bestaande uit 20 wettelijke vakantiedagen en 10 bovenwettelijke vakantiedagen.
2. Feestdagen kunnen niet als vakantiedag worden aangemerkt.
3. De werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op een aantal vakantiedagen dat gelijk is aan: $(W:52) \times 30$. Hierbij is W het aantal weken dat de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar recht heeft op loon.
4. Vakantiedagen die het eerst voor verval of verjaring in aanmerking komen, worden als eerste van het vakantietegoed afgeboekt.
5. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Daarbij geldt dat de werknemer die betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is een functie met carrièrepatroon 9 of hoger zijn vakantiedagen opneemt in de periodes waarin voor hem geen directe onderwijstaken zijn ingeroosterd.
6. De aanspraak op wettelijke vakantiedagen, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
7. De aanspraak op bovenwettelijke vakantiedagen verjaart 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.
8. Op verzoek van de werknemer, die betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, trekt de werkgever bij samenloop met ziekteverlof het verleende vakantieverlof in tot ten hoogste 23 dagen per kalenderjaar, bestaande uit 20 wettelijke en 3 bovenwettelijke

vakantiedagen per kalenderjaar. Indien de werknemer niet het hele kalenderjaar recht heeft op loon, komen voor intrekking, bedoeld in de eerste volzin van lid 9 ten hoogste $(W:52) \times 23$ dagen in aanmerking, waarbij W gelijk is aan het aantal weken dat de werknemer in het kalenderjaar recht heeft op loon.

9. De werknemer, die betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, neemt de op basis van lid 8 ingetrokken vakantiedagen op in periodes waarin voor hem geen directe onderwijstaken zijn ingeroosterd. Slechts indien blijkt dat de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest om de wettelijke vakantiedagen voor afloop van de vervaltermijn binnen de genoemde periodes op te nemen, kan de werknemer deze wettelijke vakantiedagen – na overleg met de werkgever – buiten deze periodes opnemen.
10. De werknemer, die betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, neemt in geval van samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof, haar vakantiedagen op in periodes waarin voor haar geen directe onderwijstaken zijn ingeroosterd. Slechts indien blijkt dat de werknemer niet in staat kan worden gesteld om haar wettelijke vakantiedagen voor afloop van de vervaltermijn binnen de genoemde periodes op te nemen, kan de werknemer deze vakantiedagen – na overleg met de werkgever – buiten deze periodes opnemen.
11. Op verzoek van de werknemer, die behoort tot het OBP en op wie lid 8 niet van toepassing is, trekt de werkgever in geval van samenloop met ziekteverlof en in andere daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen het verleende vakantieverlof in. Het niet genoten vakantieverlof wordt in overleg met de werknemer opnieuw verleend.
12. In zeer buitengewone omstandigheden kan de werkgever met goedvinden van de werknemer het vakantieverlof intrekken. Indien de werknemer als gevolg van de intrekking van het vakantieverlof materiële schade lijdt, wordt deze schade hem door de werkgever vergoed.
13. De werkgever kan in afwijking van het bepaalde in de leden 8, 11 en 12, met in achtneming van lid 1 t/m 3, met de OR een eigen vakantie-regeling overeenkomen.

Artikel 8.2

Buitengewoon verlof (imperatief)

1. De werkgever verleent de werknemer een aaneengesloten periode buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging, behoudens het bepaalde in lid 2 en 3, voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de navolgende omstandigheden.
 - a. De uitoefening van het kiesrecht, het voldoen aan een wettelijke verplichting of het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de 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 de vrije tijd kan geschieden.
 - c. Het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste 14 dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen, voor zover de werkgever daarvoor schadeloos wordt gesteld. In afwijking van de eerste zin van lid 1 hoeft geen sprake te zijn van een aaneengesloten periode.
 - d. Verhuizing in geval van wijziging van standplaats voor 2 dagen. Indien geen sprake is van wijziging van standplaats voor 1 dag.
 - e. Het zoeken van een woning bij wijziging van standplaats voor 1 dag.
 - f. Ondertrouw dan wel een daarmee gelijk te stellen handeling die verricht moet worden in het kader van een voorgenomen partnerregistratie van de werknemer voor 1 dag.
 - g. Burgerlijk en/of kerkelijk huwelijk van de werknemer of registratie van het partnerschap, voor in totaal 4 dagen, voor zover de huwelijksdag(en) of de dag van partnerregistratie hierbinnen vallen.
 - h. Huwelijk of partnerregistratie van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor 1 dag of ten hoogste 2 dagen, al naar gelang dit huwelijk of deze partnerregistratie plaatsvindt in of buiten de woonplaats van de werknemer.
 - i. Ernstige ziekte van de partner, ouders of kinderen, stief-, schoon-, of pleegfamilieleden daaronder begrepen, voor ten hoogste 2 weken, tenzij blijkt een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke, anders dan ter verpleging, noodzakelijk is.
 - j. Overlijden van de onder i bedoelde personen, voor 4 dagen; van bloed- of

- aanverwanten in de tweede graad, voor 2 dagen; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, voor ten hoogste 1 dag; is de werknemer in de twee laatst genoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor 4 dagen.
- k. De bevalling van de partner voor 5 dagen.
 - l. Het 25-, 40- en 50-jarig huwelijksjubileum dan wel jubileum van de registratie van het partnerschap van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, het 25-, 40- of 50-jarig ambtsjubileum van de werknemer of van zijn partner voor 1 dag.
 - m. Adoptie van een kind of opname van een pleegkind, voor ten hoogste 4 aaneengesloten weken. In geval van adoptie van een buitenlands kind wordt, indien verlof noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten, eenmaal per geval van adoptie aanvullend verlof verleend voor de duur van de noodzakelijke reis- en verblijftijd tot ten hoogste 2 weken. Indien aantoonbaar is dat de genoemde 2 weken niet toereikend zijn kan de werkgever het verleende verlof verlengen. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd 2 of meer kinderen ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één der kinderen. Het vorenstaande is van overeenkomstige toepassing op de opname van pleegkinderen.
 - n. 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 de dienst niet mogelijk is.
 - o. Een calamiteit, 1 dag verlof per calamiteit met de mogelijkheid van een verlenging van 1 dag, waarvan de werknemer achteraf verantwoording aflegt aan de werkgever.
2. Indien de onder b 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 het bedrag dat de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd, niet te boven.
 3. Het verlof van ten hoogste 4 weken, genoemd onder m, wordt verleend zonder behoud van bezoldiging. De werknemer heeft op grond van de Wet arbeid en Zorg recht op een uitkering van het UWV.

Artikel 8.3

Buitengewoon verlof (facultatief)

1. In aanvulling op dan wel in andere dan de in artikel 8.2 bedoelde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van bezoldiging. Als de werkgever verlof verleent, besteedt hij in het kader van de organisatie van het werk aandacht aan de mogelijke werkdrukeffecten van het verlof. Als de werkgever het verzoek tot verlof afwijst, moet hij dit motiveren. Als de werknemer verzoekt om buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging is het bepaalde in Bijlage I van deze cao van toepassing.
2. Als het organisatorisch belang van de instelling zich daartegen niet verzet, verleent de werkgever aan de werknemer wiens aanwezigheid op de instelling in redelijkheid niet kan worden verwacht, voor de viering van een godsdienstige feest- of gedenkdag anders dan behorend tot de algemeen erkende feestdagen buitengewoon verlof voor ten hoogste 4 dagen, al dan niet met behoud van bezoldiging.
3. De werkgever kan de werknemer buitengewoon verlof verlenen met behoud van bezoldiging voor het deelnemen aan georganiseerde activiteiten in het kader van door de overheid erkend jeugd- en jongerenwerk voor telkens ten hoogste 5 dagen met dien verstande dat per cursusjaar niet meer dan 10 dagen verlof wordt verleend.
4. Als de werkgever op grond van het eerste lid verlof verleent voor langer dan 4 dagen, kan hij aan het verlof voorwaarden verbinden.
5. De voorwaarden zoals bedoeld in lid 4 bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van de door de werknemer wegens pensioenbijdragenverhaal aan de werkgever verschuldigde premie.
6. Het verlof zoals bedoeld in lid 4 strekt zich naar evenredigheid geheel of gedeeltelijk uit over de schoolvakantie dan wel wordt het vakantieverlof naar evenredigheid verminderd.
7. Het verlof zoals bedoeld in lid 4 gaat niet in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden waaronder de werkgever het verlof wenst te verlenen.

Artikel 8.4

Buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief)

1. De werkgever verleent, zonder behoud van bezoldiging, buitengewoon verlof aan de werknemer die:
 - a. het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten-Generaal aanvaardt;
 - b. de functie van lid van Gedeputeerde Staten van een provincie aanvaardt.
2. De werkgever verleent de werknemer die de functie van wethouder aanvaardt op zijn verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden 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 tevoren is gehoord.
3. Het buitengewoon verlof zoals bedoeld in lid 1 en 2 wordt telkenmale voor de duur van maximaal 12 maanden verleend.

Artikel 8.5

Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief)

1. De werkgever verleent op diens verzoek de werknemer buitengewoon bezoldigd verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden:
 - a. voor het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele en/of onderwijskundige aard ten behoeve van een vakbond die partij is bij de cao;
 - b. voor het op uitnodiging van een vakbond als bedoeld onder a. als cursist deelnemen aan een cursus voor ten hoogste 6 dagen per 2 schooljaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is;
 - c. als de werknemer behoort tot de categorie OP voor het deelnemen aan incidentele vergaderingen van statutaire organen van zijn vakbond en eventuele ander zeer incidenteel voorkomende en moeilijk vooruit te plannen activiteiten voor ten hoogste 10 dagen per schooljaar, mits de werknemer aan die incidentele vergadering en/of activiteiten deelneemt als bestuurslid van die betrokken vereniging dan wel als kaderlid of afgevaardigde;
 - d. als de werknemer behoort tot de categorie OBP voor ten hoogste 208 uren per jaar indien hij door een centrale of vereniging als bedoeld onder a. is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die vakbond, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. De aanspraken op buitengewoon verlof voor activiteiten als bedoeld onder a. en b. bedragen samen ten hoogste 240 uren per jaar. Indien de werknemer als bedoeld in de eerste volzin lid van het hoofdbestuur van

een vakbond is, bedragen de aanspraken voor verlof op grond van a. en b. samen ten hoogste 320 uren per jaar.

2. De werkgever verleent de werknemer, indien daartoe volgens de minister van OCW dan wel de minister van EL&I te geven nadere regels aanleiding bestaat, desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van door de minister van OCW dan wel de minister van EL&I aan te wijzen commissies en/of overlegorganen.
3. Het verlof bedoeld in lid 1 sub a. en lid 2 wordt verleend met behoud van bezoldiging, voor zover de vakbond de werkgever daartoe de vergoeding betaalt conform de door de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs voor het desbetreffende jaar vastgestelde bedragen.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 wordt het verlof, bedoeld in lid 1, dat met name het doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een in lid 1 sub a. bedoelde vakbond te vervullen, voor ten hoogste 2 jaren en zonder behoud van bezoldiging verleend.

Artikel 8.6

Ouderschapsverlof (imperatief)

De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek en met toepassing van het bepaalde in bijlage E buitengewoon verlof in verband met ouderschap. Ten aanzien van één en hetzelfde kind heeft de werknemer slechts recht op ouderschapsverlof hetzij op grond van paragraaf A, hetzij op grond van paragraaf B van bijlage E.

Artikel 8.7

Verlof wegens militaire dienst

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.

Artikel 8.8

Onbetaald verlof

Met inachtneming van bijlage I kan de werknemer onbetaald verlof opnemen.

Duurzame inzetbaarheid

Paragraaf A Persoonlijk budget

Artikel 9.1

Aanspraak

1. De werknemer heeft recht op een persoonlijk budget ten behoeve van zijn duurzame inzetbaarheid.
2. Het persoonlijk budget maakt onderdeel uit van de normjaartaak van 1659 uur. Voor de werknemer, zoals bedoeld in artikel 4.1 lid 7, wordt het persoonlijk budget toegekend naast de 59 uur ten behoeve van deskundigheidsbevordering.
3. Indien de werknemer gebruik maakt van de Regeling seniorenverlof, zoals bedoeld in paragraaf B, dan wel van één van de overgangsregelingen, zoals bedoeld in paragraaf C van dit hoofdstuk, dan vervalt het recht op het persoonlijk budget.

Artikel 9.2

Hoogte

1. Het persoonlijk budget bedraagt bij een normbetrekking 50 uur per cursusjaar.
2. Het aantal uren persoonlijk budget wordt voor de deeltijdwerknemer berekend naar rato van de werktijdfactor.

Artikel 9.3

Aanwending

1. Het persoonlijk budget wordt aangewend in het cursusjaar waarin het recht is ontstaan. De uren kunnen niet worden gespaard.
2. Het persoonlijk budget kan niet worden aangewend voor het opnemen van verlof en kan niet worden omgezet in salaris.
3. Het persoonlijk budget wordt door de werknemer, die onderdeel uitmaakt van een onderwijsteam (direct betrokken bij het primair proces en benoemd in een functie met carrièrepatroon 7 of hoger), aangewend voor het verrichten van

niet tijd- en plaatsgebonden werkzaamheden, die behoren tot zijn opgedragen werkzaamheden binnen het in artikel 3.3 lid 1 genoemde compartiment van 459 uur ten behoeve van de organisatie en ontwikkeling van het onderwijs. De werknemer bepaalt voor welke van deze niet tijd- en plaatsgebonden werkzaamheden hij het persoonlijk budget inzet. De werknemer neemt de uren in overleg met de werkgever op in herkenbare dagdelen, evenwichtig gespreid over het cursusjaar, daarbij rekening houdend met de werkverdeling in het team. In de gesprekscyclus geeft de werknemer aan hoe hij het persoonlijk budget gaat inzetten of heeft ingezet.

4. Het persoonlijk budget wordt door de werknemer, op wie lid 3 niet van toepassing is, aangewend voor het verrichten van niet tijd- en plaatsgebonden werkzaamheden gericht op professionalisering en/of loopbaanontwikkeling. De werknemer bepaalt voor welke van deze niet tijd- en plaatsgebonden werkzaamheden hij het persoonlijk budget inzet. De werknemer neemt de uren in overleg met de werkgever op in herkenbare dagdelen. In de gesprekscyclus geeft de werknemer aan hoe hij het persoonlijk budget gaat inzetten of heeft ingezet.

Artikel 9.4

Verantwoording

De werkgever kan de werknemer verzoeken om achteraf verantwoording af te leggen over de invulling van het persoonlijk budget.

Paragraaf B Regeling seniorenverlof

Artikel 9.5

Voorwaarden*

1. De werknemer heeft recht op verlof indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. de werknemer is 57 jaar of ouder;
 - b. de werknemer is direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste 5 jaren aaneengesloten in dienst bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze cao;
 - c. de werknemer heeft een werktijdfactor van ten minste 0,4 bij de werkgever.
2. Diensttijd, zoals bedoeld onder lid 1 sub b, doorgebracht in een (aaneengesloten) dienstverband bij een werkgever in de mbo-sector, die niet onder de werkingssfeer van de cao valt, maar die gelieerd is aan een werkgever die

wel onder de werksfeer van deze cao valt wordt daarbij meegeteld. Een onderbreking in diensttijd, vanwege een periode van werkloosheid, in welke periode de werknemer een WW-uitkering en/of een uitkering op grond van de BWR heeft ontvangen, wordt niet als onderbreking aangemerkt. Deze periode telt echter niet mee als diensttijd. De werknemer moet feitelijk minimaal 5 jaar hebben gewerkt bij een werkgever als bedoeld in lid 1 sub b.

Artikel 9.6

Hoogte

1. De werknemer, die voldoet aan de in artikel 9,5, lid 1 gestelde voorwaarden, heeft bij een normbetrekking recht op 170 uur verlof per cursusjaar.
2. Het aantal verlofuren wordt voor de deeltijdwerknemer berekend naar rato van de werktijdfactor.
3. Voor de werknemer die op grond van artikel 9,18, lid 2 gebruik maakt van een half uur verkorting van de dagelijkse werktijd (bij een normbetrekking) wordt de hoogte van het verlof als volgt berekend: $(1659 \text{ uur} - \text{aantal werkdagen per jaar} \times 0,5 \text{ uur}) \times 170 \text{ uur} : 1659$.
4. Het recht op verlof ontstaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de in artikel 9,5, lid 1 genoemde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 9.7

Financiering

1. De werknemer betaalt een eigen bijdrage over het maandsalaris behorende bij de in artikel 9.6 bedoelde, opgenomen verlofuren van:
 - a. 30% voor carrièrepatroon 1 t/m 8;
 - b. 45% voor carrièrepatroon 9 of hoger.Deze eigen bijdrage wordt in mindering gebracht op het maandsalaris.
2. De werktijdfactor van de werknemer wijzigt niet door opname van het verlof.
3. Alle aan het maandsalaris en de werktijdfactor gerelateerde aanspraken (waaronder eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en pensioenopbouw) blijven berekend op basis van het maandsalaris dat de werknemer zou hebben genoten indien hij geen gebruik zou maken van het verlof.

Artikel 9.8

Extra verlof

1. De werknemer die 60 jaar of ouder is en voldoet aan de in artikel 9.5, lid 1, onder b en c gestelde voorwaarden heeft recht op 170 uur extra verlof per cursusjaar.
2. Het aantal extra verlofuren wordt voor de deeltijdwerknemer berekend naar rato van de werktijdfactor.
3. Over het in lid 1 bedoelde, opgenomen extra verlof betaalt de werknemer een eigen bijdrage van 100% over het maandsalaris.
4. De werktijdfactor van de werknemer wijzigt niet door opname van het extra verlof.
5. Alle aan het maandsalaris en de werktijdfactor gerelateerde aanspraken worden over de extra 170 uur berekend op basis van het met het extra verlof verminderde salaris.
6. De pensioenopbouw en het pensioenbijdrageverhaal veranderen niet door de opname van het extra verlof. Deze vinden plaats op dezelfde wijze als wanneer de werknemer geen gebruik zou maken van het extra verlof.

Artikel 9.9

Opname*

1. De werknemer die gebruik maakt van het (extra) verlof neemt 170 of 340 uur op, onverminderd het bepaalde in artikel 9.8 lid 2.
2. De werknemer neemt, in overleg met de werkgever, het (extra) verlof op in hele of halve dagen, evenwichtig gespreid over het cursusjaar.
3. Het (extra) verlof wordt opgenomen in het cursusjaar waarin het recht is ontstaan. Het (extra) verlof kan niet gespaard worden.

Artikel 9.10

Aanvraag

1. De werknemer die gebruik wil maken van deze regeling meldt dit schriftelijk maximaal 6 maanden, doch uiterlijk 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum aan de werkgever.

2. De werknemer die gebruik wil maken van deze regeling geeft gelijktijdig met de in lid 1 genoemde melding aan wat zijn wensen zijn ten aanzien van:
 - a. de gewenste ingangsdatum;
 - b. op welke wijze de werknemer invulling wil geven aan de opname van het (extra) verlof.
3. De werkgever toetst het verzoek aan de voorwaarden.
4. De werkgever kan na overleg met de werknemer van het verzoek afwijken op grond van gewichtige redenen. De werkgever neemt in ieder geval uiterlijk 2 maanden na de aanvraag een schriftelijk besluit.

Artikel 9.11

Eindigen verlof

1. Het recht op (extra) verlof eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Deelname aan de verlofregeling is in beginsel onomkeerbaar. Slechts in geval van bijzondere omstandigheden kan de werknemer de werkgever verzoeken om de deelname aan het (extra) verlof eerder te beëindigen.
3. De werkgever kan het verzoek van de werknemer afwijzen op grond van het organisatorisch belang en/of het niet beschikbaar zijn van voldoende formatie. Een afwijzing van het verzoek tot beëindiging wordt door de werkgever gemotiveerd.
4. Op het verzoek tot beëindiging van het (extra) verlof is het bepaalde in artikel 9.10 van toepassing.
5. Voortijdige beëindiging van het (extra) verlof vindt plaats met ingang van de eerste dag van het cursusjaar.

Artikel 9.12

Ziekte tijdens seniorenverlof

1. Indien de werknemer ziek wordt blijft het (extra) verlof gedurende de ziekteperiode doorlopen.
2. Gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 12 maanden na deze eerste ziektedag bedraagt het maandsalaris 100% van het door deze regeling verminderde maandsalaris.

3. Gedurende de periode van de dag na de in lid 2 genoemde periode tot 24 maanden na de eerste ziektedag bedraagt het maandsalaris 70% van het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij geen gebruik zou maken van deze regeling.
4. Bij toepassing van artikel 5, eerste lid van de ZAR geldt het volgende:
 - de loondoorbetaling van 100% betreft het door deze regeling verminderde maandsalaris;
 - de loondoorbetaling van 70% betreft het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij geen gebruik zou maken van deze regeling;
5. Bij toepassing van artikel 5, tweede lid van de ZAR geldt het volgende:
 - onder “zijn betrekkingsovervang” wordt verstaan de door opname van het (extra) verlof verminderde betrekkingsovervang;
 - de loondoorbetaling van 100% betreft het door deze regeling verminderde maandsalaris.

Artikel 9.13

Werken tijdens opgenomen verlof

1. Het is de werknemer niet toegestaan om tijdens het opgenomen (extra) verlof betaalde werkzaamheden te verrichten voor derden of werkzaamheden te verrichten ten behoeve van een eigen bedrijf.
2. De werkgever kan met opgaaf van redenen het (extra) verlof per direct beëindigen indien de werknemer in strijd handelt met het bepaalde in het eerste lid.
3. De werknemer is gehouden te voldoen aan een redelijk verzoek van de werkgever om informatie te verschaffen indien de werkgever een gegronde vermoeden heeft dat de werknemer in strijd met het bepaalde in het eerste lid handelt.

Paragraaf C BAPO / Overgangsrecht*

Artikel 9.14

Vervallen BAPO-regeling

De BAPO-regeling, zoals opgenomen in de CAO BVE 2007-2009 bijlage G en thans in bijlage D, is per 1 augustus 2014 vervallen. Cao-partijen zijn twee overgangsregelingen overeengekomen.

Artikel 9.15

Overgangsregeling I*

1. Deze overgangsregeling geldt voor:
 - a. de werknemer die op 31 juli 2014 gebruik maakte van de BAPO-regeling, zoals opgenomen in de CAO BVE 2007-2009;
 - b. de werknemer die op 31 juli 2014 voldeed aan de intredevoorwaarden voor de BAPO-regeling, zoals beschreven in de CAO BVE 2007-2009, bijlage G én die voor 1 juni 2014 bij zijn werkgever een aanvraag heeft ingediend voor het opnemen of uitbreiden van BAPO-verlofuren.
2. Het op 31 juli 2014 genoten, dan wel (tijdig) aangevraagde BAPO-verlof van de werknemer bedoeld in lid 1 wordt bevroren. Dit betekent dat de werknemer gebruik kan blijven maken van het aantal BAPO-verlofuren dat de werknemer op 31 juli 2014 genoot of (tijdig) had aangevraagd, conform de voorwaarden zoals opgenomen in de CAO BVE 2007-2009, bijlage G. Indien de werknemer de omvang van het BAPO-verlof wil verminderen of beëindigen, is het bepaalde in artikel IV.2 en in artikel VII van bijlage G van de CAO BVE 2007-2009 van toepassing. Na vermindering of beëindiging van het BAPO-verlof komt de werknemer voor deze verlofuren niet meer in aanmerking voor deelname aan overgangsregeling I.
3. De eigen bijdrage van de werknemer over het maandsalaris behorende bij de opgenomen BAPO-verlofuren wordt met ingang van 1 augustus 2014 verhoogd naar de volgende percentages:
 - 30% voor de carrièrepatronen 1 t/m 8;
 - 45% voor carrièrepatroon 9 of hoger.Deze eigen bijdrage wordt in mindering gebracht op het maandsalaris.
4. De werknemer, bedoeld in lid 1, kan het bevroren BAPO-verlof, indien hij voldoet aan de intredevoorwaarden zoals bedoeld in paragraaf B, artikel 9.5, aanvullen tot 170 uur of 340 uur verlof, conform de in paragraaf B opgenomen voorwaarden (waaronder de percentages eigen bijdrage). De werknemer is daarbij gehouden het gehele verlof op te nemen conform het bepaalde in artikel 9.9 van paragraaf B.
5. De werknemer, bedoeld in lid 1, van 55 jaar of 56 jaar kan het bevroren BAPO-verlof, indien hij voldoet aan de intredevoorwaarden zoals bedoeld in paragraaf B, artikel 9.5 sub b en c, aanvullen tot 170 uur verlof, conform de in paragraaf B opgenomen voorwaarden (waaronder het percentage eigen bij-

drage). De werknemer is vervolgens gehouden het gehele verlof op te nemen conform het bepaalde in artikel 9.9 van paragraaf B.

Artikel 9.16

Overgangsregeling II

1. Deze overgangsregeling geldt voor de werknemer die op 31 juli 2014 geen gebruik maakte van de BAPO-regeling, zoals opgenomen in de CAO BVE 2007-2009, bijlage G en die niet voor 1 juni 2014 bij zijn werkgever een aanvraag voor het opnemen van BAPO-verlof had ingediend, maar die op 1 augustus 2014 wel de leeftijd van 55 of 56 jaar heeft bereikt.
2. De werknemer, bedoeld in het eerste lid, kan, indien hij voldoet aan de introdevoorzwaarden b en c van artikel 9.5 van Paragraaf B, gebruik maken van de nieuwe Regeling seniorenverlof, conform de in paragraaf B opgenomen voorwaarden.

Paragraaf D Overige seniorenfaciliteiten

Artikel 9.17

Senioren timer

1. Artikel E-22 van de CAO BVE 2007-2009 is per 1 augustus 2014 vervallen. De bepalingen, zoals opgenomen in lid 2 tot en met 5 van dit artikel, komen daarvoor in de plaats.
2. De werknemer komt onder de volgende voorwaarden in aanmerking voor senioren timer:
 - de werknemer heeft de leeftijd van 52 jaar of ouder bereikt;
 - de werknemer maakt geen gebruik van de Regeling seniorenverlof, zoals bedoeld in paragraaf B, of van overgangsregeling II, zoals bedoeld in paragraaf C;
3. De werknemer die gebruik maakt van overgangsregeling I, zoals bedoeld in paragraaf C, behoudt het recht op senioren timer conform artikel E-22 van de CAO BVE 2007-2009.
4. De hoogte van het verlof bedraagt voor de werknemer, bedoeld in lid 2 en behorend tot het OP:
 - 1 dag per cursusjaar, indien de werknemer 52 t/m 55 jaar is;

- 1,5 dag per cursusjaar, indien de werknemer 56 jaar of ouder is.

De hoogte van het verlof bedraagt voor de werknemer, bedoeld in lid 2 en behorend tot het OBP;

- 1 dag per cursusjaar, indien de werknemer 52 t/m 53 jaar is;
- 2 dagen per cursusjaar, indien de werknemer 54 t/m 55 jaar is;
- 3 dagen per cursusjaar, indien de werknemer 56 jaar of ouder is.

Artikel 9.18

Dagelijkse werktijdverkorting

1. Artikel E-20 van de CAO BVE 2007-2009 is per 1 augustus 2014 vervallen. Het bepaalde, zoals opgenomen in lid 2 t/m 5, komt daarvoor in de plaats.
2. De werknemer komt onder de volgende voorwaarden in aanmerking voor een verkorting van de dagelijkse werktijd met een half uur (bij een normbetrekking):
 - de werknemer behoort tot het OBP;
 - de werknemer ontvangt een maandsalaris op basis van carrièrepatroon 1 t/m 8;
 - de werknemer is 60 jaar of ouder;
 - de werknemer verricht geen betaalde nevenwerkzaamheden.
3. De werknemer, behorende tot het OBP, van 60 jaar of ouder, met carrièrepatroon 9 of hoger die op 31 juli 2014 gebruik maakte van artikel E-20 van de CAO BVE 2007-2009 behoudt dit recht. Dit recht komt te vervallen indien de werknemer gebruik maakt van de Regeling seniorenverlof, zoals bedoeld in paragraaf B.
4. De werknemer verzoekt schriftelijk om gebruikmaking van deze regeling.
5. Het recht op een half uur dagelijkse werktijdverkorting is ook van toepassing op deeltijdmedewerkers, naar rato van de omvang van de werktijdfactor.
6. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan niet met overwerk worden belast.

Overige rechten en plichten

Artikel 10.1

Arbeidsomstandighedenbeleid

1. De werkgever stelt in overleg met de OR het beleid vast dat gericht is op het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving binnen de instelling, bedoeld voor alle werknemers.
2. De werkgever en werknemer zijn bij het realiseren van een gezonde en veilige werkomgeving verplicht zich te houden aan hetgeen bepaald is in bijlage K, de Arbocatalogus MBO.
3. Binnen het in lid 1 bedoelde beleid worden ten aanzien van de werknemers in ieder geval afspraken gemaakt over:
 - a. het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme en geweld gedurende de werktijd of in verband met de arbeid. Hiertoe behoort onder meer het (doen) geven van voorlichting;
 - b. het wegnemen van oorzaken van ziekteverzuim.
4. De werkgever heeft een regeling voor klachten waar ten minste aandacht wordt besteed aan seksuele intimidatie, geweld, rassendiscriminatie en andere vormen van discriminatie, agressie en geweld gedurende de werktijd of in verband met de arbeid.
5. De werkgever benoemt een vertrouwenspersoon.
6. De werkgever behoeft de instemming van de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van de benoeming van de vertrouwenspersoon.
7. De werkgever kan de werknemer die daarvoor is opgeleid en uitgerust, belasten met de bedrijfshulpverlening. De werknemer aan wie de taak van bedrijfshulpverlener wordt opgedragen, vervult deze taak binnen zijn betrekkingssomvang. De werkgever draagt alle kosten, in tijd en geld, die de werkgever nodig acht ter facilitering van de bedrijfshulpverlener.

Artikel 10.2

Aanpassing werkrooster

De werkgever biedt werknemers vanaf 55 jaar en werknemers met een door hen aan te tonen arbeidstijd van meer dan 40 jaar een aangepast werkrooster aan dat ten minste de volgende elementen bevat:

- a. het recht om op één locatie te werken, tenzij het organisatorisch belang zich daartegen verzet;
- b. geen verplichting tot avondwerk, tenzij het organisatorisch belang zich daartegen verzet;
- c. het recht om uitsluitend na overleg te kunnen worden belast met lesgevende taken in vakken die de werknemer de afgelopen 2 jaar niet heeft gegeven.

In de gesprekscyclus bespreken werkgever en werknemer of er bij de werknemer behoefte bestaat aan vormen van taakdifferentiatie en/of taakroulatie.

Artikel 10.3

Privacybeleid

De werkgever heeft een privacyreglement.

Artikel 10.4

Geheimhouding

1. Zowel de werkgever als de werknemer neemt met betrekking tot informatie die hetgeen in of uit hoofde van zijn functie vertrouwelijk tot hem komt, de geheimhouding in acht die in het maatschappelijk verkeer betamelijk is.
2. De verplichting, genoemd in het eerste lid, geldt ook na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.5

Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer stelt de werkgever in kennis van het aanvaarden van een dienstverband, dan wel van alle andere werkzaamheden waarvoor hij salaris, dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt.
2. De werknemer stelt de werkgever eveneens in kennis van elke wijziging in de aard en de omvang van de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden.
3. Als betaalde nevenwerkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling, zijn zij niet toegestaan.

Artikel 10.6

Intellectuele eigendom

Het uitsluitende recht in de zin van de Auteurswet, de Rijsoctrooiwet 1995 en de Zaaizaad- en plantgoedwet 2005 op werken, uitvindingen of voortbrengselen van de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, komt toe aan de werkgever, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Beleidsafspraken en -intenties

Artikel 11.1

Arbeidsmarkt- en doelgroepenbeleid

1. De werkgever streeft een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand na. Hij voert in dat kader een doelgroepenbeleid waarin hij in een plan positieve actie aangeeft op welke wijze hij zal bevorderen dat er een bepaald percentage vrouwen, gehandicapten en allochtonen deel blijft of gaat uitmaken van de formatie, onderscheiden naar functiecategorieën.
2. Werkgever behoeft de instemming van de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van het doelgroepenbeleid en het plan positieve actie. De werkgever neemt de verantwoording van het gevoerde beleid op het gebied van evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties op in het sociaal jaarverslag.
3. De werkgever heeft een regeling startende werknemers, waarin aandacht wordt besteed aan de begeleiding van startende werknemers.
4. De werkgever behoeft de instemming van de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van de regeling startende werknemers.
5. De inwerkperiode van een startende werknemer wordt afgesloten met een functioneringsgesprek.

Artikel 11.2

Personeelsbeleid*

1. De werkgever formuleert een personeelsbeleid waarin hij in elk geval aandacht besteedt aan de volgende aspecten:
 - a. scholingsbeleid;
 - b. loopbaanbeleid;
 - c. functioneringsgesprekken en beoordelen;
 - d. oudere en startende werknemers;
 - e. deeltijdwerk;
 - f. taakbelasting;
 - g. doelgroepenbeleid;
 - h. kinderopvang.

2. De werknemer werkt actief mee aan het door de werkgever uitgevoerde personeelsbeleid.

Artikel 11.3

Werkgelegenheidsbeleid en afvloeiing

1. De werkgever bevordert naar vermogen het behoud van werkgelegenheid op de instelling. In het jaarlijks formatieplan besteedt hij expliciet aandacht aan dit onderwerp.
2. Indien de werkgever gebruik maakt of wil gaan maken van banen aan de onderkant van het loongebouw, ontwikkelt hij in overleg met de OR een beleid dat gericht is op het scheppen van deze banen.
3. In het kader van het werkgelegenheidsbeleid zal de werkgever gedurende de looptijd van de cao onderzoeken in hoeverre het instellen van mobiliteitscentra dan wel arbeidspools een bijdrage kan leveren aan het voorkomen van gedwongen ontslag. In het voortschrijdend meerjaren- en jaarlijks formatieplan besteedt hij hier expliciet aandacht aan.

Artikel 11.4

Reorganisatieoverleg*

1. De werkgever overlegt met de vakbonden over de volgende onderwerpen:
 - a. de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van reorganisatie, fusie en splitsing;
 - b. het pakket arbeidsvoorwaarden indien sprake is van een verticale scholengemeenschap.
2. Het reorganisatieoverleg zoals benoemd in lid 1 is gericht op het bereiken van overeenstemming.
3. Van overeenstemming is sprake wanneer de werkgever overeenstemming bereikt met een meerderheid van de aan het reorganisatieoverleg deelnemende vakbonden.
4. De werkgever stelt de georganiseerde werknemer, indien nodig in werktijd, in staat om op verzoek van de vakbonden als deskundige deel te nemen aan het reorganisatieoverleg van de eigen werkgever.
5. In geval van een situatie zoals bedoeld in lid 1 verstrekt de werkgever op een zo kort mogelijke termijn informatie aan de vakbonden en bespreekt met hen

de stand van zaken, de beweegredenen en de voorgenomen handelingen in dat verband.

Een en ander laat onverlet de overlegverplichtingen van de werkgever krachtens de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

6. In het reorganisatieoverleg worden bij het opstellen van een sociaal plan de volgende uitgangspunten gehanteerd:
 - a. bij een afvloeiingsregeling is anciënniteit per functiecategorie het criterium. De regeling kan er in voorzien dat zij die zulks wensen het eerst voor ontslag in aanmerking komen. In de regeling wordt opgenomen dat van de afvloeiingsvolgorde kan worden afgeweken indien het ontslag van de betrokken werknemer een vacature tot gevolg heeft. In afwijking van het gestelde in de eerste zin onder a. kunnen ook andere objectieve criteria voor afvloeiing worden overeengekomen;
 - b. in geval gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn door terugloop van deelnemersaantallen in een bepaalde sector of afdeling kunnen de ontslagen beperkt worden tot die afdeling of sector.

Artikel 11.5

Sociaal Statuut

1. De werkgever heeft een sociaal statuut dat ten minste de volgende elementen bevat:
 - a. in welke gevallen overleg met vakbonden op instellingsniveau moet worden gevoerd;
 - b. in welke gevallen er overleg over een sociaal plan moet worden gevoerd;
 - c. in welke gevallen maatregelen overeengekomen worden inzake:
 - herplaatsing in de eigen organisatie;
 - overplaatsing naar een andere organisatie;
 - vertrekbevorderende maatregelen.
2. Over wijzigingen in het sociaal statuut voert de werkgever op overeenstemming gericht overleg met vakbonden op de instelling.

Artikel 11.6

Sollicitatiecode

De werkgever heeft een sollicitatiecode ten behoeve van de werving en selectie van werknemers.

Artikel 11.7

Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds Mbo

1. De werkgever is in de jaren 2014 en 2015 aan de Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds Mbo per jaar een bedrag verschuldigd dat wordt berekend als een percentage van € 569.000. Het percentage is gelijk aan het voor zijn instelling van toepassing zijnde percentage conform de verdeelsleutel van de lump sum beroepsonderwijs in het voorafgaande jaar.
2. De stichting stelt voor 1 oktober 2015 ten behoeve van de Cao-partijen een evaluatie op van haar werkzaamheden die met de verkregen middelen zijn bekostigd en van de daarmee behaalde resultaten.
3. De stichting gebruikt de verkregen middelen voor arbeidsmarktprojecten ten behoeve van de MBO-sector.

Beroepsrecht en geschillenregelingen

Artikel 12.1

Termijnen

Indien de werknemer aan de werkgever aannemelijk maakt dat de aanvang van een in de cao gestelde termijn gedurende welke een afspraak 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 werknemer naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs kennis heeft kunnen nemen van het ontstaan van zijn aanspraken.

Artikel 12.2

Commissie van Beroep

1. De werkgever is aangesloten bij een landelijke Commissie van Beroep.
2. De werknemer kan bij de Commissie van Beroep waarbij de werkgever is aangesloten in beroep gaan tegen een besluit van de werkgever inhoudende:
 - a. een disciplinaire maatregel;
 - b. schorsing als ordemaatregel;
 - c. ontslag, anders dan op eigen verzoek, voordat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt;
 - d. het direct of indirect onthouden van bevordering;
 - e. het verminderen van de omvang van de betrekking;
 - f. de beëindiging van een verlengd tijdelijk dienstverband;
 - g. andere zaken die wettelijk voor beroep bij deze commissie vatbaar zijn verklaard.
3. De werkgever die een besluit als bedoeld in het tweede lid neemt, deelt de werknemer bij aangetekende brief mee dat hij de mogelijkheid heeft daartegen in beroep te gaan. In deze brief vermeldt de werkgever het adres van de Commissie van Beroep en de termijn waarbinnen beroep mogelijk is.
4. De werknemer stelt schriftelijk beroep in binnen 6 weken na de datum dat de werknemer de aangetekende brief, bedoeld in het derde lid, heeft ontvangen.
5. De uitspraak van de Commissie van Beroep is bindend voor de werkgever.

Artikel 12.3

Geschillenregelingen

1. De werknemer die een geschil met zijn werkgever heeft over de toepassing van de cao kan dit geschil voorleggen aan een interne of een externe geschillencommissie. Na afronding van de procedure voor de interne commissie is nog voorlegging aan de externe commissie mogelijk; andersom geldt dit niet. Aan de externe commissie kunnen ook, met instemming van werkgever en werknemer, geschillen worden voorgelegd die de goede verstandhouding tussen werkgever en werknemer kunnen schaden.
2. De instelling heeft een interne geschillencommissie. De werkgever stelt het reglement van de interne geschillencommissie vast in overleg met de OR.
3. In het reglement, bedoeld in het tweede lid, is in elk geval het volgende opgenomen:
 - a. de interne geschillencommissie, in dit lid verder te noemen: de commissie, bestaat uit ten minste drie leden, te benoemen door de werkgever. De werkgever benoemt één lid rechtstreeks, één lid op voordracht van de OR, en één lid op gezamenlijke voordracht van de beide andere leden. Laatstgenoemd lid is de voorzitter;
 - b. de periode waarvoor de leden van de commissie worden benoemd;
 - c. de leden van de commissie hebben bij voorkeur geen arbeidsrelatie met de instelling;
 - d. de commissie stelt een huishoudelijk reglement op;
 - e. de werknemer legt het geschil aan de commissie voor door een bezwaarschrift in te dienen. Indien het geschil voortkomt uit een schriftelijk aan de werknemer meegedeeld besluit van de werkgever, dient de werknemer het bezwaarschrift in binnen 10 werkdagen nadat het besluit hem is meegedeeld. De voorzitter van de commissie stuurt zo spoedig mogelijk een afschrift van het bezwaarschrift aan de werkgever;
 - f. de voorzitter verklaart het bezwaarschrift niet-ontvankelijk indien:
 - het niet is gemotiveerd, of
 - de bezwaartermijn niet in acht is genomen, of
 - het geschil niet specifiek de werknemer betreft;
 - g. de voorzitter verklaart het bezwaarschrift zonder verdere behandeling door de commissie ongegrond als het naar zijn oordeel zeer aannemelijk is dat de commissie de werknemer in het ongelijk zal stellen;
 - h. de commissie behandelt het geschil mondeling en hoort de werkgever en de werknemer gezamenlijk;

- i. de commissie toetst of de werkgever, bij afweging van de belangen die in het geding zijn, in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen;
 - j. de commissie brengt binnen 10 werkdagen na de mondelinge behandeling een niet bindend advies uit aan de werkgever, en stuurt de werknemer daarvan een afschrift;
 - k. de werkgever neemt binnen 20 dagen na ontvangst van het advies een nieuw besluit;
 - l. het indienen van een bezwaarschrift heeft geen opschortende werking;
 - m. de kosten van de commissie komen voor rekening van de werkgever.
4. De werkgever is aangesloten bij een externe Commissie van geschillen.
 5. De uitspraak van de Commissie van geschillen, bedoeld in het vierde lid, is bindend voor werkgever en werknemer.

Artikel 12.4

Bezwarenregeling Functiewaardering

1. De werkgever is aangesloten bij een externe bezwarencommissie functiewaardering.
2. De werknemer kan bij de commissie bezwaar aantekenen als hij zich niet kan verenigen met:
 - de waardering van zijn functie;
 - de beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen taken.Het bezwaarschrift moet worden ingediend bij de voorzitter van de commissie binnen 6 weken, gerekend vanaf de dag na de dag waarop de beslissing waartegen het bezwaar is ingediend, aan de werknemer is verzonden.
3. De commissie toetst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid of de werkgever de functie van de werknemer juist heeft gewaardeerd, dan wel of de beschrijving van de functie past bij de aan de werknemer opgedragen taken. De uitspraak van de commissie is bindend voor beide partijen.
4. De werknemer die een bezwaar aanhangig wil maken, kan ervoor kiezen dit direct bij de externe bezwarencommissie functiewaardering te doen. Het reglement van de commissie ligt op de instelling ter inzage. Hij kan er ook voor kiezen dit eerst te doen bij de algemene geschillencommissie van artikel 12.3 lid 2.

Medezeggenschap

Artikel 13.1

Faciliteiten vakbondswerk

1. De werkgever stelt de vakbonden in staat op de instelling hun daar werkzame leden te consulteren buiten de werktijd van de betrokken werknemers.
2. De werkgever stelt vergaderfaciliteiten ter beschikking voor het vakbondswerk.
3. De werkgever stelt de vakbonden in de gelegenheid hun publicaties binnen de instelling bekend te maken of te verspreiden. Deze publicaties mogen niet strijdig zijn met de grondslag en/of de doelstelling van de instelling.
4. Werknemers die lid zijn van een vakbond, kunnen gedurende maximaal 3 dagdelen per cursusjaar landelijke en/of regionale ledenraadplegingen bijwonen, mits de werkgever toestemming verleent.

Artikel 13.2

Vakbondsbijdragen

1. De vakbonden die partij zijn bij deze cao hebben jegens de werkgevers recht op bijdragen zoals geregeld in Bijlage J.
2. Een vakbond die geen partij meer is bij deze cao, heeft vanaf het moment waarop hij geen partij meer is nog gedurende twaalf maanden recht op een bijdrage, zoals bedoeld in lid 1, alsof hij wel partij was.

Artikel 13.3

Overleg met de ondernemingsraad

Daar waar in de cao wordt gesproken over overleg met de OR heeft de OR ten aanzien van de desbetreffende aangelegenheden instemmingsrecht conform artikel 27 WOR.

Artikel 13.4

Bevoegdheden ondernemingsraad*

1. Op grond van artikel 32 lid 1 van de WOR wordt aan de OR, naast de bevoegdheden die elders in deze cao aan de OR zijn toegekend, een adviesbevoegdheid conform artikel 25 van de WOR toegekend over een voorgenomen besluit

- op het gebied van de volgende onderwerpen:
- a. aanbod van opleidingen;
 - b. onderwijskwaliteitsbeleid;
 - c. deelneming aan onderwijskundige experimenten voor het personeel;
 - d. meerjarig financieel beleid: de keuzes ten aanzien van de besteding van de financiële middelen van de mbo-instelling gericht op het realiseren van deze door het bestuur van de mbo-instelling gemaakte beleidskeuzes;
 - e. het voor de gehele instelling generiek vastleggen of wijzigen van de omvang van roostertijden voor deelnemers.
2. Op grond van artikel 32 lid 1 van de WOR wordt aan de OR, naast de bevoegdheden die elders in deze cao aan de OR zijn toegekend, een instemmingsbevoegdheid conform artikel 27 van de WOR toegekend over een voorgenomen besluit op het gebied van de volgende onderwerpen:
- a. belangrijke verandering van de onderwijskundige doelstelling;
 - b. de personele gevolgen van deelneming aan onderwijskundige experimenten;
 - c. wijziging aanstellings- of ontslagbeleid, ook indien deze wijziging verband houdt met grondslag van de instelling;
 - d. organisatie van de examens;
 - e. formatiebeleid: de keuzes in het beleid ten aanzien van de formatie, waarbij onder formatie wordt verstaan het totaal van functies naar aard en niveau binnen de mbo-instelling;
 - f. taakbelastingsbeleid: de keuzes in het beleid ten aanzien van de arbeidsomstandigheden binnen de mbo-instelling;
 - g. taakverdelingsbeleid: de keuzes in het beleid ten aanzien van de weging en de verdeling van werkzaamheden van het onderwijsteam, voortvloeiend uit het onderwijsprogramma, voor zover niet uitputtend in de cao geregeld;
 - h. reglement werkoverleg om zeggenschap van docenten te regelen: aangelegenheden van pedagogisch-didactische aanpak;
 - i. het medezeggenschapsstatuut;
 - j. aanvulling professioneel statuut (indien er op instellingsniveau een uitwerking plaatsvindt, mag deze niet strijdig zijn met de afgesproken regeling en behoeft deze uitwerking de instemming van de ondernemingsraad);
 - k. criteria voor de vaststelling van onderwijsteams.

Artikel 13.5

Toelichting op begrippen

In de bij deze cao behorende Toelichting worden de in artikel 13.4 lid 1 sub d en e

en lid 2 sub e, f, g en k bedoelde bevoegdheden nader uitgewerkt. Deze toelichting maakt integraal onderdeel uit van het artikel 13.4.

Artikel 13.6

Informatievoorziening

1. De werkgever stelt jaarlijks een sociaal jaarverslag op, waarin in ieder geval aandacht wordt besteed aan:
 - formatiebeleid;
 - personeelsbeleid;
 - taakbelastingsbeleid;
 - evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties.
2. De werkgever bespreekt het sociaal jaarverslag met de OR en met de vakbonden die partij zijn bij deze cao.
3. Vakbonden worden geïnformeerd over het vastgestelde beleid inzake beloningsdifferentiatie.
4. De begroting en de jaarrekening zijn, nadat zij door de werkgever zijn vastgesteld, beschikbaar voor de vakbonden die partij zijn bij deze cao.

Sociale zekerheid

Artikel 14.1

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Op de rechten en plichten van werkgever en werknemer bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is de in bijlage F opgenomen Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling van toepassing.

Artikel 14.2

Werkloosheid

Op de rechten en plichten van werkgever en werknemer bij werkloosheid is de in bijlage G opgenomen Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling van toepassing.

Overgangsbepalingen

Artikel 15.1

HOS-overgangsrecht

De werkgever garandeert de werknemer zijn individuele rechten voortvloeiend uit Titel V Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel (Rpbo), zoals die luidde op 31 juli 1996. In bijlage A4 zijn de maximumsalarisbedragen opgenomen.

Artikel 15.2

Uitlooptoeslag

De werknemer behorend tot de functiecategorie OP die op 1 augustus 2014 recht had op een uitlooptoeslag zoals bedoeld in artikel I-8 van de (verlengde) CAO BVE 2007-2009 behoudt dit recht. Voor deze werknemers blijft de inhoud van artikel I-8 van toepassing. Deze toelage, zie bijlage B3, wordt geïndexeerd met het percentage waarmee de salarisbedragen op basis van een ASM worden verhoogd.

De indexatie geldt vanaf het moment dat de ASM van toepassing is en wordt afgerond op twee cijfers achter de komma.

Overige werknemers hebben geen recht op een uitlooptoeslag.

Artikel 15.3

Levensloop

Het reglement levensloop is vervallen. Voor een beperkte groep deelnemers geldt een overgangsregeling. De tekst van het vervallen Reglement levensloop is, inclusief een verwijzing naar de overgangsregeling, opgenomen in bijlage H.

Artikel 15.4

Bindingstoelage

Artikel I-12 lid 1 uit de CAO BVE 2007-2009 zoals dit luidde op 31 december 2008 blijft van toepassing op de werknemer die benoemd is in een functie met carrièrepatroon LC of LD en die reeds op 1 augustus 2008 recht had op de bindingstoelage zoals genoemd in artikel I-12 lid 1 uit de CAO BVE 2007-2009 zoals dat luidde op 31 december 2008 totdat hij aanspraak maakt op de bindingstoelage zoals genoemd in artikel 6.3. Voor de hoogte van de in dit artikel bedoelde bindingstoelage zie bijlage B4.

Deze toelage wordt geïndexeerd met het percentage waarmee de salarisbedragen op basis van een ASM worden verhoogd. De indexatie geldt vanaf het moment dat de ASM van toepassing is en wordt afgerond op twee cijfers achter de komma.

Artikel 1.1 sub u

Voor de toepassing van sociale zekerheidswetgeving wordt dit geacht 36,86 uur per week te zijn.

Artikel 2.3 lid 7

In het zevende lid onder b. is sprake van een salarisuitzicht van de werknemer. Hiermee worden mede bedoeld salarisuitzichten in verband met salarisgaranties, zoals in het kader van het HOS-akkoord en het invoeren van FUWA-BVE.

Artikel 3.1 lid 5

Door toepassing van de beschikbaarheidstabel kan het voorkomen dat een deeltijdwerknemer, zoals bedoeld in artikel 3.1 lid 1, op jaarbasis op meer dag(del) en wordt ingezet dan op grond van zijn werktijdfactor bij een naar rato berekening van de in 3.1 lid 2 genoemde 200 dagen het geval zou zijn. Dit onderscheid achten cao-partijen objectief gerechtvaardigd, aangezien zij van mening zijn dat de continuïteit van het onderwijs aan deelnemers centraal staat en dit per week en gedurende het hele jaar in een lesrooster geborgd moet zijn. Dit is een legitiem doel en bovendien – volgens cao partijen - noodzakelijk: het onderwijs aan deelnemers dient, vanuit pedagogisch-didactische overwegingen, evenwichtig over de week te worden gespreid. Om dit te kunnen realiseren is de werkgever tevens gebonden aan omstandigheden zoals bijvoorbeeld de beschikbaarheid van facilitaire voorzieningen. Cao-partijen zijn van mening dat er geen ander middel bestaat waardoor het doel kan worden bereikt, zonder dat dit ten koste gaat van de jaartaak van de betrokken werknemers. Overigens beogen cao-partijen, met het opnemen van een beschikbaarheidstabel, ook deeltijdwerknemers te beschermen. Door het opnemen van maximaal aantal dag(del)en in de cao wordt voorkomen dat deeltijdwerknemers bovenmatig worden ingezet.

Artikel 3.3 lid 1

Voor de werknemer die deel uitmaakt van een onderwijsteam (dat wil zeggen: direct betrokken bij het primaire proces en benoemd in een functie met carrièrepatroon 7 of hoger) wordt de normjaartaak als volgt gecompartmenteerd:

Compartment 1200 (klok)uur

Onder deze 1200 uur vallen:

- ingeroosterde groepsgebonden contactactiviteiten ten behoeve van de realisatie van de begeleidende onderwijstijd (groepslessen) en de daarbij behorende voorbereiding en nazorg;
- stagebegeleiding (BPV);
- studieloopbaanbegeleiding (SLB);
- mentoraat;
- het afnemen van toetsen en examens.

Deze opsomming is niet limitatief.

Compartment 459 (klok)uur

Deze uren worden binnen de jaartaak o.a. besteed aan:

- individuele deskundigheidsbevordering (59 uur);
- teamontwikkeling (107 uur per FTE per cursusjaar);
- ontwikkeling (innovatie) van het onderwijsprogramma
- werkoverleg;
- teamoverleg;
- coördinatie en afstemming;
- peer-review;
- bedrijvenstage;
- open dagen.

Deze opsomming is niet limitatief.

Artikel 3.4 lid 6 sub a

Indien bestuurder en OR in het kader van dit lid en op grond van artikel 13.4 lid 2 sub g taakverdelingsbeleid zijn overeengekomen past de leidinggevende bij de toedelingsoptie dit beleid toe. Onderdeel van dit beleid kan zijn een hogere percentage dan 40%, berekend over groepslessen, ten behoeve van de voorbereiding en nazorg voor die groepslessen, of over een opslagfactor voor andersoortige werkzaamheden. Uitdrukkelijk kan het hier, tenzij het overgangsrecht van artikel 3.4a van toepassing is, geen afspraken betreffen die een lager percentage dan 40% berekend over groepslessen, ten behoeve van de voorbereiding en nazorg voor die groepslessen, voorschrijven. Een dergelijke afspraak is in strijd met de cao.

Artikel 3.4a

De op 1 augustus 2014 in het kader van artikel F-6 van de CAO BVE 2007-2009 bestaande (aanvullende) afspraken tussen de werkgever en OR, waaronder een hogere opslagfactor voor voorbereiding en nazorg, berekend over groepslessen, is opgenomen dan de in artikel 3.4, lid 6 onder a. vastgelegde opslagfactor van 40%, blijven bestaan en worden toegepast. Desgewenst kan de werkgever hierover in overleg met de OR in het kader van taakverdelingsbeleid andere afspraken maken.

Artikel 3.5 lid 3 sub c

Onder contractactiviteiten worden niet verstaan de activiteiten die de instelling verricht op grond van een met een gemeente gesloten overeenkomst als bedoeld in artikel 2.3.4 van de WEB.

Artikel 5.1 lid 2

In dit artikel is bepaald dat er geen docentfunctie beneden LB-niveau kan voorkomen. Als er in een beschreven functie sprake is van lesgevende taken waarvoor de benoembaarheidseisen voor docenten gelden, dient de beschrijving zodanig te zijn dat de functie ten minste op LB-niveau gewaardeerd wordt.

Als de werkgever de lagere waardering wil handhaven, dient hij de beschrijving van de functie zodanig aan te passen dat er geen sprake meer is van een docentfunctie.

Artikel 6.3

De bindingstoelage wordt toegekend bij voldoende functioneren. In het geval dat er bij eerste toekenning op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren kan de werkgever besluiten het moment van toekenning op te schuiven. Op een overeen te komen later tijdstip of uiterlijk na een jaar vindt dan opnieuw een beoordeling plaats. Enzovoorts. Wanneer de bindingstoelage eenmaal is toegekend heeft deze een structureel karakter.

Het is mogelijk dat een werknemer benoemd is in bijvoorbeeld carrièrepatroon LB, maar feitelijk bezoldigd wordt conform carrièrepatroon LC, in dat geval is de bindingstoelage voor LB van toepassing. Het criterium is het carrièrepatroon waarin de werknemer benoemd is.

Eerste toekenning bindingstoelage - peildatumsystematiek

Een werknemer LB, LC, LD of LE die op basis van artikel 6.3 lid 1 of 2 recht heeft op bindingstoelage ontvangt deze de eerste keer op basis van een peildatumsystematiek. Het recht op bindingstoelage wordt toegekend op 1 augustus van enig jaar. Peildatumsystematiek betekent dat voor de werknemer op peildatum 1 augustus wordt vastgesteld of hij voldoet aan de criteria zoals geformuleerd in artikel 6.3 lid 1 of lid 2. Voorwaarde voor het verkrijgen van de bindingstoelage is voorts dat hij op 1 augustus in dienst is. Een werknemer die vóór de peildatum 1 augustus uit dienst treedt ontvangt geen (pro rata) betaling van de bindingstoelage. De bindingstoelage wordt bij de eerste toekenning in de maand augustus van het desbetreffende jaar vastgesteld op basis van de volgende formule:

$BT \times (BS - BK) : NS$ waarbij:

BT = bindingstoelage.

BS = brutosalaris dat op basis van de betrekkingsovervang in de maand augustus is vastgesteld (inclusief eventuele vervanging of tijdelijke uitbreiding).

BK = brutokortingen in de maand augustus.

Onder brutokorting wordt verstaan een korting wegens:

- anticumulatiebepaling;
- schorsing;
- staking;
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;
- fiets-regeling.

NS = normsalaris (het salaris).

De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op twee cijfers achter de komma.

Reguliere toekenning bindingstoelage - opbouwsystematiek

Nadat een werknemer met carriërepatroon LB, LC, LD of LE de eerste keer bindingstoelage op basis van artikel 6.3 lid 1 of 2 heeft ontvangen, wordt de bindingstoelage op basis van opbouwsystematiek toegekend. Opbouwsystematiek betekent dat de opbouw van de bindingstoelage plaatsvindt over de periode vanaf 1 augustus van enig jaar tot en met 31 juli van het daaropvolgende jaar. Vanaf het moment van opbouw heeft een werknemer die uit dienst treedt, recht op een pro rata betaling van de bindingstoelage.

De berekeningswijze voor de bindingstoelagen zoals genoemd in artikel 6.3 is als volgt:

$BT \times (BS - BK) : NS$

BT = bindingstoelage (bedrag bindingstoelage per jaar : 12)

NS = norm-salarisbedrag per maand

BS = brutosalaris per maand

BK = bruto-korting per maand

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting van het brutosalaris wegens:

- anticumulatie bepaling;
- schorsing;
- staking;
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;
- fiscale maatregelen (bv. fietsregeling).

De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

Bovenstaande houdt het volgende in.

- a. De docent LC of LD die bij de eerste toekenning in dienst is op peildatum 1 augustus en die voldoet aan de criteria voor de nieuwe bindingstoelage op basis van artikel 6.3 lid 2, heeft in augustus recht op het volledige bedrag aan

bindingstoelage. In de daaropvolgende jaren na de eerste toekenning wordt de bindingstoelage opgebouwd over de periode vanaf 1 augustus tot en met 31 juli.

- b. De docent LC of LD die vóór peildatum 1 augustus uit dienst treedt, heeft geen (pro rata) recht op bindingstoelage. Bij uitdiensttreding na de eerste toekenning van de bindingstoelage, ontvangt een docent LC of LD een pro rata uitkering bij uitdiensttreding.
- c. De docent LB of LE die bij de eerste toekenning in dienst is op peildatum 1 augustus 2014 (dan wel op 1 augustus na 2014) en die voldoet aan de criteria voor de nieuwe bindingstoelage op basis van artikel 6.3 lid 1 (LB) of artikel 6.3 lid 2 (LE), heeft in augustus 2014 (dan wel in augustus na 2014) recht op het volledige bedrag aan bindingstoelage. In de daaropvolgende jaren na de eerste toekenning wordt de bindingstoelage opgebouwd over de periode vanaf 1 augustus tot en met 31 juli.
- d. De docent LB of LE die vóór peildatum 1 augustus uit dienst treedt, heeft geen (pro rata) recht op de nieuwe bindingstoelage. Bij uitdiensttreding na de eerste toekenning van de bindingstoelage ontvangt een docent LB of LE een pro rata uitkering bij uitdiensttreding.

Artikel 9.5, lid 1 sub c

Volgens cao-partijen is er in dit verband geen sprake van een verboden onderscheid op grond van een verschil in arbeidsduur. Voor de intredevoorwaarde van een minimale werktijdfactor van 0,4 bestaat namelijk een objectieve rechtvaardiging. Het seniorenverlof is bedoeld om de oudere werknemer langer en op gezonde wijze te laten participeren in het arbeidsproces en zo duurzaam inzetbaar te houden. De oudere werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om (bij een normbetrekking) 1 dag per twee weken, dan wel een halve dag per week te recuperen van de eigen arbeid. Cao-partijen achten deze vorm van recuperatieverlof niet nodig indien de oudere werknemer een werktijdfactor van lager dan 0,4 bij de werkgever heeft. In dat geval wordt de werknemer geacht voldoende gelegenheid te hebben om te herstellen van de eigen arbeid in de tijd dat hij niet werkzaam is bij de werkgever.

Artikel 9.9 lid 1

Het is niet mogelijk om bij een normbetrekking minder dan de genoemde 170 of 340 uur verlof op te nemen.

Hoofdstuk 9, paragraaf C

Schematisch ziet paragraaf C er (in combinatie met paragraaf B) als volgt uit:

Leeftijd op 31-7-2014	Werknemers	Voorwaarden	Recht op	% Eigen bijdrage
55-56 jaar	Gebruikers	BAPO-regeling	170 uur	45/30
55-56 jaar	Rechthebbenden	Nieuwe regeling	170 uur	45/30
57-59 jaar	Gebruikers	BAPO-regeling	170 uur	45/30
57-59 jaar	Rechthebbenden	Nieuwe regeling	170 uur	45/30
59 jaar of ouder	Gebruikers	BAPO-regeling	340 uur	45/30
60 jaar of ouder (indien BAPO verlof niet maximaal opgenomen)	Gebruikers	Nieuwe regeling	+ max170 uur extra verlof (totaal max 340 uur)	100
59 jaar of ouder	Rechthebbenden	Nieuwe regeling	170 uur	45/30
60 jaar of ouder	Rechthebbenden		+ max170 uur extra verlof (totaal max 340 uur)	100

Artikel 9.15 lid 4

Voor de werknemer waarvan de omvang van het BAPO-verlof is vastgesteld conform de in artikel III.1 van bijlage G van de cao BVE 2007-2009 opgenomen formule betekent dit dat het BAPO-verlof wordt bevroren conform die formule. In deze formule kan uitsluitend de factor L (en niet de factor U) worden aangevuld tot maximaal 170 of 340 uur verlof. Op het totaal - inclusief aanvulling - blijft de formule van toepassing.

Artikel 11.2

Aandachtspunten voor het loopbaanbeleid zijn onder meer:

- het continu en tijdig inventariseren welke functies vervuld moeten worden, een goede formatieplanning;
- belangstellingsregistraties, het systematisch inventariseren van de belangstelling van medewerkers voor het vervullen van andere functies binnen de instelling;
- het in dit verband houden van functioneringsgesprekken en het opmaken van

- beoordelingen, waarin naast het bespreken van het functioneren in de huidige functie ook de mogelijkheden in de toekomst bezien kunnen worden;
- d. potentieelbeoordelingen, waarbij het in tegenstelling tot functionerings-gesprekken en de reguliere beoordeling gaat om een oordeel over wat de werknemer aan kwaliteiten bezit om in de toekomst een andere c.q. hogere functie in de organisatie te gaan vervullen;
 - e. loopbaanbegeleiding, indien de werknemer aangeeft iets anders te willen gaan doen binnen de organisatie zonder daarbij aan te geven wat of welke functie dat zou kunnen zijn. Daar waar mogelijk ontwikkelt de werkgever voor verschillende functies loopbaanpaden of carrièrelijnen;
 - f. het creëren van een interne vacaturebank;
 - g. horizontale taakrotatie, waarbij werknemers op vrijwillige basis andere taken op hetzelfde niveau als hun huidige functie kunnen gaan verrichten;
 - h. het gericht inzetten van scholing: dit betekent dat het scholingsbeleid van de instelling afgestemd wordt op het loopbaanbeleid binnen de instelling.

Artikel 11.4 lid 6

De vigerende afvloeiingsregeling blijft van kracht tot een nieuwe is overeengekomen.

Artikel 13.4

Lid 1 sub d Meerjarig financieel beleid

Onderdeel van het meerjarig financieel beleid zijn de keuzes ten aanzien van de besteding van de financiële middelen voor het formatiebeleid. Daaronder wordt tevens begrepen het percentage en/of omvang van de financiële middelen dat beschikbaar is en in de toekomst ter beschikking zal komen voor het onderwijsproces.

De keuzes in het beleid die worden genoemd in artikel 25 WOR kunnen eerst dan worden gemaakt nadat daarover advies is uitgebracht door de ondernemingsraad.

Lid 1 sub e Roostertijden voor deelnemers

De omvang van de roostertijden voor deelnemers (roosters van bijvoorbeeld 30, 40, 50 of 60 minuten) bepaalt het aantal groepslessen en dus het aantal startmomenten voor een onderwijsgevende per dag. Omdat het aantal startmomenten per dag invloed kan hebben op de werkbelasting van onderwijsgevendenden, krijgt de OR een adviesbevoegdheid ten aanzien van voorgenomen besluiten tot het voor de gehele instelling generiek vaststellen, dan wel wijzigen van de omvang van de roostertijden voor deelnemers. Hieronder worden niet begrepen voorgenomen

besluiten tot het vaststellen dan wel wijzigen van het tijdstip van aanvang en het tijdstip van eindigen van het rooster van deelnemers, en/of het vaststellen dan wel het wijzigen van het tijdstip van aanvang en het tijdstip van eindigen van de vakanties van deelnemers.

Lid 2 sub e Formatiebeleid

Bestuurder en OR spreken in het kader van het formatiebeleid in ieder geval over:

- de (gewenste) verhouding tussen het personeel met een onderwijstaak en het personeel met een niet-onderwijstaak;
- de (gewenste) verhouding tussen docenten en instructeurs en overig werknemers (eventueel gedifferentieerd per opleiding);
- de (gewenste) verhouding vaste en tijdelijke (flexibele) formatie van de mbo-instelling.

Bestuurder en OR kunnen daarnaast spreken over de binnen de functiecategorie van docent (gewenste) verhouding tussen de functies met carrièrepatronen LB, LC en LD.

De bestuurder en de OR zien erop toe dat het meerjarig financieel beleid en het formatiebeleid zodanige voorwaarden scheppen, dat deze – met inachtneming van de in de cao genoemde kaders – toereikend zijn voor de organisatie en uitvoering van het onderwijs binnen de onderwijsteams.

De werkgever werkt het in overleg met de OR vastgestelde formatiebeleid uit in een voortschrijdend meerjarenformatieplan waarin zichtbaar is hoe tot de gewenste verhoudingen te komen. Voorts werkt de werkgever het meerjarenformatieplan uit in een jaarlijks onderbouwd formatieplan. In deze plannen geeft de werkgever aan hoeveel functies van welke aard en van welk niveau beschikbaar zullen zijn.

Bij formatiebeleid speelt inzicht in strategische personeelsplanning een rol. Strategische personeelsplanning die gericht is op de trends, ontwikkelingen en gevolgen van krimp of groei, wisselende leerlingenaantallen, ontwikkelingen van het personeelsbestand vanwege vergrijzing en ontgroening, ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt enzovoorts. Het formatiebeleid moet hierop anticiperen en inspelen.

Lid 2 sub f Taakbelastingsbeleid

De werkgever komt in overleg met de OR de uitgangspunten voor het beleid overeen, waarbij wordt gestreefd naar zodanige arbeidsomstandigheden dat daarin liggende oorzaken voor verzuim wegens arbeidsongeschiktheid en ziekte

zoveel mogelijk worden weggenomen en werknemers duurzaam inzetbaar zijn. Deze beleidsuitgangspunten kunnen gericht zijn op een aangepast werkrooster, taakverlichting door toepassing van taakdifferentiatie, taakrotatie en scholing. Bij de uitvoering van dit beleid kan de werkgever gebruik maken van de Workability Index (WAI).

Bestuurder en OR spreken in het kader van het taakbelastingsbeleid in ieder geval over:

- het beleid voor de begeleiding en ontwikkeling van startende docenten;
- het beleid dat een duurzame inzetbaarheid van alle werknemers bevordert;
- het beleid dat borgt dat de werkgever regelmatig met iedere werknemer een gesprek voert over diens belastbaarheid en inzetbaarheid gerelateerd aan zijn mogelijkheden, kwaliteiten en persoonlijke omstandigheden.

Lid 2 sub g Taakverdelingsbeleid

De cao geeft in artikel 3.3 een uitputtende regeling omtrent de weging en de verdeling van de taken, die voortvloeien uit het onderwijsprogramma, in het kader van het teamproces. Het onderwijsteam heeft hierin volledige vrijheid. De bestuurder en de OR kunnen dan ook geen afspraken maken wat betreft de weging en de verdeling van taken die ingrijpen op deze vrijheid van het onderwijsteam.

Voor de situatie waarin de leidinggevende de taken weegt en verdeelt geldt dat in artikel 3.3 lid 6 sub a is geregeld dat de leidinggevende bij deze weging en verdeling een opslagfactor van ten minste 40% toepast voor voorbereiding en nazorg, berekend over de ingeroosterde groepsgebonden contactactiviteiten, ten behoeve van het realiseren van begeleide onderwijstijd (groepslessen). Zie voor de toepassing van huidig beleid artikel 3.4a en de toelichting daarop. De bestuurder kan met de OR daarnaast in het kader van het taakverdelingsbeleid aanvullende uitgangspunten vastleggen ten aanzien van de weging en de verdeling van de werkzaamheden door de leidinggevende.

Lid 2 sub k Criteria voor de vaststelling van onderwijsteams

De OR heeft een instemmingsbevoegdheid over een voorgenomen besluit ten aanzien van de criteria voor de vaststelling van onderwijsteams. In het Professioneel Statuut is vastgelegd dat in het mbo het onderwijsteam de basis organisatorische eenheid is. Een onderwijsteam kenmerkt zich in beginsel door het werken aan een gemeenschappelijke taak: het verzorgen van een (of meer in een domein passende) opleiding(en) op basis van een kwalificatiedossier.

Salarisbedragen

Bijlage A1 Carrièrepatronen OBP

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bedragen per maand bij een norm-betrekking.

Carrièrepatroon 1 functie

	1-1-2014	1-8-2014
1.01	1523	1541
1.02	1584	1603
1.03	1644	1664
1.04	1674	1694
1.05	1707	1727
1.06	1739	1760
1.07	1782	1803

Carrièrepatroon 2 functie

	1-1-2014	1-8-2014
2.01	1554	1572
2.02	1616	1635
2.03	1674	1694
2.04	1739	1760
2.05	1782	1803
2.06	1830	1852
2.07	1890	1912
2.08	1949	1972

Carrièrepatroon 3 functie

	1-1-2014	1-8-2014
3.01	1554	1572
3.02	1674	1694
3.03	1739	1760
3.04	1830	1852
3.05	1890	1912
3.06	1949	1972
3.07	2005	2029
3.08	2060	2084
3.09	2114	2139

Carrièrepatroon 4 functie

	1-1-2014	1-8-2014
4.01	1584	1603
4.02	1644	1664
4.03	1707	1727
4.04	1782	1803
4.05	1890	1912
4.06	1949	1972
4.07	2005	2029
4.08	2060	2084
4.09	2114	2139
4.10	2167	2193
4.11	2220	2246

Carrièrepatroon 5 functie

	1-1-2014	1-8-2014
5.01	1616	1635
5.02	1644	1664
5.03	1739	1760
5.04	1830	1852
5.05	1949	1972
5.06	2005	2029
5.07	2060	2084
5.08	2114	2139
5.09	2167	2193
5.10	2220	2246
5.11	2271	2298
5.12	2328	2356

Carrièrepatroon 6 functie

	1-1-2014	1-8-2014
6.01	1670	1690
6.02	1736	1757
6.03	1827	1849
6.04	1945	1968
6.05	2057	2081
6.06	2110	2135
6.07	2164	2190
6.08	2216	2242
6.09	2267	2294
6.10	2324	2352
6.11	2379	2407
6.12	2431	2460

Carrièrepatroon 7 functie

	1-1-2014	1-8-2014
7.01	1779	1801
7.02	1827	1849
7.03	1945	1968
7.04	2057	2081
7.05	2164	2190
7.06	2267	2294
7.07	2324	2352
7.08	2379	2407
7.09	2431	2460
7.10	2487	2516
7.11	2544	2574
7.12	2603	2634
7.13	2672	2704

Carrièrepatroon 8 functie

	1-1-2014	1-8-2014
8.01	2001	2025
8.02	2057	2081
8.03	2164	2190
8.04	2267	2294
8.05	2379	2407
8.06	2487	2516
8.07	2603	2634
8.08	2672	2704
8.09	2733	2765
8.10	2787	2820
8.11	2846	2880
8.12	2906	2941
8.13	2959	2994
8.14	3011	3047

Carrièrepatroon 9 functie

	1-1-2014	1-8-2014
9.01	2267	2294
9.02	2379	2407
9.03	2487	2516
9.04	2603	2634
9.05	2733	2765
9.06	2846	2880
9.07	2959	2994
9.08	3066	3102
9.09	3172	3210
9.10	3290	3329
9.11	3394	3434

Carrièrepatroon 10 functie

	1-1-2014	1-8-2014
10.01	2526	2556
10.02	2639	2670
10.03	2753	2786
10.04	2867	2901
10.05	2981	3016
10.06	3095	3132
10.07	3209	3247
10.08	3322	3362
10.09	3436	3477
10.10	3550	3592
10.11	3664	3708
10.12	3778	3823

Carrièrepatroon 11 functie

	1-1-2014	1-8-2014
11.01	2887	2921
11.02	3014	3050
11.03	3140	3177
11.04	3267	3306
11.05	3393	3433
11.06	3520	3562
11.07	3647	3690
11.08	3773	3818
11.09	3900	3946
11.10	4026	4074
11.11	4153	4202
11.12	4280	4331

Carrièrepatroon 12 functie

	1-1-2014	1-8-2014
12.01	3302	3341
12.02	3442	3483
12.03	3583	3626
12.04	3724	3768
12.05	3864	3910
12.06	4005	4053
12.07	4146	4195
12.08	4286	4337
12.09	4427	4480
12.10	4568	4622
12.11	4708	4764
12.12	4849	4907

Carrièrepatroon 13 functie

	1-1-2014	1-8-2014
13.01	3776	3821
13.02	3899	3945
13.03	4023	4071
13.04	4146	4195
13.05	4269	4320
13.06	4393	4445
13.07	4516	4570
13.08	4639	4694
13.09	4763	4820
13.10	4886	4944
13.11	5010	5070
13.12	5133	5194
13.13	5256	5319

Carrièrepatroon 14 functie

	1-1-2014	1-8-2014
14.01	4321	4373
14.02	4431	4484
14.03	4536	4590
14.04	4646	4701
14.05	4781	4838
14.06	4917	4976
14.07	5055	5115
14.08	5191	5253
14.09	5327	5391
14.10	5471	5536
14.11	5620	5687
14.12	5773	5842

Carrièrepatroon 15 functie

	1-1-2014	1-8-2014
15.01	4536	4590
15.02	4646	4701
15.03	4781	4838
15.04	4917	4976
15.05	5055	5115
15.06	5191	5253
15.07	5327	5391
15.08	5471	5536
15.09	5620	5687
15.10	5773	5842
15.11	5955	6026
15.12	6145	6218
15.13	6339	6415

Carrièrepatroon 16 functie

	1-1-2014	1-8-2014
16.01	4917	4976
16.02	5055	5115
16.03	5191	5253
16.04	5327	5391
16.05	5471	5536
16.06	5620	5687
16.07	5773	5842
16.08	5955	6026
16.09	6145	6218
16.10	6339	6415
16.11	6541	6619
16.12	6747	6828
16.13	6961	7044

Carrièrepatroon 17 functie

	1-1-2014	1-8-2014
17.01	5327	5391
17.02	5471	5536
17.03	5620	5687
17.04	5773	5842
17.05	5955	6026
17.06	6145	6218
17.07	6339	6415
17.08	6541	6619
17.09	6747	6828
17.10	6961	7044
17.11	7184	7270
17.12	7413	7502
17.13	7649	7740

Carrièrepatroon 18 functie

	1-1-2014	1-8-2014
18.01	5773	5842
18.02	5955	6026
18.03	6145	6218
18.04	6339	6415
18.05	6541	6619
18.06	6747	6828
18.07	6961	7044
18.08	7184	7270
18.09	7413	7502
18.10	7649	7740
18.11	7893	7987
18.12	8142	8239
18.13	8403	8503

Bijlage A2

Carrièrepatronen OP

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bedragen per maand bij een norm-betrekking.

Carrièrepatroon LB functie

	1-1-2014	1-8-2014
LB.01	2526	2556
LB.02	2639	2670
LB.03	2753	2786
LB.04	2867	2901
LB.05	2981	3016
LB.06	3095	3132
LB.07	3209	3247
LB.08	3322	3362
LB.09	3436	3477
LB.10	3550	3592
LB.11	3664	3708
LB.12	3778	3823

Carrièrepatroon LC functie

	1-1-2014	1-8-2014
LC.01	2887	2921
LC.02	3014	3050
LC.03	3140	3177
LC.04	3267	3306
LC.05	3393	3433
LC.06	3520	3562
LC.07	3647	3690
LC.08	3773	3818
LC.09	3900	3946
LC.10	4026	4074
LC.11	4153	4202
LC.12	4280	4331

Carrièrepatroon LD functie

	1-1-2014	1-8-2014
LD.01	3302	3341
LD.02	3442	3483
LD.03	3583	3626
LD.04	3724	3768
LD.05	3864	3910
LD.06	4005	4053
LD.07	4146	4195
LD.08	4286	4337
LD.09	4427	4480
LD.10	4568	4622
LD.11	4708	4764
LD.12	4849	4907

Carrièrepatroon LE functie

	1-1-2014	1-8-2014
LE.01	3776	3821
LE.02	3899	3945
LE.03	4023	4071
LE.04	4146	4195
LE.05	4269	4320
LE.06	4393	4445
LE.07	4516	4570
LE.08	4639	4694
LE.09	4763	4820
LE.10	4886	4944
LE.11	5010	5070
LE.12	5133	5194
LE.13	5256	5319

Bijlage A3

Carrièrepatronen jeugdigen

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bedragen per maand bij een norm-betrekking.

Carrièrepatroon 1 functie

	1-1-2014	1-8-2014
J15	809	818
J16	809	818
J17	809	818
J18	951	962
J19	1094	1107
J20	1238	1253
J21	1381	1397

Carrièrepatroon 2 functie

	1-1-2014	1-8-2014
J15	824	834
J16	824	834
J17	824	834
J18	969	980
J19	1115	1128
J20	1262	1277
J21	1408	1425

Carrièrepatroon 3 functie

	1-1-2014	1-8-2014
J16	840	850
J17	840	850
J18	987	999
J19	1137	1150
J20	1286	1301
J21	1435	1452

Carrièrepatroon 4 functie

	1-1-2014	1-8-2014
J16	855	865
J17	855	865
J18	1007	1019
J19	1160	1174
J20	1310	1325
J21	1465	1482

Carrièrepatroon 5 functie

	1-1-2014	1-8-2014
J17	883	893
J18	1042	1054
J19	1199	1213
J20	1358	1374
J21	1516	1534

Bijlage A4

Maximalsalarisbedragen

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bedragen per maand bij een norm-betrekking.

A. 15-jaarsuitzicht

	1-1-2014	1-8-2014
10.10	3440	3481
10.11	3543	3585
10.12	3660	3704
11.6	3776	3821
11.7	3887	3933
11.8	3996	4044
11.9	4105	4154
11.10	4210	4260
12.3	4321	4373
12.4	4431	4484
12.5	4536	4590
12.6	4646	4701
12.7	4781	4838
13.5	4917	4976
13.6	5055	5115
13.7	5191	5253
14.6	5325	5389
14.7	5462	5527
14.8	5608	5675
15.6	5764	5833
15.7	5918	5989
15.8	6072	6145
16.6	6255	6330
16.7	6434	6511
16.8	6615	6694
17.6	6797	6878
17.7	6977	7060
17.8	7157	7243
18.6	7378	7466
18.7	7598	7689
18.8	7816	7909

B. Gegarandeerde schaal

	1-1-2014	1-8-2014
11	4210	4260
12	4781	4838
13	5191	5253
14	5620	5687
15	6145	6218
16	6747	6828
17	7413	7502
18	8142	8239

Bijlage A5

Leraar in opleiding

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bedragen per maand bij een norm-betrekking.

Leraar in opleiding (LIO)

	1-1-2014	1-8-2014
LIO	1263	1278

Bijlage A6

In- en Doorstroombanen

In- en Doorstroombanen

	1-1-2014	1-7-2014	1-8-2014
AT.1	1485,65	1495,20	1495,20
AT.2	1504	1509	1518
1.01	1523		1541
1.02	1584		1603
1.03	1644		1664
1.04	1674		1694
1.05	1707		1727
1.06	1739		1760
1.07	1782		1803

Toelagen, toeslagen en vergoedingen

Bijlage B1

Minimum vakantietoelage

als bedoeld in artikel 6.1, eerste lid

	1-1-2014	1-8-2014
22 jaar >	141,80	143,50
21 jaar	127,63	129,16
20 jaar	113,45	114,81
19 jaar	99,26	100,45
18 jaar	85,08	86,10
17 jaar	70,90	71,75
16 jaar	70,90	71,75
15 jaar	70,90	71,75

Bijlage B2

EHBO-toelage

als bedoeld in artikel 6.10

	1-1-2014	1-1-2015
	9,47	9,58

Bijlage B3

Uitlooptoelage

als bedoeld in artikel 15.2

	1-1-2014	1-8-2014
LB	25,89	26,20
LC	47,13	47,70
LD	23,31	23,59

Bijlage B4

Bindingstoelage

als bedoeld in artikel 6.3

	1-1-2014
LB	1368
LC	1524
LD	1692
LE	1480

als bedoeld in artikel 15.4

	1-1-2014	1-8-2014
OP	331,55	335,53

De vermelde bedragen zijn jaarbedragen, geen maandbedragen.

Bijlage B5

Eindejaarsuitkering

als bedoeld in artikel 6.2

	2014
	8,33%

Bijlage B6

Bijdrage in de ziektekosten

als bedoeld in artikel 7.2

	1-1-2014	1-1-2015
	27,66	27,99

Extra bijdrage indien de werknemer aanvullend verzekerd is:

	1-1-2014	1-1-2015
	14,49	14,66

De bedragen gelden per maand. Bij een werktijdfactor lager dan 1 en/of als de werknemer niet de hele maand in dienst is, gelden de bedragen naar evenredigheid. De bedragen zijn nooit hoger dan die uit de tabel.

Bijlage B7

Verplaatsingskosten

Tegemoetkoming verhuiskosten zoals bedoeld in artikel 7.1 en bijlage C, artikel 5 lid 1 a

1-1-2014	1-8-2014
2200,32	2226,72

Reiskosten zoals bedoeld in artikel 7.1 en bijlage C, artikel 8 lid 3

	€ per km
5-30 km*	0,15

* De vergoeding wordt verstrekt over maximaal 30 kilometer per enkele reisafstand (derhalve maximaal 60 kilometer per werkdag), met dien verstande dat de kosten verband houdende met de eerste 5 kilometer per enkele reisafstand (derhalve 10 kilometer per werkdag) niet voor vergoeding in aanmerking komen en nihil is.

Regeling verplaatsingskosten

Artikel 1.

Begripsbepalingen

1. In deze regeling zijn de begripsbepalingen van hoofdstuk 1 van de cao van overeenkomstige toepassing, onverminderd het bepaalde in het tweede lid.
2. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. dienstreis: de reis die, anders dan bedoeld in artikel 8, in opdracht van de werkgever wordt gemaakt;
 - b. brutojaarsalaris: het twaalfvoud van het maandsalaris op de dag van verhuizen, zoals dat is vastgesteld op grond van één der bijlagen A1 tot en met A5, vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering. Hierbij wordt een maandsalaris slechts in aanmerking genomen voor zover het niet meer bedraagt dan het maandsalaris dat hoort bij een volledige normbetrekking;
 - c. standplaatsbetrekking: een betrekking met een werktijdfactor van ten minste 0,6000;
 - d. woonplaats: de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente, waar de werknemer woont.

Artikel 2.

Standplaatsbetrekking bij vervangingswerkzaamheden

Voor het ontstaan van een standplaatsbetrekking blijven vervangingswerkzaamheden buiten beschouwing.

Artikel 3

Brutotegemoetkomingen

Deze regeling geeft aanspraak op brutotegemoetkomingen en vergoedingen. Voor zover bedragen hoger zijn dan de fiscaal vrijgestelde bedragen, wordt het meerdere als brutoloon beschouwd.

Verhuiskosten

Artikel 4.

Aanspraak op tegemoetkoming in verhuiskosten

1. De werknemer die is verhuisd naar een woning die op niet meer dan 25 kilo-

meter van de standplaats ligt, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend indien:

- a. hij is benoemd in een standplaatsbetrekking;
 - b. hij voor ten minste 1 jaar is benoemd;
 - c. de reisafstand tussen de woonplaats en de standplaats als gevolg van de verhuizing met ten minste 25 kilometer is bekort.
2. De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt verleend onder de voorwaarde dat de werknemer vooraf schriftelijk heeft verklaard dat hij bekend is met de terugbetalingsverplichting bedoeld in artikel 7 van deze regeling.

Artikel 5.

De hoogte van de tegemoetkoming in verhuiskosten

1. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
 - a. een tegemoetkoming in de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, tot ten hoogste € 2.226,72. Deze tegemoetkoming wordt geïndexeerd met het percentage waarmee de salarisbedragen op basis van een ASM worden verhoogd. De indexatie geldt vanaf het moment dat de ASM van toepassing is en wordt afgerond op twee cijfers achter de komma;
 - b. een tegemoetkoming voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten. Daarnaast kan de werknemer met de werkgever een tegemoetkoming in de pensioenkosten overeenkomen.
2. Als de werknemer de verhuizing in eigen beheer uitvoert, ontvangt hij de helft van de in het eerste lid, onder a, bedoelde tegemoetkoming.
3. De in het eerste lid, onder b, bedoelde tegemoetkoming wordt, afhankelijk van het aantal woon-/slaapvertrekken dat de achter te laten woning telde, gesteld op een percentage van het brutojaarsalaris, aldus:

1 woon-/slaapvertrek:	6%	(minimaal € 910,00)
2 woon-/slaapvertrekken:	9%	(minimaal € 1.365,00)
3 of meer woon-/slaapvertrekken:	12%	(minimaal € 1.820,00)
4. De werknemer die een woning heeft betrokken op een reisafstand van meer dan 10 kilometer van de standplaats, ontvangt slechts 80% van het bedrag van de in het eerste lid onder a en b bedoelde tegemoetkomingen.
5. De tegemoetkoming in de verhuiskosten voor de werknemer die niet eerder

dan na 4 jaar een werktijdfactor van ten minste 0,6000 heeft bereikt, bedraagt de helft van de tegemoetkoming waarop hij ingevolge het eerste tot en met het vijfde lid aanspraak zou hebben als hij wel binnen 4 jaar die werktijdfactor had bereikt.

Artikel 6.

Samenloop van tegemoetkomingen in de verhuiskosten

1. Bij een verhuizing van een gezin, waarvan beide echtgenoten of partners ter zake van de verhuizing aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling, ontvangt, met overeenkomstige toepassing van artikel 5, tweede tot en met zesde lid: ieder van beiden de helft van de in artikel 5, eerste lid, onder a en b bedoelde tegemoetkomingen.
2. Indien het betreft een verhuizing van een gezin waarvan een van de echtgenoten of partners aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling en de andere echtgenoot of partner uit anderen hoofde ter zake van deze verhuizing aanspraak maakt op een tegemoetkoming, wordt de tegemoetkoming in verhuiskosten aan de werknemer slechts verleend voor zover deze de tegemoetkoming welke uit anderen hoofde wordt ontvangen te boven gaat.
3. De berekening van de tegemoetkoming voor de in het tweede lid bedoelde werknemer geschiedt door, met overeenkomstige toepassing van artikel 5, tweede tot en met zesde lid, het totaal van de tegemoetkomingen bedoeld in artikel 5, eerste lid, te verminderen met de tegemoetkoming die de echtgenoot of partner uit anderen hoofde ontvangt. De volgens artikel 5, derde lid, vast te stellen tegemoetkoming wordt berekend over de gezamenlijke bruto jaar-salarissen.

Artikel 7.

Terugbetaling tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. De werknemer die een tegemoetkoming in de verhuiskosten heeft ontvangen, moet deze geheel terugbetalen indien zijn dienstverband op zijn verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden binnen 1 jaar na betaling van de tegemoetkoming wordt beëindigd. Als de beëindiging plaatsvindt later dan na 1 jaar, maar binnen 2 jaar, moet de werknemer de helft van de tegemoetkoming terugbetalen. De werknemer hoeft niet terug te betalen als de beëindiging plaatsvindt later dan 2 jaar na betaling van de vergoeding.

2. De werknemer die binnen 2 jaar na de verhuizing, anders dan in verband met het beëindigen van het dienstverband bij de instelling waarvoor hem deze tegemoetkoming werd toegekend of wegens een verplaatsing van deze instelling, verhuist naar een woonplaats die verder weg is gelegen van de standplaats, is gehouden de ontvangen tegemoetkoming in de verhuiskosten terug te betalen:
 - a. voor 20% indien hij vóór laatstgenoemde verhuizing op niet meer dan 10 kilometer van zijn standplaats woonde en na de verhuizing op een afstand van 15, 20 of 25 kilometer is komen te wonen;
 - b. geheel, indien hij zich in een woonplaats op een afstand van meer dan 15 kilometer van zijn standplaats gevestigd heeft.

Woon-werkverkeer

Artikel 8.

Aanspraak op tegemoetkoming in de reiskosten

1. Aan de werknemer wordt door de werkgever maandelijks een tegemoetkoming in de reiskosten voor het woon-werkverkeer verleend.
2. De werkgever stelt de tegemoetkoming afhankelijk van de feitelijk gereisde kilometers tussen de woning en de plaats waar de werkzaamheden daadwerkelijk worden verricht en van het aantal dagen dat per week feitelijk naar die plaats wordt gereisd. De reisafstand wordt berekend met behulp van de ANWB-routeplanner op basis van de kortste reisafstand. De reisafstand wordt naar beneden afgerond in hele kilometers.
3. De vergoeding bedraagt €0,15 per kilometer. De vergoeding wordt verstrekt over maximaal 30 kilometer per enkele reisafstand (derhalve maximaal 60 kilometer per werkdag), met dien verstande dat de kosten verband houdende met de eerste 5 kilometer per enkele reisafstand (derhalve 10 kilometer per werkdag) niet voor vergoeding in aanmerking komen en nihil zijn. De daadwerkelijke reiskostenvergoeding wordt derhalve over maximaal 25 kilometer per enkele reis (maximaal 50 kilometer per werkdag) verstrekt.

Dienstreizen

Artikel 9.

Reizen per openbaar vervoer

1. De dienstreizen worden in de regel met het openbaar vervoer gemaakt.
2. Abbonementskaarten, trajectkaarten, ov-chipkaarten en soortgelijke vervoerbewijzen voor meer dan één reis met openbaar vervoer worden, door de zorg van de werkgever verstrekt, hetzij met voorafgaande goedkeuring van de werkgever door de werknemer aangeschaft.
3. Als de werknemer voor een dienstreis gebruikmaakt van een vervoersbewijs als bedoeld in het vorige lid, dat hij zelf heeft aangeschaft en waarvoor hij van de werkgever geen vergoeding heeft ontvangen, wordt een bedrag vergoed gelijk aan de kosten van een plaatsbewijs voor het traject dat met dit vervoersbewijs is afgelegd.
Indien gedurende de periode van geldigheid meermalen van een dergelijk vervoerbewijs gebruik is gemaakt, mogen de bedoelde vergoedingen over die periode de prijs van het vervoerbewijs niet te boven gaan.

Artikel 10.

Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfkosten bij dienstreizen

1. Aan de werknemer die een dienstreis maakt, worden de reiskosten op basis van openbaar vervoer vergoed.
2. De werknemer ontvangt voor het gebruik van een eigen motorvoertuig, waarvoor door de werkgever een machtiging moet zijn verleend, de volgende bruto kilometervergoeding:

1 t/m 10.000 km	€ 0,28;
10.001 t/m 20.000 km	€ 0,20;
20.001 en meer km	€ 0,18.

Als het eigen motorvoertuig een bromfiets of scooter is, bedraagt de tegemoetkoming € 0,11 per kilometer voor de eerste 500 kilometer en vervolgens € 0,08 per kilometer. De genoemde afstanden gelden per kalenderjaar.
Als de werkgever geen machtiging verleent, bedraagt de tegemoetkoming € 0,10.

3. De werknemer die van een eigen fiets gebruik maakt, ontvangt hiervoor een tegemoetkoming van € 0,05 per kilometer.
4. Als de werknemer andere personen voor de dienst heeft vervoerd met toestemming van de werkgever, op wiens last die personen de dienstreis maken, wordt hem, met inachtneming van het volgende lid, voor ieder van die personen een tegemoetkoming verleend als bedoeld in het tweede lid, laatste volzin. De andere personen hebben voor zichzelf geen aanspraak op een tegemoetkoming wegens reiskosten.
5. De vergoeding voor het gebruik van een eigen motorvoertuig bedraagt in totaal nooit meer dan de kilometervergoeding, berekend overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin van het tweede lid.
6. De werkgever vergoedt de werknemer die een dienstreis maakt de werkelijk door hem gemaakte verblijfkosten voor zover deze redelijkerwijs voortvloeien uit de aard van de dienstreis.

Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO-regeling)

De BAPO-regeling is per 1 augustus 2014 vervallen. Bij toepasselijkheid van hoofdstuk 9, paragraaf C wordt verwezen naar de toepassing van onderstaande regeling.

De BAPO-regeling

Op deze bijlage zijn de begripsbepalingen van Hoofdstuk A van toepassing.

I Inleiding

De BAPO-regeling heeft tot doel het behouden van senioren voor het arbeidsproces door taakverlichting en -vermindering.

II Doelgroep van de BAPO-regeling

Vanaf 1 januari 2008 zijn de intredeleeftijd van 52 en 56 jaar niet meer van toepassing.

De leeftijd waarop de werknemer recht heeft op deelname aan de BAPO-Regeling wordt jaarlijks met een half jaar verhoogd conform de onderstaande tabel:

Tabel 1

	1-1-2008	1-1-2009	1-1-2010	1-1-2011	1-1-2012	1-1-2013
Intredeleeftijd max. 170 uur BAPO-verlof	52,5	53	53,5	54	54,5	55
Intredeleeftijd max. 340 uur BAPO-verlof	56,5	57	57,5	58	58,5	59

De werknemer die conform tabel 1 aanspraak maakt op maximaal 340 uur BAPO-verlof heeft een werktijdfactor van ten minste 0,1324.

Deze ondergrenzen gelden niet als de werknemer tevens in dienst is bij één of meer onderwijs- of onderzoeksinstituten als bedoeld onder 2, en de som van alle werktijdfactoren bij de diverse onderwijswerkgevers ten minste gelijk is aan 0,2647 respectievelijk 0,1324.

III Inhoud van de BAPO-regeling

Door gebruik te maken van de BAPO-regeling, kiest de werknemer ervoor de feite-

lijke jaartaak te verminderen tegen inlevering van een deel van het salaris. Hierbij geldt het volgende:

III.1 Omvang van het verlof

De werknemer heeft conform tabel 1 recht op maximaal 170 respectievelijk maximaal 340 uur BAPO-verlof per jaar.

Dit recht ontstaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de van toepassing zijnde leeftijd heeft bereikt.

De urenaantallen 170 en 340 zijn maxima. De werknemer kan er ook voor kiezen zijn feitelijke jaartaak met een kleiner aantal uren te verminderen. De ondergrens is hierbij 45 uur per jaar. Voor deeltijdwerknemers gelden de maxima 170 en 340 uur naar evenredigheid van hun werktijdfactor en is de ondergrens van 45 uur per jaar eveneens van toepassing. De ondergrens van 45 uur per jaar is bedoeld om versnippering tegen te gaan. Om die reden zijn bij de voorwaarden voor deelname aan de BAPO-regeling werktijdfactoren van 0,2647 respectievelijk 0,1324 genoemd. Deze factoren zijn gelijk aan $45 : 170$ respectievelijk $45 : 340$. De ondergrens van 45 uur per jaar geldt niet voor een werknemer die een lagere werktijdfactor heeft dan 0,2647, respectievelijk 0,1324, maar die bij andere onderwijswerkgevers zodanige dienstverbanden heeft dat de som van zijn werktijdfactoren wel ten minste gelijk is 0,2647, respectievelijk 0,1324. Deze werknemer heeft tegenover zijn werkgever in de zin van artikel A-42 van de cao recht op het aantal BAPO-uren per jaar dat hoort bij de desbetreffende werktijdfactor.

De werknemer kan recht hebben op vermindering van de dagelijkse werktijd (artikel E-20) en/of op leeftijdsdagen (artikel E-22). Het BAPO-verlof wordt niet ook over deze uren berekend. Met andere woorden: eerst wordt de jaartaak van de werknemer met deze uren verminderd, vervolgens wordt op basis van de resterende feitelijke jaartaak het BAPO-verlof berekend. Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van de formule:

$$\{1659 - (a+b)\} \times L : 1659 = U$$

waarbij:

a = leeftijdsdagen als bedoeld in artikel E-22 uitgedrukt in uren.

b = aantal werkdagen per jaar x 0,5 uur (voor OBP-werknemers vanaf 60 jaar);
in de overige gevallen geldt b = 0.

L = het maximum aantal BAPO-uren behorende bij de leeftijd (resp. 170 en 340 uur).

U = het maximum aantal BAPO-uren waarop de werknemer recht heeft. Voor deeltijders is U gelijk aan het evenredige deel van het maximum aantal BAPO-uren waarop de overeenkomstige voltijder (OP of OBP) recht heeft.

III.2 Doorwerking van het BAPO-verlof in het maximum aantal contacturen

Vervalt per 1 augustus 2008.

III.3 De eigen bijdrage van de werknemer

Over het gedeelte van de betrekkingssomvang waarover BAPO-verlof is verleend, levert de werknemer 25% of 35% van het salaris in. Het percentage is afhankelijk van de maximumschaal van de functie waarin de werknemer is benoemd:

- schaal 1 t/m 8: 25%,
- vanaf schaal 9: 35%.

Vanaf het moment dat de werknemer daadwerkelijk BAPO-verlof geniet, wordt per maand op het salaris het genoemde percentage ingehouden over het aantal BAPO-verlofuren. Indien de werknemer valt onder het overgangsrecht van het Hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing van ABP-regelingen aan de VPL-wetgeving, wordt bovendien per maand een bedrag ingehouden dat overeenkomt met 0,8% van het salaris zonder BAPO-inhouding. Het bepaalde in paragraaf VIII is van overeenkomstige toepassing op deze inhouding.

III.4 Overgangsregeling in verband met de verhoging van de intredeleeftijd per 1 januari 2008

De rechten van de werknemers die vóór 1 januari 2008 reeds BAPO-verlof genieten, worden gerespecteerd.

De rechten van de werknemers, aan wie vóór 1 januari 2008 reeds BAPO is toegekend, worden gerespecteerd, mits de periode tussen het moment van de aanvraag en de daadwerkelijke ingangsdatum van het BAPO-verlof niet meer dan acht maanden bedraagt (deze voorwaarde geldt niet indien de ingangsdatum op verzoek van de werkgever in verband met het bedrijfsbelang is opgeschort ex § VI van de BAPO-Regeling). Met inachtneming van de vorige volzin is de verhoging van de intredeleeftijd voor 340 uur BAPO-verlof ook van toepassing op de werknemers die op 1 januari 2008 reeds 170 uur BAPO-verlof genieten.

IV Flexibele invulling van de BAPO-regeling

("flex-BAPO")

Vervallen.

IV.1 Het totaalrecht aan BAPO-verlof

Vervallen.

IV.2 Invulling BAPO

- BAPO-uren kunnen opgenomen worden in het jaar waarin het recht op de uren is ontstaan.
- Het jaarlijks aantal BAPO-uren mag niet meer bedragen dan de helft van de betrekkingssomvang.
- De omvang van het BAPO-verlof kan alleen verminderd worden als hiervoor voldoende formatie beschikbaar is. In beginsel mag dus het aantal in enig jaar op te nemen BAPO-uren niet kleiner zijn dan in het voorafgaande jaar.

IV.3 Consequenties van niet volgens afspraak gebruik maken van de FPU-regeling

Vervallen.

IV.4 Vervallen flex-BAPO

Op 1 januari 2006 is de mogelijkheid het BAPO-verlof flexibel op te nemen vervallen.

De werknemer die valt onder het overgangsrecht van het Hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing van ABP-regelingen aan de VPL-wetgeving kan volgens de daarover met de werkgever gemaakte afspraken gebruik blijven maken van genoemde mogelijkheid.

V Aanvraagprocedure BAPO-verlof

De werkgever meldt de werknemer ten minste 6 en ten hoogste 8 maanden voor het bereiken van de van toepassing zijnde leeftijd, zoals genoemd in tabel 1, schriftelijk dat hij, mits hij voldoet aan de in paragraaf II genoemde voorwaarden, in aanmerking komt voor toepassing van de BAPO-regeling. De werknemer die in aanmerking wil komen voor de BAPO-regeling, maakt zijn keuze ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum bekend aan de werkgever.

De bekendmaking aan de werkgever behelst de ingangsdatum, het aantal uren per jaar en de wijze waarop het verlof (respectievelijk maximaal 170 of maximaal 340 uur) opgenomen wordt.

De werkgever toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden. De werkgever kan na overleg van het verzoek afwijken, maar neemt in ieder geval binnen 8 weken een besluit. Hetzelfde geldt als de werknemer op enig moment een eerder gedaan verzoek of een voor hem vastgestelde invulling van de BAPO-regeling wil wijzigen.

VI Ingang BAPO-verlof

Als de werknemer gebruik wil maken van de BAPO gaat het verlof niet eerder in dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de conform tabel 1 van toepassing zijnde leeftijd heeft bereikt. Dit geldt ook voor

de uitbreiding van het verlof wegens het bereiken van de leeftijd genoemd in tabel 1. In het algemeen geldt dat het verlof om redenen van organisatorisch belang later in kan gaan dan op de voorgestelde datum. De uiterste ingangsdatum is de eerste dag van het cursusjaar volgend op de voorgestelde datum.

VII Wijziging omvang BAPO-verlof

De werknemer kan de werkgever verzoeken de omvang van het verlof te wijzigen met ingang van de eerste dag van het cursusjaar. Op het verzoek is de aanvraagprocedure zoals vermeld in paragraaf V van overeenkomstige toepassing. De werkgever toetst het verzoek aan het organisatorisch belang en aan het beschikbaar zijn van voldoende formatie.

VIII Bezoldiging en BAPO-verlof

Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten als hij geen gebruik zou maken van de BAPO-regeling. Dit betekent dat zaken als bijvoorbeeld vakantie-uitkering, pensioenopbouw, pensioenbijdragenverhaal, BWO0-uitkering en FPU niet veranderen door het deelnemen aan de regeling.

IX Ziekte tijdens gebruikmaking van de BAPO-regeling

Als de werknemer tijdens het genieten van BAPO-verlof ziek wordt, blijft het verlof doorlopen (geen opschortende werking). Gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 12 maanden na deze eerste ziektedag bedraagt het salaris 100% van het door de BAPO-regeling verminderde salaris. De hoogte van het salaris na deze periode tot 24 maanden na de eerste ziektedag bedraagt 70% van het salaris zonder vermindering wegens gebruik van de BAPO-regeling, dus 70% van het oorspronkelijke 100%-salaris.

Bij de toepassing van het eerste lid van artikel 5 ZAR-BVE geldt dat:

1. de loondoorbetaling van 100% betrekking heeft op loon dat is gebaseerd op het door de BAPO-regeling verminderde salaris;
2. de loondoorbetaling van 70% betrekking heeft op het loon dat is gebaseerd op het salaris zonder vermindering wegens gebruik van de BAPO-regeling.

Bij de toepassing van het tweede lid van artikel 5 ZAR-BVE geldt dat:

1. onder "zijn betrekkingssomvang" wordt verstaan de door de BAPO-regeling verminderde betrekkingssomvang;
2. de loondoorbetaling van 100% betrekking heeft op het loon dat is gebaseerd op het door de BAPO-regeling verminderde salaris.

X Anticumulatie nieuwe inkomsten

Tijdens het genieten van BAPO-verlof is een anticumulatie-regeling van toepassing. Deze houdt in dat alle nieuwe inkomsten (zowel in als buiten het onderwijs) gekort worden op het salaris. De korting kan niet meer bedragen dan het verschil tussen het salaris met inachtneming van deze regeling en het salaris dat de werknemer zou genieten als deeltijder met een gelijke feitelijke jaartaak. De werknemer houdt dus altijd recht op het salaris dat een overeenkomstige deeltijder verdient.

Toelichting op Artikel IX.

Paragraaf IX beoogt een zekere mitigering aan te brengen als iemand vanwege langdurige ziekte een lager loon ontvangt. Op het moment dat het percentage van de loondoorbetaling daalt (van 100% naar 70%), wordt het genomen over een breder loonbegrip, nl. het loon zonder BAPO-inhouding. De 45% grens van het tweede lid van artikel 5 ZAR-BVE slaat op de door de BAPO verminderde betrekkingssomvang. Voorbeeld met betrekking tot het eerste lid van artikel 5 ZAR-BVE 2005. Een werknemer heeft een betrekkingssomvang van 1,0 fte en BAPO-verlof voor één dag (20% van de betrekkingssomvang). Het bruto salaris na BAPO-aftrek is: $100\% - (35\% \text{ van } 20\%) = 93\%$.

Na 12 maanden ziekteverlof hervat de werknemer voor één dag zijn werk. Eén dag is 25% van de door de BAPO verminderde betrekkingssomvang.

Het salaris bedraagt dan: $(25\% \text{ van } 93\%) = (75\% \text{ van } 70\%) = 75\%$, 75% van het oorspronkelijke 100%-salaris. Voor deze werknemer geldt dat hij aan de 45%-grens van het tweede lid van artikel 5 ZAR-BVE 2005 voldoet als hij weer voor tenminste $45\% \text{ van } 80\% = 36\%$ van zijn oorspronkelijke betrekkingssomvang (1,0 fte) zijn werk heeft hervat. Als hij ook overigens aan de voorwaarden van het tweede lid voldoet, bedraagt zijn salaris dan 93% van zijn oorspronkelijke salaris.

Regeling betaald en onbetaald ouderschapsverlof

Op grond van artikel 8.4 van de cao heeft de werknemer voor een en hetzelfde kind slechts recht op ouderschapsverlof hetzij op grond van paragraaf A, hetzij op grond van paragraaf B van deze regeling.

Paragraaf B voldoet aan hetgeen is bepaald in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). Paragraaf A wijkt op bepaalde punten af van de WAZO in verband met het bovenwettelijk karakter van de regeling.

Paragraaf A

Betaald ouderschapsverlof

Artikel 1

Recht op betaald ouderschapsverlof

Recht op betaald ouderschapsverlof heeft de werknemer:

- a. die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, of die op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen, en
- b. van wie het dienstverband bij de werkgever ten minste een aaneengesloten periode van 12 maanden heeft geduurd op de ingangsdatum van het verlof, en
- c. van wie het kind ten aanzien waarvan het verlof wordt aangevraagd, op de ingangsdatum van het verlof, nul, een of twee jaar oud is.

Artikel 2

Omvang van het betaald ouderschapsverlof

1. Bij een normbetrekking heeft de werknemer per kind recht op maximaal 830 uur betaald verlof.
2. Bij een betrekking met een omvang die afwijkt van een normbetrekking, wordt de omvang van het betaald ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren. Hierbij is de betrekkingsomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het betaald ouderschapsverlof bepalend.
3. Als de werktijdfactor van de werknemer gedurende de periode van betaald

ouderschapsverlof wijzigt, wordt het deel van het verlof dat op het moment van de wijziging nog resteert, in dezelfde mate gewijzigd als de werktijdfactor.

4. In de periode waarin de werknemer betaald ouderschapsverlof geniet, wordt hij beschouwd als deeltijdwerknemer.

Artikel 3

Loonbetaling tijdens het betaald ouderschapsverlof

1. Het loon wordt over de verlofuren als volgt doorbetaald:
 - a. als het aantal verlofuren niet groter is dan 415: voor 55%;
 - b. als het aantal verlofuren groter is dan 415: voor 55% maal (415 gedeeld door het aantal verlofuren).
2. In afwijking van artikel 2, vijfde lid, vinden de betaling van de pensioenbijdrage en het verhaal op de werknemer plaats alsof de werknemer geen betaald ouderschapsverlof geniet.

Artikel 4

Wijze van opnemen van betaald ouderschapsverlof

1. De werknemer neemt het betaald ouderschapsverlof op in een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden, voor maximaal 50% van de betrekkingssomvang.
2. Werkgever en werknemer stellen in onderling overleg de periode vast waarin het betaald ouderschapsverlof wordt opgenomen.
3. Het betaald ouderschapsverlof vangt aan in de periode dat het kind nul, een of twee jaar oud is, tenzij:
 - a. werkgever en werknemer overeenkomen dat opname van het betaald ouderschapsverlof plaatsvindt tussen de derde en achtste verjaardag van het kind, of
 - b. de werkgever aannemelijk maakt dat opname van het betaald ouderschapsverlof in de genoemde periode de instelling voor organisatorische problemen stelt. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om het betaald ouderschapsverlof alsnog in de periode tussen de derde en achtste verjaardag van het kind op te nemen.
4. De werkgever vordert het loon over de verlofuren terug als binnen een jaar na afloop van de periode van betaald ouderschapsverlof:

- a. de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt beëindigd, of
- b. de betrekkingsomvang wordt teruggebracht tot de helft of minder van de betrekkingsomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het betaald ouderschapsverlof.

Artikel 5

Aanvraagprocedure betaald ouderschapsverlof

1. De werknemer vraagt het betaald ouderschapsverlof schriftelijk aan bij de werkgever, ten minste 12 weken voor de gewenste ingangsdatum van het betaald ouderschapsverlof. De werknemer geeft daarbij aan:
 - de gewenste omvang van het betaald ouderschapsverlof,
 - de gewenste verlofperiode, en
 - de spreiding van de verlofuren over de week. De werknemer voegt bij zijn aanvraag bewijsstukken waarmee het recht op betaald ouderschapsverlof wordt aangetoond.
2. De werkgever neemt uiterlijk vier weken nadat hij de aanvraag heeft ontvangen, een beslissing op de aanvraag om betaald ouderschapsverlof.

Artikel 6

Voortijdige beëindiging van het betaald ouderschapsverlof

De werknemer kan de werkgever verzoeken om toegekend betaald ouderschapsverlof voortijdig te beëindigen. De werkgever kan het verzoek afwijzen als hij door de voortijdige beëindiging schade zou ondervinden.

Artikel 7

Samenloop van betaald ouderschapsverlof met andere vormen van verlof

Het betaald ouderschapsverlof wordt bij samenloop met andere vormen van verlof alleen opgeschort in geval van:

- samenloop met ziekteverlof, indien en voor zover het ziekteverlof langer duurt dan een aaneengesloten periode van 10 werkdagen;
- samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Paragraaf B

Onbetaald ouderschapsverlof

Artikel 1

Recht op onbetaald ouderschapsverlof

Recht op onbetaald ouderschapsverlof heeft de werknemer:

- a. die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, of die op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen, en
- b. van wie het dienstverband bij de werkgever ten minste een aaneengesloten periode van 12 maanden heeft geduurd op de ingangsdatum van het verlof, en
- c. van wie het kind op grond waarvan het verlof wordt aangevraagd, op de ingangsdatum van het verlof, de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt.

Artikel 2

Omvang van het onbetaald ouderschapsverlof

1. Bij een normbetrekking heeft de werknemer recht op maximaal 830 uur onbetaald ouderschapsverlof per kind.
2. Bij een betrekking met een omvang die afwijkt van een normbetrekking, wordt de omvang van het onbetaald ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren.
3. De omvang van het onbetaald ouderschapsverlof wordt vastgesteld op grond van de werktijdfactor van de werknemer op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het onbetaald ouderschapsverlof. Als de werktijdfactor van de werknemer gedurende de periode van onbetaald ouderschapsverlof wijzigt, wordt het deel van het verlof dat op het moment van de wijziging nog resteert, in dezelfde mate gewijzigd als de werktijdfactor.
4. In de periode waarin de werknemer onbetaald ouderschapsverlof geniet, wordt hij beschouwd als deeltijdwerknemer.
5. In afwijking van het vierde lid vindt de betaling van de pensioenbijdrage plaats alsof de werknemer geen onbetaald ouderschapsverlof geniet. De werkgever verhaalt niet op de werknemer.

Artikel 3.

Wijze van opnemen van onbetaald ouderschapsverlof

1. De werknemer neemt het onbetaald ouderschapsverlof op in een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden, voor maximaal 50% van de betrekkingssomvang.
2. In afwijking van het eerste lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan twaalf maanden; of
 - b. het verlof op te delen in ten hoogste zes perioden, waarbij iedere periode ten minste één maand bedraagt; of
 - c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.De werkgever kan het verzoek van de werknemer afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
3. Het onbetaald ouderschapsverlof kan niet worden opgenomen in de periode na de achtste verjaardag van het kind.

Artikel 4

Aanvraagprocedure onbetaald ouderschapsverlof

1. De werknemer vraagt het onbetaald ouderschapsverlof schriftelijk aan bij de werkgever, ten minste 12 weken voor de gewenste ingangsdatum van het onbetaald ouderschapsverlof. De werknemer geeft daarbij aan:
 - de gewenste omvang van het onbetaald ouderschapsverlof,
 - de gewenste verlofperiode, en
 - de spreiding van de verlofuren over de week. De werknemer voegt bij zijn aanvraag bewijsstukken waarmee het recht op onbetaald ouderschapsverlof wordt aangetoond.
2. De werkgever neemt uiterlijk vier weken nadat hij de aanvraag heeft ontvangen, een beslissing op de aanvraag om onbetaald ouderschapsverlof.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen tot 2 weken voor de ingangsdatum van het verlof.

Artikel 5

Voortijdige beëindiging van het onbetaald ouderschapsverlof

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om toegekend onbetaald ouderschapsverlof voortijdig te beëindigen. De werkgever kan het verzoek afwijzen

als hij door de voortijdige beëindiging schade zou ondervinden.

2. Indien het onbetaald ouderschapsverlof is ingegaan en op verzoek van de werknemer voortijdig wordt beëindigd, vervalt het recht op het resterende deel van het onbetaald ouderschapsverlof.

Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling

§ 1. Begripsbepalingen

Artikel 1.

Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. partijen: MBO Raad, vereniging van MBO-instellingen en de organisaties van werknemers die optreden als partij bij de CAO MBO;
- b. instelling: een instelling zoals bedoeld in de artikelen 1.3.1. tot en met 1.3.3 van de Wet educatie en beroepsonderwijs;
- c. betrokkene: een werknemer, die een dienstverband heeft met een instelling als bedoeld onder b; of bij een door partijen aangewezen andere werkgever met dien verstande dat de betrokkene die ter zake van zijn arbeidsverhouding niet als overheidswerknemer in de zin van de WPA wordt aangemerkt geen aanspraken kan ontlenen;
- d. werkgever: het College van Bestuur, de Centrale Directie en de Raad van Bestuur, in bijzondere gevallen het bestuur van de Vereniging of Stichting;
- e. lichamen: rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens;
- f. loon: het totaal van het feitelijk salaris en voor zover van toepassing uitlooptoeslag, toelageonregelmatige dienst, garantie toelage onregelmatige dienst en EHBO toelage;
- g. arbodienst: een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- h. geneeskundig onderzoek: een onderzoek door of namens het UWV, dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de arbodienst;
- i. geneeskundige verklaring: een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- j. bedrijfsgezondheidskundige begeleiding: de begeleiding door of namens een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan;
- k. WPA: de Wet privatisering ABP;
- l. WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

- m. WIA: de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- n. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- o. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- p. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO of volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 4 van de WIA of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 5 van de WIA;
- q. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een uit enig dienstverband van de betrokkene voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering terzake van onder p gedefinieerde arbeidsongeschiktheid;
- r. wenselijk geachte arbeid: alle arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is, rekening houdend met de beperkingen zoals vastgesteld door de ARBO-dienst danwel het re-integratiebedrijf. Met arbodienst wordt tevens bedoeld de zelfstandige geregistreerde bedrijfsarts. Onder wenselijk geachte arbeid wordt niet verstaan arbeidstherapeutisch werk.

Onder arbeidstherapeutisch werk wordt verstaan:

- activiteiten die binnen een tevoren aangegeven periode uitgevoerd moeten worden;
 - waarvan de periode niet langer mag zijn dan zes weken;
 - waarbij de activiteiten deel uitmaken van een opbouwend re-integratietraject;
 - waarbij het niet mag gaan om een bestaande omschreven functie;
 - waarbij het moet gaan om een gecreëerde functie;
 - waarbij te allen tijde begeleiding aanwezig moet zijn;
 - waarbij de betrokkene op elk moment weg moet kunnen gaan.
- s. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd. Niet daaronder wordt verstaan een dienstbetrekking in de zin van de Wet op de Sociale Werkvoorziening.
 - t. WAO uitkering: een op grond van de WAO toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering;
 - u. WIA uitkering: een op grond van de WIA toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering;
 - v. werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering terzake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;

- w. suppletie: een uitkering na ontslag krachtens artikel 21 van deze regeling terzake van een op het moment van ontslag bestaande arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% in de zin van de WAO;
- x. invaliditeitspensioen: een invaliditeitspensioen als bedoeld in hoofdstuk 8 van het pensioenreglement;
- y. herplaatsingstoelage: een toelage bij herplaatsing als bedoeld in hoofdstuk 9 van het pensioenreglement;
- z. ZW: de Ziektewet;
- aa ZW-uitkering: ziekgeld als bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet;
- bb WW: de Werkloosheidswet;
- cc. BBWO: Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs;
- dd. BWR: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling;
- ee. de OOW: de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen;
- ff. fase 2 en fase 3 van de OOW: fase 2 respectievelijk fase 3, bedoeld in artikel 94, tweede lid, OOW;
- gg ZAR: Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling.

Artikel 2.

Bedrijfsgezondheidszorg

1. De betrokkene geniet bedrijfsgezondheidskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in deze regeling.
2. De bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de betrokkene geschiedt door of vanwege de arbodienst in samenwerking met de werkgever.
3. De betrokkene is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de arbodienst, welke voortvloeien uit de bepalingen van deze regeling.
4. Onverminderd de mogelijkheid de arbodienst rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de betrokkene de werkgever verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de arbodienst te onderwerpen.

Artikel 3.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De betrokkene die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.

2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van betrokkene, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de voorwaarden waaronder die verricht worden.
3. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de betrokkene geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:
 - a. artikel 20 en artikel 20a;
 - b. de mogelijkheid om de dienstbetrekking, dan wel de betrekkingsomvang, op verzoek van betrokkene geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
 - c. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel vermindering van de betrekkingsomvang, wanneer de dienstbetrekking voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de betrekkingsomvang voor bepaalde tijd is overeengekomen;
 - d. de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
 - e. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de betrekking.
4. De betrokkene is verplicht zo spoedig mogelijk aan de werkgever mededeling te doen van zijn verhindering, zijn medewerking te verlenen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek en ook overigens de hem in dit verband door de arbodienst of het UWV gegeven voorschriften na te leven.
5. De werkgever die krachtens deze regeling een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen kan, in afwachting van de conclusie daarvan, de betrokkene in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien blijkt een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

Artikel 4.

Verlof wegens ziekte

1. De betrokkene die verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, behoudt gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 12 maanden na deze eerste ziektedag zijn volledige loon en daarna 70% van zijn loon over

- de verlofuren wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid tot 24 maanden na de eerste ziektedag.
2. Indien UWV de werkgever een tijdvak van verlengde loonbetalingsverplichting oplegt als bedoeld in artikel 25, negende lid of artikel 26, derde lid van de WIA of artikel 71a, negende lid van de WAO, heeft de werknemer zolang dit tijdvak duurt recht op loon ter hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering die UWV hem zou hebben toegekend bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.
 3. Gedurende de periode van zwangerschap- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 9, wordt de termijn van 12 maanden, bedoeld in het eerste lid, alsmede de periode die aanvangt na afloop van deze periode van 12 maanden en duurt tot 24 maanden na de eerste ziektedag, bedoeld in het eerste lid, opgeschort.
 4. Indien de betrokkene een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het loon, waarop hij ingevolge het in het eerste lid bepaalde recht heeft. Ingeval betrokkene recht heeft op een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering uit hoofde van één of meer dienstbetrekkingen wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstbetrekking, waaruit het loon wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
 5. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelen door betrokkene, de ZW-uitkering, de WW-uitkering, de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering dan wel de WAO- of WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het vierde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
 6. Ten aanzien van de betrokkene, die zijn arbeid aan meer dan één instelling verricht, worden voor de toepassing van dit artikel zijn werkzaamheden overeenkomstig zijn verzoek al dan niet als één geheel beschouwd, tenzij hier tegen op grond van een geneeskundige verklaring bezwaren bestaan.
 7. Indien de betrokkene geen machtiging afgeeft om de ZW-uitkering, de WW-uitkering, de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering dan wel de WAO- of WIA-uitkering te doen uitbetalen aan zijn werkgever, geeft hij daarvan onver-

wijld kennis aan de betrokken werkgever.

Artikel 5.

Werkhervatting tijdens ziekte

1. Indien de betrokkene gedurende de periode van twaalf maanden die aanvangt na de in het eerste lid van artikel 4 genoemde periode van twaalf maanden in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid verricht, krijgt hij over die uren 100% van het loon doorbetaald. Over de resterende ziekteverlofuren krijgt betrokkene 70%.
2. Indien de betrokkene tijdens de periode van 24 maanden na de eerste ziekte dag in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf gedurende een periode van ten minste 13 weken voor ten minste 45% van zijn betrekkingsovereenkomst wenselijk geachte arbeid heeft verricht, ontvangt betrokkene, zodra hij aansluitend voor ten minste 45% van zijn betrekkingsovereenkomst de werkzaamheden behorend bij zijn eigen functie hervat, over zijn volledige betrekkingsovereenkomst 100% van zijn loon.

Artikel 6.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

1. Indien de ziekte of arbeidsongeschiktheid, uit hoofde waarvan de betrokkene verlof geniet, naar het oordeel van de werkgever, in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen arbeid of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, geniet betrokkene ook na het verstrijken van de in artikel 4, eerste lid, genoemde perioden zijn volledig loon.
2. Artikel 4, vierde en vijfde lid, zijn van toepassing.
3. Het eerste lid blijft buiten toepassing ten aanzien van de betrokkene die zonder aannemelijke redenen verzuimd heeft aan de werkgever schriftelijk binnen 10 werkdagen melding te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 7.

Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken

Ter bepaling van de in artikel 4, eerste lid, artikel 4a, eerste en tweede lid en artikel 5, eerste en tweede lid genoemde perioden, wordt een opnieuw ingegaan

verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid als een voortzetting van het vorige verlof beschouwd, tenzij het nieuwe verlof zich voordoet nadat de betrokkene gedurende ten minste vier weken zijn dienst daadwerkelijk volledig had hervat.

Artikel 8.

Controle bij hervatting

1. Ten aanzien van de betrokkene die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, kan de werkgever bepalen, dat hij zijn arbeid slechts zal mogen hervatten indien blijkens een geneeskundige verklaring, waarbij is bepaald de mate, waarin de hervatting kan geschieden, daarvoor toestemming is verleend. Deze toestemming is in ieder geval vereist, wanneer de betrokkene gedurende meer dan één jaar evenbedoeld verlof volledig heeft genoten.
2. De betrokkene die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet kan, doch niet vaker dan éénmaal in een tijdvak van één maand, de werkgever schriftelijk verzoeken hem te doen onderwerpen aan een onderzoek door de arbodienst, ter verkrijging van een geneeskundige verklaring als bedoeld in het eerste lid. De werkgever is gehouden binnen 14 dagen aan dit verzoek te voldoen.

Artikel 9.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke betrokkene heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof, zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg.
2. Gedurende het zwangerschap- en bevallingsverlof, bedoeld in het eerste lid, heeft de vrouwelijke betrokkene aanspraak op haar volledige loon.
3. Indien aan de vrouwelijke betrokkene een uitkering op grond van Hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet Arbeid en Zorg is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop zij ingevolge het tweede lid recht heeft.
4. Indien de vrouwelijke betrokkene recht heeft op een uitkering als bedoeld in het derde lid, maar deze uitkering als gevolg van het achterwege laten van een aanvraag daartoe door de vrouwelijke betrokkene niet wordt toegekend, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht toch te zijn genoten.

5. De betrokkene doet ten minste vier weken voor de dag waarop de bevalling over zes weken is te verwachten aan de werkgever mededeling van de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.

Artikel 10.

Besmettelijke ziekten van derden

1. De betrokkene, die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet bestrijding infectieziekten en opsporing ziekteoorzaken bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn arbeid niet verrichten en heeft geen toegang tot de gebouwen, lokalen en terreinen, waarin en waarop hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht dan met toestemming van de arbodienst.
2. De betrokkene die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de werkgever. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door de arbodienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
3. Gedurende de periode, dat de betrokkene ingevolge dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet betrokkene zijn volledige loon.

Artikel 11.

Regels voor de werkgever m.b.t. de re-integratie van de zieke betrokkene

1. De werkgever is gehouden zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de betrokkene, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en bij de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever de inschakeling van de betrokkene in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever.
2. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in het eerste lid, stelt de werkgever in overeenstemming met de betrokkene een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO of artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de betrokkene regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

Artikel 11a.

Regels voor de zieke betrokkene met betrekking tot re-integratie

De betrokkene die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is gehouden:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 11, eerste lid;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11, tweede lid;
- c. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

Artikel 12.

Onderzoek naar het recht op een WAO- of WIA-uitkering

1. Ter zake van het onderzoek naar het recht op een WAO- of WIA-uitkering is de betrokkene gehouden te voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die onmiddellijk dan wel middellijk uit de bepalingen van de WAO of WIA voortvloeien. Hieronder worden tevens verstaan voorschriften en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het UWV.
2. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het UWV van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten in zijn eigen betrekking, zij het onder andere voorwaarden, draagt de werkgever binnen één jaar na dat oordeel zorg voor effectuering van die andere voorwaarden.
3. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het UWV van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in één of meer andere functies bij de werkgever, draagt de werkgever er zorg voor, dat de betrokkene binnen één jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies.

Artikel 13.

Kortingen in verband met inkomsten uit wenselijk geachte arbeid

1. Indien de betrokkene in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, dan wel in het kader van herplaatsing, tijdens het verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid door de deskundige, de arbodienst of door het re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht:

- a. worden gedurende de eerste 12 maanden van het ziekteverlof op zijn loon, de inkomsten uit deze arbeid geheel in mindering gebracht;
 - b. behoudt betrokkene, na 12 maanden ziekteverlof voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht, het loon per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van zijn loon per uur in de eigen functie. Inkomsten uit bedoelde arbeid worden hierop geheel in mindering gebracht.
2. De in het eerste lid bedoelde kortingen worden ook toegepast indien de betrokkene tijdens het verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, dan wel in het kader van herplaatsing, wenselijk geachte arbeid voor de werkgever verricht.

Artikel 14.

Geen aanspraak op loon

Geen aanspraak op loon bestaat, indien blijkt een geneeskundige verklaring:

- a. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat verhindering tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;
- b. de betrokkene de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- c. de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de geneeskundige keuring die terzake van zijn benoeming heeft plaatsgevonden, en alsdan blijkt dat de betrokkene hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

Artikel 15.

Staken van loondoorbetaling

1. De aanspraak op loon kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien en zolang de betrokkene:
 - a. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel, na voor zulk een onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;
 - b. weigert of verzuimt tijdig een WAO- of WIA-uitkering bij het UWV aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het UWV in te dienen;

- c. weigert de volledige medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een WAO- of WIA-uitkering;
 - d. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
 - e. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;
 - f. ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem door de arbodienst of het UWV gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;
 - g. tijdens de verhindering om zijn dienst te verrichten, voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkt een geneeskundige verklaring door de arbodienst of het UWV, in het belang van zijn genezing, re-integratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;
 - h. in gebreke blijft op het door de arbodienst, re-integratiebedrijf of het UWV bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de arbodienst of het UWV als geldig erkende reden heeft opgegeven;
 - i. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever, of door een door de werkgever aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die er op gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
 - j. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11, tweede lid.
2. Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken, bedoeld in het eerste lid, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van de werkgever vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing.
 3. De door het UWV overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO of hoofdstuk 4 van de WIA vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de betrokkene als waren deze vastgesteld en opgelegd door de werkgever.
 4. Indien betrokkene door het UWV één of meer sancties zijn opgelegd overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO of hoofdstuk 10 van de WIA, gelden deze sancties voor betrokkene als waren zij hem opgelegd door de werkgever met dienovereenkomstige uitwerking op het loon.

5. Het ingevolge artikel 14 of dit artikel geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde loon, wordt alsnog aan de betrokkene uitbetaald, wanneer de commissie van artsen bij een hernieuwd onderzoek, ingesteld overeenkomstig artikel 19, te zijnen gunste beslist.

Eveneens wordt het geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde loon alsnog aan betrokkene uitbetaald ingeval, en afhankelijk van de mate waarin, het UWV naderhand van oordeel mocht zijn dat de sancties, bedoeld in het vierde lid, ten onrechte zijn opgelegd.

Uitbetaling van evenbedoeld loon vindt plaats met dien verstande, dat een uitkering ingevolge artikel 16, tweede lid, daarop in mindering wordt gebracht.

Artikel 16.

Uitbetaling en uitkering aan anderen

1. Bij verpleging van de betrokkene in een ziekeninrichting, alsmede in andere buitengewone omstandigheden, kan de uitbetaling van het loon geheel of gedeeltelijk aan daartoe door de betrokkene gemachtigden geschieden. Indien de betrokkene niet tot machtiging in staat is, kan door de werkgever worden bepaald, dat die machtiging wordt geacht te zijn verleend aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen.
2. In bijzondere omstandigheden kan door de werkgever worden bepaald dat in de gevallen, bedoeld in de artikelen 14 en 15, een uitkering tot ten hoogste het bedrag van het ingehouden loon geheel of gedeeltelijk aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen zal worden uitbetaald.

Artikel 17.

Onderzoek tijdens verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

1. Onverminderd de artikelen 11 en 12 kan de werkgever de betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van de vraag:
 - a. of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid;
 - b. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 14 of in artikel 15, eerste lid onder f;
 - c. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
 - d. wanneer en in welke mate de dienst kan worden hervat;
 - e. of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 15, eerste lid onder e, af te geven.
2. Zodra de werkgever kennis heeft genomen van de conclusies van het onderzoek, wordt de betrokkene van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis

gesteld. Op verzoek van betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.

Artikel 18.

Onderzoek ondanks dienstvervulling

1. De werkgever kan eveneens aan een geneeskundig onderzoek doen onderwerpen de betrokkene die niet reeds verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde, zowel aan de betrokkene als aan de arbodienst schriftelijk mee te delen redenen bestaan.
2. De betrokkene, die in verband met de uitoefening van zijn dienst aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is gehouden zich in overleg met of op aanwijzing van de arbodienst te onderwerpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek.
3. Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het in het eerste en tweede lid bedoelde onderzoek, wordt de betrokkene van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld onder vermelding van de mogelijkheid van een hernieuwd onderzoek binnen de in artikel 19 genoemde termijnen en onder de daar gestelde voorwaarden. Op verzoek van de betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.
4. Aan de betrokkene wiens lichamelijke of psychische toestand blijkens de conclusie van het onderzoek zodanig is dat de belangen van hemzelf, van de instelling of van bij zijn dienstuitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, wordt door de werkgever geheel of gedeeltelijk verlof verleend op voet van de bepalingen van deze regeling. Gedurende dit verlof draagt de werkgever aan de betrokkene zo mogelijk andere werkzaamheden op, voor zover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend zijn te achten.

Artikel 19.

Hernieuwd onderzoek

1. In geval van een geschil over het wel of niet bestaan van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte voorziet artikel 32, eerste lid van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen in het instellen van een onderzoek en het geven van een oordeel.

2. De betrokkene die bedenkingen heeft tegen een conclusie van geneeskundige aard, als bedoeld in artikel 18, kan daarvan binnen drie dagen na ontvangst van de conclusie onder opgave van redenen aan de werkgever schriftelijk mededeling doen. Hij kan ter ondersteuning van zijn bedenkingen een verklaring overleggen van een arts, die alsdan door de commissie, bedoeld in het derde lid, in de gelegenheid wordt gesteld tot het geven van een nadere schriftelijke of mondelinge toelichting.
3. Behalve indien, na overleg met de arbodienst, door de werkgever de bedenkingen van de betrokkene reeds aanstonds voldoende gegrond worden geacht, wordt binnen 14 dagen op last van de werkgever door een commissie van artsen een hernieuwd onderzoek ingesteld. In deze commissie mogen geen zitting hebben de arts of artsen, die het eerste onderzoek, bedoeld in artikel 18, hebben verricht.
4. De conclusie van de commissie is bindend.
5. De conclusie van het onderzoek deelt de commissie zo spoedig mogelijk schriftelijk mede:
 - a. aan de werkgever die vervolgens hiervan onverwijld schriftelijk kennis geeft aan de betrokkene;
 - b. aan de behandelend arts van betrokkene op verzoek van laatstgenoemde.
6. De kosten van het hernieuwd onderzoek alsmede de kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 32, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, komen voor rekening van de werkgever. De eventuele reis- en verblijfkosten van de betrokkene worden hem door de werkgever vergoed op basis van de Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfkosten bij dienstreizen (bijlage C) van de CAO MBO.
7. Op de in het tweede en derde lid genoemde termijnen is de Algemene termijnenwet van toepassing.

Artikel 20.

Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid

1. De werkgever kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van drie maanden, de betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beantwoording van de vraag of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.

2. Indien blijkt dat de betrokkene op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid om aan de aan zijn functie gestelde vereisten te voldoen, kan hij worden ontslagen, mits:
 - a. deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en;
 - b. herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en;
 - c. er bij de werkgever voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.
3. Bij het bepalen van de periode van twee jaar, bedoeld in het tweede lid, onder a, worden niet in aanmerking genomen perioden van afwezigheid van een vrouwelijke betrokkene wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof of wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode van het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof.
4. Ter bepaling van de periode van twee jaar, bedoeld in het tweede lid, onder a, worden perioden van ongeschiktheid voor zijn betrekking samengeteld:
 - a. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;
 - b. indien zij worden onderbroken door afwezigheid wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof of wegens door zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof;
 - c. indien een onder b bedoelde afwezigheid wordt voorafgegaan of wordt gevolgd door een periode van arbeidsgeschiktheid, die in totaal minder dan vier weken bedraagt.
5. Indien de werkgever wenst over te gaan tot ontslag, dient hij de betrokkene schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen zes maanden in gang wordt gezet. Deze aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de 18e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure, met inbegrip van het aan het ontslag ten grondslag te leggen medisch- en arbeidskundig advies en de afronding van het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag kan zijn afgerond.
6. Bij het onderzoek naar de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdelen a. en b., worden de volgende artsen betrokken:
 - a. een arts, aangewezen door de werkgever;

- b. een arts, aangewezen door betrokkene, indien hij hiertoe de wens te kennen heeft gegeven;
- c. een arts van het UWV.

De conclusie van het onderzoek wordt neergelegd in een rapport, dat wordt opgesteld door de arts van het UWV. Deze doet het rapport toekomen aan de werkgever en in afschrift aan de betrokkene. Het rapport heeft het karakter van een medisch advies aan de werkgever.

7. Ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdeel c, is vereist dat de werkgever door middel van een zorgvuldig onderzoek kan aantonen dat er voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Hiertoe onderzoekt de werkgever eerst of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met passende arbeid, onverminderd het bepaalde in artikel 3 lid 3.
8. Bij het onderzoek, bedoeld in het zevende lid, betreft de werkgever ook het oordeel van het UWV. Bij zijn oordeel betreft het UWV de re-integratie-inspanningen van de werkgever, bedoeld in artikel 11. Indien de betrokkene dat wenst, stelt het UWV ook hem in kennis van zijn oordeel.
9. Indien bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn betrekking, bedoeld in de voorgaande leden, het UWV van oordeel is, dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in zijn eigen betrekking onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de werkgever, is ontslag slechts mogelijk indien de betrokkene direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn betrekking, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt benoemd.
10. Tegen de conclusie van het onderzoek, bedoeld in het zevende lid, alsmede het oordeel van het UWV, bedoeld in het achtste lid, staat geen beroep open bij de rechter.

Artikel 20a.

Ontslag in verband met niet meewerken aan re-integratie

1. De betrokkene die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kan worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan de door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken

- aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
- b. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11, tweede lid.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in en neemt dit mede in beschouwing.

Artikel 21. Recht op suppletie

Vervallen

Artikel 22. Verplichtingen- en sanctieregiem

Vervallen

Artikel 23. Geen uitbetaling van het recht op suppletie

Vervallen

Artikel 24. Einde recht op suppletie

Vervallen

Artikel 25. Hoogte en duur suppletie

Vervallen

Artikel 26. Suppletie bij later ontslag dan na 24 maanden

Vervallen

Artikel 27. Samenloop met andere uitkeringen

Vervallen

Artikel 28. Samenloop met inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf

Vervallen

Artikel 29. Invloed sancties op de suppletie

Vervallen

Artikel 30. Overlijdensuitkering

Vervallen

Artikel 31. Aanvraag en betaling van de suppletie

Vervallen

Artikel 32. Voorschot

Vervallen

Artikel 33. Scholing en opleiding

Vervallen

Artikel 34. Onbeloonde activiteiten

Vervallen

Artikel 35. Uitvoeringsvoorschriften

Vervallen

Artikel 36 en 37 zijn vervallen.

Artikel 38. Algemene neerwaartse wijzigingen

Vervallen

Artikel 39.

Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van de dienstbetrekking

1. De gewezen betrokkene die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, niet zijnde een ontslag op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop een tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd niet zijnde een beëindiging op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid een uitkering ter hoogte van zijn laatstgenoten loon. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voor zover de termijn van 12 kalendermaanden, genoemd in artikel 4, eerste lid, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Na afloop van de termijn van 12 maanden ontvangt betrokkene gedurende 6

maanden doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, 70% van het laatstgenoten loon.

2. De gewezen betrokkene die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel zijn tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt een uitkering ter hoogte van zijn laatst genoten loon, mits hij gedurende ten minste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De uitkering ter hoogte van het laatst genoten loon wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de betrokkene duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
3. De gewezen betrokkene met recht op een uitkering krachtens de ZW heeft aanspraak op een uitkering, als bedoeld in artikel 39, eerste en tweede lid, verminderd met de uitkering krachtens de ZW.
4. Voor de gewezen betrokkene bedoeld in het eerste en tweede lid die voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, gedeeltelijk onbezoldigd buitengewoon verlof geniet, wordt onder laatst genoten loon verstaan het laatst genoten loon dat betrokkene genoot voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof.
5. Het eerste tot en met het derde lid vinden geen toepassing ten aanzien van de betrokkene, die in verband met de aanvaarding van werkzaamheden van ten minste gelijke omvang als die van de beëindigde dienstbetrekking, aanspraak kan maken op honorering, bezoldiging of loon, dan wel op een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.
6. Indien de gewezen betrokkene binnen een periode van vier weken nadat de volgens het eerste tot en met het derde lid geregelde doorbetaling van een uitkering ter hoogte van zijn laatst genoten loon dan wel 70% van zijn laatstgenoten loon in verband met zijn herstel is gestaakt, wederom wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, wordt de nieuw opgetreden ongeschiktheid als een voortzetting van de vorige ongeschiktheid beschouwd en wordt de doorbetaling hervat. Voor het bepalen van het tijdstip,

waarop de in het eerste tot en met het derde lid bedoelde perioden zijn verstreken, worden evenbedoelde perioden van ongeschiktheid, welke elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken zijn opgevolgd, samengeteld.

7. In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof van de gewezen vrouwelijke betrokkene wordt haar uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg aangevuld tot 100% van de laatstgenoten of laatstgenoten loon. Artikel 9, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.
Zolang zij na de beëindiging van de in de vorige volzin bedoelde uitkeringen nog wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid ongeschikt is om haar passende arbeid te verrichten, dan wel binnen vier weken na deze beëindiging in die zin arbeidsongeschikt wordt, is het tweede, vijfde en zesde lid van overeenkomstige toepassing. De in het tweede lid bedoelde termijn van 52 weken wordt in dat geval geacht aan te vangen op de dag, volgende op die der bevalling.
8. Het bedrag van de uitkering ter hoogte van het laatstgenoten loon, bedoeld in dit artikel wordt verminderd dan wel, voor zover het reeds is uitbetaald, verrekend met:
 - a. een de betrokkene toegekende ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering dan wel WAO- of WIA-uitkering of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
 - b. een de betrokkene toegekend invaliditeitspensioen door de Stichting Pensioenfonds ABP, alsmede een eventuele aanvulling op dat pensioen, als bedoeld in artikel 41, derde lid;
 - c. inkomsten welke de gewezen betrokkene inmiddels mocht zijn gaan genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, daaronder mede begrepen uitkeringen terzake van ziekte en arbeidsongeschiktheid, voor zover niet afkomstig uit verzekeringen, waarvoor de premie uitsluitend voor eigen rekening van betrokkene is betaald.
9. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vinden de artikelen 14, 15, 16 en 17, waar mogelijk, overeenkomstige toepassing.
10. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 40.

Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van het dienstverband

1. Ter verkrijging van de in artikel 39, eerste, tweede, vierde en zesde lid bedoelde aanspraken richt de gewezen betrokkene binnen 7 dagen na het ontstaan van de voor die aanspraken vereiste omstandigheden een aanvraag tot de werkgever. Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij de gewezen betrokkene aantoonst, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.
2. De vaststelling en wijziging van de in dit artikel bedoelde aanspraken geschiedt door de werkgever. De uitbetaling vindt maandelijks plaats, tenzij deze met toestemming van de gewezen betrokkene in langere termijnen geschiedt. De werkgever kan, vooruitlopende op de vaststelling van de aanspraken, uitbetalingen aan de betrokkene verrichten bij wijze van voorschot.
3. De gewezen betrokkene wordt door het aanvaarden van de vastgestelde aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39, geacht er in toe te stemmen dat allen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komen, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen verschaffen welke voor de uitvoering van evenbedoelde aanspraken nodig zijn.
4. De gewezen betrokkene is verplicht, indien de werkgever daartoe aanleiding ziet, zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek tot het verkrijgen van ieder mogelijke uitkering ingevolge arbeidsongeschiktheid, ter vervanging van de in artikel 39, eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid bedoelde aanspraken.
5. De gewezen betrokkene is verplicht de werkgever uit eigen beweging onverwijld in kennis te stellen van alle omstandigheden, waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk is, dan wel moet zijn, dat die van invloed kunnen zijn op de vaststelling van de in artikel 39, eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid bedoelde aanspraken. Onder dergelijke omstandigheden vallen tevens te verwachten inkomsten, van welke aard dan ook, waarvan de hoogte en de duur nog niet of niet exact kunnen worden vastgesteld.

6. De werkgever kan bepalen, dat geen recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39, bestaat indien de gewezen betrokkene de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van deze aanspraken niet, niet volledig of onjuist heeft verstrekt.
7. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk vervallen worden verklaard, indien de gewezen betrokkene zonder geldige redenen niet of niet langer voldoet aan de hem opgelegde verplichtingen, bedoeld in het vijfde, zesde en zevende lid, alsmede indien de gewezen betrokkene niet, niet volledig of onjuiste gegevens heeft verstrekt met betrekking tot een wijziging van deze aanspraken.
8. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39, vervalt in ieder geval indien de gewezen betrokkene daartoe niet binnen 2 jaar na de beëindiging van zijn dienstbetrekking een verzoek heeft ingediend.
9. Uitkeringen ingevolge de in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39 bedoelde aanspraken, die niet in ontvangst zijn genomen of ingevorderd binnen drie maanden na de betaalbaarstelling, worden niet meer betaald. De werkgever kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikel 41.

Uitkering aan gewezen arbeidsongeschikten

1. Aan de gewezen betrokkene die een WAO- of WIA-uitkering ontvangt, wordt, indien zijn arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate werd veroorzaakt door de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of door de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en de arbeidsongeschiktheid niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, een uitkering verleend in aanvulling op een hem uit hoofde van die arbeidsongeschiktheid toegekende suppletie krachtens hoofdstuk 3 van deze regeling dan wel op een hem toegekend invaliditeitspensioen en/of herplaatsingstoelage door de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Ingeval van toekenning van een suppletie, als bedoeld in het eerste lid, omvat de uitkering, bedoeld in dat lid, een zodanig bedrag, dat de betrokkene, tezamen met die suppletie, 90,02% van zijn laatst genoten loon ontvangt.

- Ingeval van toekenning van een invaliditeitspensioen, als bedoeld in het eerste lid, omvat de uitkering, bedoeld in dat lid, een zodanig bedrag, dat betrokkene, tezamen met het invaliditeitspensioen en/of de herplaatsingstoelage, bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer: 90,02%

65 tot 80%: 65,26%

55 tot 65%: 54,01%

45 tot 55%: 45,01%

35 tot 45%: 36,01%

25 tot 35%: 27,01%

15 tot 25%: 18,00%

van het laatst genoten loon ontvangt, mits hij gebruik heeft gemaakt van de hem door de Stichting Pensioenfonds ABP geboden mogelijkheid tot individuele bijverzekering tegen de gevolgen van de verlaging van zijn invaliditeitspensioen in de periode, bedoeld in artikel 21b van de WAO of artikel 62 WIA.

Heeft de gewezen betrokkene van deze mogelijkheid tot individuele bijverzekering geen gebruik gemaakt, dan omvat de uitkering, bedoeld in het eerste lid, een zodanig bedrag dat betrokkene gedurende de periode, bedoeld in artikel 21b van de WAO of artikel 62 WIA, te zamen met het invaliditeitspensioen bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer: 83,59%

65 tot 80%: 60,76%

55 tot 65%: 50,15%

45 tot 55%: 41,80%

35 tot 45%: 33,44%

25 tot 35%: 25,08%

15 tot 25%: 16,72%

van het laatst genoten loon ontvangt.

De uitkering eindigt op het moment dat de gewezen betrokkene niet meer voldoet aan de voorwaarden, genoemd in het eerste lid, en in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

- Indien ingevolge het bepaalde in artikel 8.10 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP een algemeen neerwaartse wijziging is doorgevoerd ten aanzien van het invaliditeitspensioen, genoemd in het eerste en derde lid, wordt deze neerwaartse wijziging zes maanden nadien op over-

eenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van de uitkering, bedoeld in het eerste lid, tenzij binnen die periode van zes maanden sociale partners anders overeenkomen.

5. Bij de vaststelling van de uitkering, bedoeld in het eerste lid, worden, indien een WAO- of WIA- uitkering, een suppletie, een invaliditeitspensioen, een werkloosheidsuitkering, dan wel een naar aard en strekking met deze uitkeringen overeenkomende uitkering, door samenloop met andere inkomsten, dan wel door toedoen of nalaten van betrokkene blijvend of tijdelijk en/of geheel of gedeeltelijk worden geweigerd, verminderd of beëindigd, deze uitkeringen steeds geacht door betrokkene onverminderd te worden genoten. Het bepaalde in artikel 40, tweede, derde, vijfde, zesde, zevende en negende lid, is van overeenkomstige toepassing.
6. Indien het overlijden van een betrokkene, dan wel van een voor een uitkering, als bedoeld in de voorgaande leden, in aanmerking gekomen gewezen betrokkene, het rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid, bedoeld in het eerste lid, wordt aan degene die in verband met dit overlijden krachtens de WPA een nabestaandenpensioen van de Stichting Pensioenfonds ABP geniet een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit pensioen. De uitkering eindigt met ingang van de maand waarin de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, dan wel, indien de weduwe of de weduwnaar aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt, met ingang van de maand volgend op die van het hertrouwen. Het bepaalde in artikel 40, eerste, tweede, derde, vijfde, zesde, zevende en negende lid is van overeenkomstige toepassing.
7. Geen recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, heeft de betrokkene die verzuimd heeft binnen 3 jaar, te rekenen vanaf de dag volgend op de dag waarop hij is ontslagen, aan de werkgever mededeling te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 42.

Ziektekosten

Door de werkgever kan in bijzondere gevallen aan de betrokkene een tegemoetkoming worden toegekend in noodzakelijk gemaakte kosten, verband houdende met ziekte, welke de betrokkene voor zichzelf en voor zijn medebetrokkenen heeft gemaakt, indien hierin niet ingevolge een andere regeling kan worden voorzien en deze kosten redelijkerwijs niet te zijnen laste kunnen blijven.

Artikel 43.**Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden**

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate veroorzaakt is door de aard van de betrokkene opgedragen werkzaamheden, dan wel door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, worden hem vergoed de naar het oordeel van de werkgever te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling.

Artikel 44.**Terugbetaling en terugvordering**

1. De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen loon of uitkering op grond van deze regeling, dan wel het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekpersoneel, het BBWO, dan wel het BWR:
 - a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van betrokkene onverschuldigd heeft betaald; en
 - b. gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de betrokkene redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.
2. Een voorschot wordt door betrokkene op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen loon of uitkering op grond van deze regeling, dan wel het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekpersoneel, het BBWO, dan wel het BWR.

Artikel 45.**Onvervreemdbaarheid van loon of uitkering**

1. Ieder loon of iedere uitkering op grond van deze regeling, alsmede aanvullingen daarop, is onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of belening.
2. Een machtiging tot het in ontvangst nemen van de in het eerste lid bedoelde lonen of uitkeringen, alsmede aanvullingen daarop, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.

Artikel 46.

Verhaalswet

De betrokkene, die als ambtenaar in de zin van de Verhaalswet ongevallen ambtenaren wordt aangemerkt (Wet van 31 juli 1965, Stb. 1965,354.), is verplicht van een oorzaak van verhindering tot dienstverrichting, ten aanzien waarvan aanspraken tegenover derden bestaan zo spoedig mogelijk kennis te geven aan de werkgever en overigens alle medewerking te verlenen die in verband met de uitvoering van die wet van hem wordt verlangd.

Artikel 47.

Tervisielegging

De werkgever draagt er zorg voor, dat een bijgewerkt exemplaar van deze regeling op een voor de betrokkene steeds toegankelijke plaats ter inzage beschikbaar is.

Artikel 48.

Overgangsbepaling

Voor de betrokkene wiens ongeschiktheid voor het vervullen van zijn betrekking is gelegen vóór 1 januari 2004 blijft de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, zoals die gold op 31 december 2003, onverminderd van kracht.

Artikel 49.

Citeertitel en inwerkingtreding van deze regeling

Deze regeling wordt aangehaald als Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling en treedt in werking op 1 augustus 2014. Daarmee vervangt deze regeling de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling die van kracht is geworden op 1 januari 2005.

Artikel 50.

Vervallen suppletierегeling

De artikelen 21 tot en met 38 zijn vervallen op 1 januari 2007.

Artikel 51.

Overgangsregeling i.v.m. het vervallen van de suppletierегeling

Ten aanzien van de betrokkene aan wie uiterlijk op 31 december 2006 een uitkering op grond van de artikelen 21 tot en met 38 van de ZAR-BVE 2005 is toegekend, blijven deze artikelen, zoals deze luiden op 31 december 2006, van toepassing.

Bovenwettelijke werkloosheidsregeling

Hoofdstuk 1

Algemene Bepalingen

Artikel 1.

Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. partijen: MBO Raad, vereniging van MBO-instellingen, en de organisaties van werknemers die als partij optreden bij de CAO MBO;
- b. betrokkene: werknemer die een dienstverband heeft of heeft gehad met in c genoemde instelling;
- c. instelling: een instelling zoals bedoeld in de artikelen 1.3.1. tot en met 1.3. 3 van de Wet educatie en beroepsonderwijs;
- d. de OOW: de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen;
- e. fase 2 en fase 3 van OOW: fase 2 respectievelijk fase 3, bedoeld in artikel 94, tweede lid, OOW;
- f. het BWO: het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekspersoneel;
- g. het BBWO: het Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling primair en voortgezet onderwijs, educatie en beroepsonderwijs;
- h. de WW: de Werkloosheidswet;
- i. de ZW: de Ziektewet;
- j. diensttijd: de tijd doorgebracht in een dienstbetrekking als bedoeld onder b of de tijd doorgebracht als personeelslid als bedoeld in de artikelen 34 en 68 van de Wet op het primair onderwijs, of als personeelslid als bedoeld in de artikelen 39a en 53b van de Wet op het voortgezet onderwijs, of in een dienstbetrekking bij een universiteit, een hogeschool, een instelling in het primair onderwijs, een instelling in het voortgezet onderwijs of een onderzoeksinstantie zoals gedefinieerd in artikel 1 van het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstanties of bij een instelling of landelijk orgaan als bedoeld in artikel 5a.1 van Uitvoeringsbesluit WEB, waaronder begrepen een dienstbetrekking als overheidswerker in de zin van de Wet privatisering ABP bij een rechtsvoorganger van een werkgever als bedoeld onder b, met uitzondering van de tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de betrokkene niet een zodanige dienstbetrekking had.

- Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de betrokkene onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een uitkering op grond van een wet als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onder a, b, of n, WW, of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, buiten beschouwing;
- k. ongemaximeerde berekeningsgrondslag: het dagloon dat geldt voor de WW, waarbij echter:
 - de maximumdagloongrens van artikel 9 Coördinatiewet sociale verzekering buiten beschouwing wordt gelaten;
 - een bijdrage strekkende tot betaling van de premie van een door de betrokkene afgesloten particuliere ziektekosten verzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel c, en artikel 4, eerste lid, onderdeel b, van de Dagloonregels invoeringswet stelselherziening sociale zekerheid, niet wordt aangemerkt als loon;
 - een loonsuppletie, verstrekt op grond van artikel 14 van deze regeling, art 15 BBWO of artikel 38 BWO, tot het loon wordt gerekend.
 - l. gemaximeerde berekeningsgrondslag: de berekeningsgrondslag bedoeld onder k, maar ten hoogste € 247,66;
 - m. aanvulling op de WW-uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering, bedoeld in artikel 4;
 - n. aanvulling op de ZW-uitkering: de aanvulling op de ZW-uitkering, bedoeld in artikel 6;
 - o. aansluitende uitkering: de aansluitende uitkering, bedoeld in artikel 8;
 - p. bovenwettelijke uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering, de aanvulling op de ZWuitkering, de aanvulling op de uitkering op grond van artikel 3:8 van de WAZO en de aansluitende uitkering;
 - q. dienstbetrekking: een dienstbetrekking in de zin van de WW;
 - r. eerste werkloosheidsdag: de eerste werkloosheidsdag, bedoeld in artikel 16, achtste en negende lid, WW;
 - s. pensioenreglement: het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP;
 - t. pensioen: een pensioen in de zin van het Pensioenreglement;
 - u. suppletie: een suppletie op grond van hoofdstuk 3 Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling;
 - v. minimumloon: het minimumloon, bedoeld in artikel 14, tweede lid, WW;
 - w. vervallen;
 - x. vervallen;
 - y. de WAZO: de Wet arbeid en zorg;
 - z. aanvulling op de WAZO-uitkering: de aanvulling op de WAZO-uitkering, bedoeld in artikel 7a;

aa. BWR: bovenwettelijke werkloosheidsregeling.

Artikel 2.

Beperking aanspraken op grond van deze regeling

Voor zover in deze regeling niet anders is bepaald, geeft deze regeling geen aanspraken voor zover de betrokkene arbeidsuren heeft verloren uit een dienstbetrekking op grond waarvan hij geen betrokkene is.

Artikel 3.

Indexering

1. De ongemaximeerde en de gemaximeerde berekeningsgrondslag, alsmede het bedrag genoemd in artikel 1, onderdeel I, worden periodiek herzien. Op deze herziening is artikel 46 WW van overeenkomstige toepassing.
2. Partijen kunnen bepalen dat in plaats van de indexering, bedoeld in het eerste lid, een andere indexering wordt toegepast.
3. De MBO Raad maakt aan de bij haar aangesloten instellingen op deugdelijke wijze bekend met ingang van welke dag en met welk percentage een herziening als bedoeld in het eerste of tweede lid plaatsvindt.

Hoofdstuk 2.

Bovenwettelijke uitkering

Artikel 4.

Het recht op aanvulling op de WW-uitkering

1. De werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van de WW, met uitzondering van een uitkering op grond van hoofdstuk IV WW, heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering.
2. Op de aanvulling, bedoeld in het eerste lid, zijn de artikelen 16, 19, 20, 21, 76 en 78 WW van overeenkomstige toepassing.

Artikel 5.

Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering

1. De duur van de aanvulling op de WW-uitkering is gelijk aan de duur van de WW-uitkering.

2. Op de duur van de aanvulling op de WW-uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.
3. De WW-uitkering wordt gedurende de eerste twee maanden per dag tot 83%, vanaf de derde tot en met de twaalfde maand tot 78% en vervolgens vanaf twaalf maanden tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag aangevuld. Voor de bepaling van de duur van de periode van twaalf maanden, bedoeld in de vorige volzin, wordt artikel 43 WW overeenkomstig toegepast, en worden perioden van aanvulling op de ZW-uitkering en op de WAZO-uitkering mede in aanmerking genomen.
4. Voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarde genoemd in artikel 17 WW, maar niet voldoet aan de voorwaarden genoemd in artikel 42 WW wordt de wettelijke uitkeringsduur aangevuld tot vier maanden. Gedurende de eerste drie maanden wordt de WW-uitkering aangevuld tot 78% en de vierde maand tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.
5. Op de hoogte van de aanvullingen, bedoeld in dit artikel, is artikel 47, tweede en derde lid WW van overeenkomstige toepassing.
6. Voor de berekening van de hoogte van de aanvullingen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 6.

Het recht op aanvulling op de ZW-uitkering

1. De betrokkene die recht op uitkering op grond van de ZW heeft
 - a. en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als hij niet ziek was geweest, of
 - b. onder toepassing van artikel 46 ZW, terwijl hij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden, heeft recht op aanvulling op de ZW-uitkering.
2. In afwijking van het eerste lid heeft de betrokkene geen recht op aanvulling op de ZW-uitkering over tijdvakken waarin hij recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling.

Artikel 7.

Duur en hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering

1. De duur van de aanvulling op de ZW-uitkering is gelijk aan de duur van de ZW-uitkering.
2. De ZW-uitkering wordt voor de betrokkene:
 - a. die bij aanvang van het recht op aanvulling op de ZW-uitkering recht zou hebben gehad op een aanvulling op de WW-uitkering, aangevuld tot het percentage bedoeld in artikel 5, derde en vierde lid, dat voor hem zou hebben gegolden als hij niet ziek was geweest;
 - b. die bij aanvang van het recht op aanvulling op de ZW-uitkering recht zou hebben gehad op een aansluitende uitkering, aangevuld tot het percentage, bedoeld in artikel 9, zevende lid;
 - c. die recht op ZW-uitkering heeft onder toepassing van artikel 46 ZW en op wie onderdeel b niet van toepassing is, aangevuld tot het percentage bedoeld in artikel 5, derde en vierde lid, waartoe zijn WW-uitkering zou zijn aangevuld indien deze niet was geëindigd.
3. Voor de berekening van de hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering wordt de uitkering op grond van de ZW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 7a.

Het recht op aanvulling op de WAZO-uitkering

1. De vrouwelijke betrokkene die recht op uitkering heeft op grond van artikel 3:8 WAZO
 - a. en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als zij geen recht op uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO zou hebben gehad,of
 - b. onder toepassing van artikel 3:10 WAZO, terwijl zij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden,heeft recht op aanvulling op de WAZO-uitkering.
2. In afwijking van het eerste lid heeft de betrokkene geen recht op aanvulling op de WAZO-uitkering over tijdvakken waarin zij recht heeft op uitkering of bezol-

diging op grond van de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling

Artikel 7b.

Duur en hoogte van de aanvulling op de WAZO-uitkering

1. De duur van de aanvulling op de WAZO-uitkering is gelijk aan de duur van de WAZO-uitkering.
2. De WAZO-uitkering wordt voor de betrokkene:
 - a. die bij aanvang van het recht op aanvulling op de WAZO-uitkering recht zou hebben gehad op een aanvulling op de WW-uitkering, aangevuld tot het percentage bedoeld in artikel 5, derde en vierde lid, dat voor haar zou hebben gegolden als zij geen recht op uitkering op grond van de WAZO zou hebben gehad;
 - b. die bij aanvang van het recht op aanvulling op de WAZO-uitkering recht zou hebben gehad op een aansluitende uitkering, aangevuld tot het percentage, bedoeld in artikel 9, zevende lid;
 - c. die recht op WAZO-uitkering heeft onder toepassing van artikel 3:10 WAZO en op wie onderdeel b niet van toepassing is, aangevuld tot het percentage bedoeld in artikel 5, derde en vierde lid, waartoe haar WW-uitkering zou zijn aangevuld indien deze niet was geëindigd.
3. Voor de berekening van de hoogte van de aanvulling op de WAZO-uitkering wordt uitgegaan van de onverminderde uitkering op grond van de WAZO indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 8.

Het recht op aansluitende uitkering

1. De betrokkene die recht heeft op een WW-uitkering heeft zodra het einde van deze uitkering is bereikt recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag de leeftijd van 41 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar. Indien het recht op een WW-uitkering van de betrokkene na afloop van een periode van ZW-uitkering niet meer herleeft omdat er voor de WW-uitkering geen duur meer resteert, gaat in afwijking van de eerste volzin de aansluitende uitkering in op de dag waarop het recht op ZW-uitkering eindigt.
2. Op de aansluitende uitkering zijn de artikelen 16, 19, 20, 21, 76 en 78 WW van overeenkomstige toepassing.
3. In afwijking van het tweede lid eindigt het recht op aansluitende uitkering niet

door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b of n, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd.

Artikel 9.

Duur en hoogte van de aansluitende uitkering

1. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar en
 - a. 41 jaar oud is: 6 maanden
 - b. 42 jaar oud is: 1 jaar
 - c. 43 jaar oud is: 1,5 jaar
 - d. 44 jaar of ouder is: 2 jaar

2. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 7 jaar en
 - a. 45 jaar oud is: 2,5 jaar
 - b. 46 jaar oud is: 3 jaar
 - c. 47 jaar oud is: 3,5 jaar
 - d. 48 jaar oud is: 4 jaar
 - e. 49 jaar oud is: 4,5 jaar
 - f. 50 jaar oud is: 5 jaar
 - g. 51 jaar of ouder is: 5,5 jaar

3. De aansluitende uitkering duurt voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en 52 jaar of ouder is, tot de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt.

4. Op de duur van de aansluitende uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing. Indien de aansluitende uitkering ingaat op de dag per welke een recht op ZW-uitkering eindigt, worden de eerste drie maanden van de ZW-uitkering, bedoeld in artikel 43, tweede en derde lid, WW in mindering gebracht op de duur van de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid, voor zover zij niet reeds in mindering zijn gebracht op de duur van de WW-uitkering.

5. Indien de duur van de aanvulling op de WW-uitkering onder overeenkomstige toepassing van artikel 76 WW is verlengd, wordt de duur van deze verlenging

in mindering gebracht op de duur van de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid.

6. Indien de betrokkene bij het einde van zijn dienstbetrekking recht heeft op:
 - a. een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel b, WW of op een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn dienstbetrekking en de eerste werkloosheidsdag.
 - b. een uitkering op grond van de ZW of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel b, WW of op een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn ZW- of daarmee overeenkomende uitkering en de eerste werkloosheidsdag;
 - c. een uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO, onmiddellijk gevolgd door een uitkering op grond van de ZW of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, die weer onmiddellijk is gevolgd door een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel b, WW of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn ZW-uitkering of daarmee overeenkomende uitkering en de eerste werkloosheidsdag.
7. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Zolang en voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een aansluitende uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering of een bovenwettelijke uitkering, heeft de aansluitende uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot 70% van de gemaximeerde bereke-

ningsgrondslag. Artikel 5, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.

8. Op de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, WW van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10.

Het geldend maken van het recht op bovenwettelijke uitkering

1. Door of namens de werkgever wordt vastgesteld of recht op bovenwettelijke uitkering bestaat. De artikelen 22 tot en met 27 en 28 WW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.
2. De artikelen 28, 30, 30a, 31, eerste lid, 37, 38a, eerste en vierde lid, 44, 45, 49 en 54 ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.
3. Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 25 WW, artikel 31, eerste lid, ZW of artikel 49 ZW niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan door of namens de werkgever de bovenwettelijke uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, worden geweigerd.
4. Op de aanvulling van de uitkering op grond van de WAZO is het derde lid en zijn de artikelen 3:12 en 3:16, eerste lid, onderdelen b, d, f en g, WAZO van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11.

De betaling van de bovenwettelijke uitkering

1. Met inachtneming van het tweede lid zijn de artikelen 30 tot en met 41 WW van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid. Artikel 41 WW wordt op de bovenwettelijke uitkering uitsluitend toegepast indien het uit te betalen bedrag van de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering samen een hoogte heeft als bedoeld in artikel 41 WW.
2. Vervallen
3. De artikelen 31, tweede tot en met vijfde lid, 32 tot en met 33b, 40 tot en met 42, 47 tot en met 48, 50 en 85 ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de

aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.

4. Op de aanvulling van de uitkering op grond van de WAZO zijn de artikelen 3:14 en 3:16, tweede lid, onderdelen a en b, WAZO, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11a.

Uitkering indien geen recht op WW-uitkering bestaat

1. Partijen kunnen regels stellen waarbij een recht op uitkering wordt toegekend aan categorieën van betrokkenen die op grond van de overige artikelen van deze regeling geen recht hebben op bovenwettelijke uitkering omdat zij geen recht hebben op WW-uitkering.
2. Een recht op uitkering, toegekend op grond van het eerste lid:
 - a. wordt voor de toepassing van deze regeling gelijkgesteld met een recht op bovenwettelijke uitkering; en
 - b. eindigt niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid of verlof op grond van de WAZO niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b of n, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd.
 - c. is, indien de betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de betrokkene verbonden is aan dat recht op WW-uitkering. Onderdeel b van de vorige volzin is niet van toepassing in de situatie, bedoeld in artikel 6, tweede lid en artikel 7a, tweede lid.
3. Zolang en voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering, toegekend op grond van het eerste lid, en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de uitkering op grond van het eerste lid het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van het eerste lid zonder de samenloop zou hebben. Artikel 5, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk 3.

De overlijdensuitkering

Artikel 12

Overlijdensuitkering

1. Indien de betrokkene die recht heeft op bovenwettelijke uitkering of op loonsuppletie op grond van artikel 15, overlijdt:
 - a. wordt de overlijdensuitkering, bedoeld in de artikelen 35 en 36 ZW en artikel 23 Toeslagenwet, aangevuld tot het dagbedrag van de WW-uitkering, de ZW-uitkering, de toeslag op grond van de Toeslagenwet en de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene op de dag van zijn overlijden recht had, vermenigvuldigd met 65,25;
 - b. wordt, indien er geen recht bestaat op een overlijdensuitkering op grond van de ZW uitsluitend omdat de betrokkene niet meer verzekerd is op grond van de ZW, een overlijdensuitkering toegekend onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 en artikel 36, eerste lid, ZW. Deze uitkering wordt aangevuld overeenkomstig het bepaalde onder a;
 - c. wordt, al dan niet naast een overlijdensuitkering als bedoeld onder a of b, aan de nabestaanden, bedoeld in artikel 35 ZW, van een betrokkene die recht had op loonsuppletie, een overlijdensuitkering toegekend ter hoogte van driemaal het bedrag aan loonsuppletie waarop de betrokkene recht had over de maand voorafgaand aan die waarin hij is overleden.
2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt een gezamenlijke huishouding slechts aanwezig geacht indien uit een ter zake verleden notariële akte alsmede uit een uittreksel van de gemeentelijke basisadministratie blijkt dat twee ongehuwde en niet als partner geregistreerde personen, tussen wie geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat, een gezamenlijk woonadres hebben en beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
3. De overlijdensuitkering, bedoeld in het eerste lid, wordt zo spoedig mogelijk betaald, maar in elk geval binnen één maand na de vaststelling van het recht op de overlijdensuitkering.
4. Andere bedragen waarop de nabestaanden ter zake van het overlijden recht hebben uit of in verband met dienstbetrekkingen van de betrokkene, worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht voor zover de inkomsten uit of in verband met die dienstbetrekkingen in mindering werden gebracht op de

WW-uitkering, de ZW-uitkering of de bovenwettelijke uitkering van de betrokkene. De vorige volzin wordt niet toegepast voor zover met die diensbetrekkingen, of met de inkomsten uit of in verband daarmee, al rekening is gehouden bij de toepassing van het eerste lid.

5. Vorderingen op de betrokkene ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kunnen met de overlijdensuitkering worden verrekend.
6. De artikelen 33 tot en met 33b ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de overlijdensuitkering voor zover deze onverschuldigd is betaald.

Hoofdstuk 4.

Bijzondere bepaling in geval van arbeidsongeschiktheid

Artikel 13.

Samenloop met suppletie

1. Zolang een betrokkene uit hoofde van een ontslag recht heeft op suppletie, heeft hij uit hoofde van dat ontslag geen recht op bovenwettelijke uitkering.
2. Indien de voor de betrokkene geldende duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals vastgesteld per de ingangsdatum van het ontslag, langer zou zijn dan de duur van de suppletie, heeft de betrokkene recht op bovenwettelijke uitkering met ingang van de dag per welke het recht op suppletie door het verstrijken van de duur eindigt. Duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering worden in dat geval vastgesteld alsof er op de ingangsdatum van het ontslag een recht op aanvulling op de WW-uitkering, eventueel gevolgd door een recht op aansluitende uitkering, zou zijn ontstaan en tot het verstrijken van de duur van de suppletie ononderbroken zou zijn doorgelopen.
3. Zolang en voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een bovenwettelijke uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de bovenwettelijke uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in artikel 5, derde of vierde lid, of artikel 9, zevende lid, die voor de betrokkene geldt op grond van het tweede lid. Artikel 5, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.
4. Indien op de suppletie onder overeenkomstige toepassing van artikel 27 WW

een maatregel is toegepast die bij het verstrijken van de duur van de suppletie nog niet geheel is uitgevoerd, wordt deze maatregel voortgezet tijdens de bovenwettelijke uitkering. Indien de suppletie blijvend geheel geweigerd is, wordt ook de bovenwettelijke uitkering blijvend geheel geweigerd.

Hoofdstuk 5.

Re-integratie bevorderende regelingen

Artikel 14.

Loonsuppletie

1. De betrokkene, wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur, bedoeld in het zevende lid, geheel of gedeeltelijk is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, heeft recht op loonsuppletie indien het onverminderde loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, dan wel, als het negende lid, onderdeel b, of het tiende lid van toepassing is, minder bedraagt dan het daar bedoelde deel van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.
2. Het eerste lid is mede van toepassing op de betrokkene die geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dit recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard. Voor de toepassing van het eerste lid wordt ten aanzien van deze betrokkene gehandeld alsof hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben verkregen.
3. Voor de toepassing van het eerste lid:
 - a. wordt onder nieuwe dienstbetrekking niet verstaan: een arbeidsverhouding die op grond van artikel 4 of 5 WW als dienstbetrekking wordt beschouwd;
 - b. wordt mede als nieuwe dienstbetrekking aangemerkt: een arbeidsverhouding waarop buitenlands recht van toepassing is en die naar aard en strekking overeenkomt met een dienstbetrekking, anders dan bedoeld onder a.
4. In afwijking van het eerste en tweede lid heeft de betrokkene geen recht op loonsuppletie indien zijn bovenwettelijke uitkering blijvend geheel is, respectievelijk zou zijn, geweigerd.
5. Het recht op loonsuppletie eindigt:
 - a. voor zover de betrokkene arbeidsuren, alsmede het recht op onvermin-

- derde loonbetaling over die arbeidsuren, uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest;
- b. zodra de betrokkene het recht op loonbetaling uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest terwijl die dienstbetrekking blijft bestaan;
 - c. met ingang van een berekeningsperiode als bedoeld in het achtste lid, indien over die berekeningsperiode het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet meer lager is dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag of het deel daarvan, bedoeld in het eerste lid;
 - d. zodra de omstandigheid, bedoeld in het vierde lid, zich voordoet;
 - e. zodra de duur van de loonsuppletie is verstreken.
6. Indien het recht op loonsuppletie is geëindigd op grond van het vijfde lid, onderdeel a, b of c, heeft de betrokkene opnieuw recht op loonsuppletie indien de omstandigheid die het recht heeft doen eindigen heeft opgehouden te bestaan en de betrokkene binnen de duur, bedoeld in het zevende lid, opnieuw voldoet aan de voorwaarden, gesteld in het eerste of tweede lid, zonder dat de omstandigheid, bedoeld in het vierde lid, zich voordoet. Voor zover de betrokkene tegelijk recht op loonsuppletie heeft op grond van meer dan één recht op bovenwettelijke uitkering, wordt alleen het hoogste recht op loonsuppletie uitbetaald.
7. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals die is vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag.
8. De berekeningsperiode van de loonsuppletie is het deel van een kalendermaand waarover de betrokkene recht heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking en waarin de duur, bedoeld in het zevende lid, nog niet is verstreken. Zo nodig in afwijking van de vorige volzin begint een nieuwe berekeningsperiode zodra het negende lid, onderdeel b, van toepassing wordt.
9. De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds:
- a. in de eerste helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering, bedoeld in het zevende lid: de ongemaximeerde berekeningsgrondslag;
 - b. in de tweede helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering, bedoeld in het zevende lid: 90% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode.
10. In afwijking van het negende lid wordt, indien de nieuwe dienstbetrekking een

kleinere urenomsang per week heeft dan de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene recht had of zou hebben gehad, voor de berekening bedoeld in het negende lid de ongemaximeerde berekeningsgrondslag vermenigvuldigd met de urenomsang per week van de nieuwe dienstbetrekking, gedeeld door de urenomsang per week van de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene recht had of zou hebben gehad. Indien de nieuwe dienstbetrekking geen vaste urenomsang of vaste gemiddelde urenomsang per week heeft, wordt bij deze berekening de gemiddelde urenomsang per week in de berekeningsperiode, bedoeld in het achtste lid, in aanmerking genomen. Dit lid wordt niet toegepast als zowel de nieuwe dienstbetrekking als het recht op bovenwettelijke uitkering een urenomsang per week heeft, gelijk aan die van een volledige dienstbetrekking.

11. De loonsuppletie wordt toegekend op aanvraag van de betrokkene. De betrokkene die voor loonsuppletie in aanmerking wil komen is verplicht:
 - a. binnen drie maanden na het ontstaan van het recht op loonsuppletie een aanvraag om loonsuppletie in te dienen; en
 - b. de door of namens de werkgever te stellen controlevoorschriften loonsuppletie na te leven; en
 - c. passende arbeid tegen een hoger loon te aanvaarden indien deze hem wordt aangeboden. Indien de betrokkene deze verplichtingen niet nakomt, zijn de artikelen 22 tot en met 24, 26 en 27 WW van overeenkomstige toepassing. Partijen kunnen nadere regels stellen aangaande onderdeel c.
12. Artikel 25 WW is van overeenkomstige toepassing op de loonsuppletie. Indien de betrokkene de hieruit voortvloeiende verplichtingen niet of niet behoorlijk is nagekomen kan het uitvoeringsorgaan de loonsuppletie tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren.
13. De loonsuppletie wordt per maand achteraf betaald. Op de betaling van de loonsuppletie zijn de artikelen 30 en 36 tot en met 40 WW, met inbegrip van de bepalingen waarnaar deze verwijzen, van overeenkomstige toepassing.
14. Voor de toepassing van dit artikel:
 - a. wordt een loonsuppletie uit anderen hoofde of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, waarop de betrokkene recht heeft, geacht deel uit te maken van het loon in de nieuwe dienstbetrekking;
 - b. wordt, tenzij de nieuwe dienstbetrekking op grond van de WW voor de betrokkene passende arbeid is, het loon in de nieuwe dienstbetrekking

geacht niet lager te zijn dan 70% van het dagloon waarop de WW-uitkering van de betrokkene was of zou zijn gebaseerd. Het tiende lid is van overeenkomstige toepassing;

- c. wordt het loon in de nieuwe dienstbetrekking overigens op dezelfde wijze vastgesteld als de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.

Artikel 15.

Rechten bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking met nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht

1. Een betrokkene die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, heeft zodra het einde van de duur van zijn recht op aansluitende uitkering op grond van artikel 9 is bereikt, recht op een verlenging van zijn aansluitende uitkering indien:
 - a. hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden; en
 - b. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering; en
 - c. het einde van de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering niet is bereikt vóór de ingangsdatum van de verlenging.
2. De duur van de verlenging, bedoeld in het eerste lid, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken op het moment dat de verlenging ingaat, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
3. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de betrokkene onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het eerste lid. Partijen kunnen nadere regels stellen inzake de vorige volzin.

Artikel 16.

Herleving bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking zonder nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht

1. Voor zover de betrokkene die een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad dat geheel of gedeeltelijk is geëindigd, na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking opnieuw werkloos is en een nieuw recht op WW-uitkering heeft, waaraan geen nieuw recht op bovenwettelijke uitkering is verbonden, herleeft zijn recht op bovenwettelijke uitkering per de ingangsdatum van het nieuwe recht op WW-uitkering.

2. Het recht op bovenwettelijke uitkering herleeft in afwijking van het eerste lid niet:
 - a. indien er ten aanzien van dit recht een herlevingstermijn als bedoeld in artikel 21, eerste, derde en vierde lid, WW is overschreden, anders dan wegens verblijf buiten Nederland om daar werkzaamheden, anders dan in de uitoefening van een bedrijf of de zelfstandige uitoefening een beroep te verrichten; of
 - b. indien de duur van dit recht op het moment waarop het op grond van het eerste lid zou herleven, reeds is verstreken.
3. Het eerste en tweede lid zijn mede van toepassing op de betrokkene die ter zake van zijn arbeidsurenverlies als betrokkene geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking of werkzaamheden als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, had aanvaard. Ten aanzien van deze betrokkene wordt voor de toepassing van het eerste en tweede lid gehandeld alsof hij aansluitend op zijn arbeidsurenverlies als betrokkene een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben verkregen, dat tegelijk weer zou zijn geëindigd.
4. De bovenwettelijke uitkering van de betrokkene, bedoeld in het derde lid, wordt blijvend geheel geweigerd indien deze blijvend geheel zou zijn geweigerd als er ten gevolge van het arbeidsurenverlies als betrokkene een recht op bovenwettelijke uitkering zou zijn ontstaan.
5. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de betrokkene onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het eerste tot en met het vierde lid. Partijen kunnen nadere regels stellen inzake de vorige volzin.
6. Het eerste tot en met het vijfde lid zijn mede van toepassing op de betrokkene die recht heeft op een ZW-uitkering of op een uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO en die, als hij geen recht op die uitkering zou hebben gehad, een nieuw recht op een WW-uitkering zou hebben gehad, behalve in de situaties, bedoeld in artikel 6, tweede lid en artikel 7a, tweede lid.
7. Zolang en voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een bovenwettelijk uitkering die op grond van dit artikel is herleeft en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die naar aard en strekking met een van deze uitkeringen overeenkomt, heeft de op

grond van dit artikel herleefde uitkering het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in artikel 5, derde of vierde lid, of artikel 9, zevende lid, die voor de betrokkene geldt op grond van het recht op bovenwettelijke uitkering dat op grond van dit artikel is herleefd. Artikel 5, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 17.

Afkoop

1. Op aanvraag van de betrokkene kan het recht op bovenwettelijke uitkering worden afgekocht in door de partijen te bepalen gevallen.
2. Partijen kunnen nadere regels stellen aangaande het eerste lid.
3. Indien het recht op bovenwettelijke uitkering vanaf een bepaald tijdstip is afgekocht:
 - a. heeft de betrokkene geen enkele aanspraak op grond van deze regeling over de periode vanaf dat tijdstip, met uitzondering van aanspraken uit hoofde van een recht op bovenwettelijke uitkering dat na dat tijdstip is ontstaan;
 - b. blijft bij de vaststelling van rechten op bovenwettelijke uitkering die na dat tijdstip ontstaan de diensttijd, voorafgaand aan het afgekochte recht op bovenwettelijke uitkering, buiten beschouwing.

Artikel 18.

Vergoeding van verhuiskosten

1. De betrokkene die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering en elders arbeid gaat verrichten of een onderneming start, heeft op de voet van de bepalingen ter zake van de verplaatsingskosten die voor hem golden en de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden, recht op een tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
2. Indien de betrokkene in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde recht heeft op een vergoeding van verhuiskosten, wordt die vergoeding in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van het eerste lid recht heeft.
3. Een vordering op de betrokkene ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kan met de tegemoetkoming in de verhuiskosten in één keer worden verrekend.
4. De artikelen 36 tot en met 36b WW zijn van overeenkomstige toepassing op

de tegemoetkoming in de verhuiskosten, voor zover deze onverschuldigd is betaald.

Artikel 19.

Overige re-integratie bevorderende regelingen

Door partijen kunnen voor alle betrokkenen, dan wel bepaalde categorieën van betrokkenen, re-integratie bevorderende maatregelen worden gesteld.

Hoofdstuk 6.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 20.

Aanpassing van deze regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de WW

Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemeen neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien tussen partijen overeenstemming wordt bereikt, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken van betrokkene, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na datum van het Staatsblad.

Artikel 21.

Overgangsbepalingen in verband met de invoering van OOW

1. Voor zover de WW en de ZW nog niet op hem van toepassing zijn geworden, kan een betrokkene geen aanspraken ontlenen aan deze regeling. Voor zover de WW en de ZW op hem van toepassing zijn geworden, kan een betrokkene geen aanspraken meer ontlenen aan het BWO.
2. Zo nodig in afwijking van het eerste lid:
 - a. kan een recht op uitkering herleven op grond van artikel 7, vijfde lid, BWO, en
 - b. kan een recht op loonsuppletie op grond van artikel 38, zesde lid, BWO herleven.

Voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op loonsuppletie op grond van artikel 14 van deze regeling, artikel 15 BBWO en/of artikel 38 BWO wordt

alleen de hoogste loonsuppletie uitbetaald.

3. Voor de toepassing van artikel 15 wordt een recht op aanvullende uitkering op grond van hoofdstuk II, paragraaf 1 BWO0 aangemerkt als een recht op bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, indien de betrokkene op de ingangsdatum van het recht op loongerelateerde uitkering op grond van het BWO0 waarop dit recht op aanvullende uitkering is gevolgd, ten minste 41 jaar oud was;
Als duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering als bedoeld in artikel 15, wordt in aanmerking genomen de som van de duur van de loongerelateerde uitkering op grond van het BWO0 waarop de aanvullende uitkering is gevolgd, en de duur van de aanvullende uitkering.

Artikel 21a.

Overgangsbepalingen i.v.m. afschaffen vervolgitkering WW

1. De Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie 2003, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling, blijft van toepassing op de betrokkene met een recht op uitkering waaraan een recht op WW -vervolgitkering is verbonden. Met een recht op vervolgitkering wordt hier niet bedoeld een recht op grond van artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet.
2. De betrokkene wiens eerste dag van werkloosheid is gelegen voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling en die geen recht op vervolgitkering heeft vanwege het vervallen van de vervolgitkering op grond van de wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolgitkering (Stb. 546), heeft recht op aansluitende uitkering indien hij voldoet aan de voorwaarden voor het recht op vervolgitkering zoals opgenomen in de Werkloosheidswet, zoals die wet luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolgitkering (Stb. 546). Met een recht op vervolgitkering wordt hier niet bedoeld een recht op grond van artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet.
3. De aansluitende uitkering, bedoeld in het tweede lid, is gelijk aan de vervolgitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad op grond van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolgitkering (Stb.546), vermeerderd met

de aanvulling op de vervolgitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad op grond van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie 2003, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling. Deze aansluitende uitkering wordt, indien aan de voorwaarden wordt voldaan, verlengd met de aansluitende uitkering, zoals bedoeld in artikel 8 van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling.

4. Voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering, als bedoeld in het tweede lid en een vervolgitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet, heeft hij geen recht op een aanvulling op deze WW-uitkering op grond van artikel 4 van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie.
5. Voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering bedoeld in het tweede lid en een vervolgitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet, heeft de uitkering bedoeld in het tweede lid, het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in het derde lid. Voor de berekening van de hoogte van deze aanvulling, wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.
6. De betrokkene wiens eerste dag van werkloosheid is gelegen op of na de datum van inwerkingtreding van deze regeling en die recht heeft op een vervolgitkering als bedoeld in artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet heeft, voor zover geen recht bestaat op een aansluitende uitkering, zoals bedoeld in artikel 8 van deze regeling, recht op een aanvulling op de vervolgitkering als bedoeld in artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet.
7. De vervolgitkering bedoeld in het zesde lid wordt per dag aangevuld:
 - a. indien de betrokkene op de eerste werkloosheidsdag ten minste 40 jaar oud is en een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar: tot 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag;
 - b. in de overige gevallen: tot 100% van het minimumloon; indien 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag lager is dan 100% van het minimumloon, wordt de vervolgitkering echter per dag aangevuld tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.

Artikel 21b.

Overgangsbepalingen i.v.m. de doorvertaling van de WW-wijziging van 1 oktober 2006

De Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwassenen-educatie 2005, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling, blijft van toepassing op de betrokkene die op de dag voor inwerkingtreding van deze regeling reeds recht heeft op een uitkering.

Artikel 22

Overgangsbepaling overeenkomstige toepassing uitvoeringsregels

Daar waar de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen nadere regels heeft gesteld ter uitvoering van een of meer artikelen van het BBWO, zoals dit luidde op 30 juni 2003 blijven deze uitvoeringsregels naar aard en strekking van kracht voor de uitvoering van de overeenkomstige artikelen in deze regeling. Deze bepaling blijft van kracht tot het moment waarop partijen dan wel de werkgever wijzigingen aanbrengen in één of meer van de genoemde regels.

Artikel 23.

Overgangsgarantie en hardheidsclausule

Indien de toepassing van deze regeling voor de betrokkene tot een onbillijkheid van overwegende aard leidt, die zich niet zou hebben voorgedaan als deze regeling niet in werking zou zijn getreden, kan de werkgever het door deze onbillijkheid voor de betrokkene ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk compenseren.

Artikel 24.

Citeertitel en inwerkingtreding van deze regeling

Deze regeling wordt aangehaald als: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 augustus 2014 en vervangt de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie 2008.

Reglement levensloop

Het reglement levensloop is vervallen. Het reglement staat alleen nog open voor de werknemer die onder de volgende overgangsregeling valt.

Overgangsregeling levensloop

De overgangsregeling levensloopregeling maakt onderscheid tussen deelnemers die meer of minder dan € 3.000,- gespaard hebben. De tekst van de overgangsregeling staat gepubliceerd op de website www.belastingdienst.nl.

De tekst van het vervallen reglement levensloop luidt als volgt.

Reglement levensloop

Artikel 1.

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. werkgever: de natuurlijke persoon of rechtspersoon met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft en die voor hem als inhoudingsplichtige optreedt voor de levensloopregeling;
2. werknemer: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever;
3. deelnemer: de werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt;
4. levensloopvoorziening: de voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2;
5. financiële instelling: de door de deelnemer aan te wijzen instelling als bedoeld in art. 19g lid 4 Wet op de loonbelasting 1964, waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden;
6. levenslooprekening: een bij de financiële instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening waarop het ingehouden loon gestort wordt;

7. levensloopverzekering: een bij de financiële instelling ten name van de deelnemer afgesloten verzekering waarop het ingehouden loon als premie gestort wordt;
8. levenslooptegoed: het tegoed op een levenslooptekening of het verzekerde kapitaal;
9. berekeningsgrondslag: het jaarinkomen dat als norm dient voor het levenslooptegoed, zijnde twaalf maal de salarisschaalbedragen per maand vermeerderd met de vakantie-uitkering bedoeld in artikel 6.1, de structurele eindejaarsuitkering bedoeld in art 6.2, de uitlooptoeslag bedoeld in art 15.2 en de bindingstoelage bedoeld in art 15.4 van de cao MBO.

Artikel 2.

Doel

Deze levenslooptekening heeft ten doel het treffen van een geldelijke voorziening uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van extra verlof.

Artikel 3.

Deelname

1. De werknemer heeft een wettelijk recht deel te nemen aan de levenslooptekening.
2. De deelname geschiedt door het invullen en ondertekenen van een aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier maakt de werknemer kenbaar welk bedrag of percentage van zijn loon de werkgever maandelijks of jaarlijks dient in te houden en op de levenslooptekening of levensloopverzekering moet worden gestort.
3. De werknemer kan het verzoek tot deelname slechts één keer per jaar doen, met dien verstande dat de deelnemer te allen tijde de inhoudingen en stortingen kan laten beëindigen.
4. De werknemer gaat door ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement.
5. De werknemer maakt op het aanmeldingsformulier kenbaar bij welke financiële instelling de levensloopvoorziening dient te worden aangehouden. Verder verklaart de werknemer op het aanmeldingsformulier of hij reeds

beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige en huidige dienstbetrekkingen.

6. Indien de werknemer reeds beschikt over een of meer levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en), verklaart de werknemer op het aanmeldingsformulier: – de omvang van de storting die een of meer gewezen inhoudingsplichtige(n) namens hem heeft/hebben gedaan in het kalenderjaar waarin hij het aanmeldingsformulier ondertekent, en – de omvang van het levenslooptegoed van zijn levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij wil deelnemen aan de levensloopregeling bij de werkgever.
Tevens geeft werknemer aan hoeveel jaar hij heeft deelgenomen aan de levensloopregeling.
7. Indien de werknemer beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen, dient hij jaarlijks schriftelijk aan de werkgever mee te delen wat het levenslooptegoed van deze regeling(en) en/of verzekering(en) is op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar.
8. De werknemer verklaart schriftelijk dat hij niet spaart bij een inhoudingsplichtige ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964, in het kalenderjaar waarin hij een voorziening ingevolge een levensloopregeling opbouwt.

Artikel 4.

Inhouding op brutoloon

1. De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt:
 - a. indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar;
 - b. indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): nihil.
2. De deelnemer legt de hoogte van de inhouding bij het verzoek tot deelname aan de levensloopregeling op het aanmeldingsformulier vast.

3. Wijziging van de inleg kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.
4. In afwijking van lid 1 kunnen voor de werknemer die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 maar niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt, in het kalenderjaar meer aanspraken ontstaan dan overeenkomt met 12% van het loon van het jaar, voor zover de totale aanspraken aan het einde van het kalenderjaar door de in het kalenderjaar opgebouwde aanspraken een periode van extra verlof van 2,1 jaar niet te boven gaan.
5. Voor de toepassing van het eerste lid mag een loonsverlaging buiten beschouwing blijven, voor zover deze het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie dan wel het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie, in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. De eerste volzin is bij een loonsverlaging die het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie uitsluitend van toepassing voor zover de omvang van het dienstverband na het aanvaarden van de deeltijdfunctie niet lager is dan 50% van de omvang van het dienstverband aan het eind van de periode direct voorafgaande aan de aanvang van de in de eerste volzin bedoelde periode.

Artikel 5.

Wijze van sparen

1. De werkgever stort het ingehouden loon van de deelnemer onmiddellijk na de inhouding op de levenslooptekening of als premie ten behoeve van de levensloopverzekering ten name van de deelnemer bij de financiële instelling.
2. De financiële instelling schrijft op de levenslooptekening gestorte bedragen en de daarmee behaalde rendementen op de levenslooptekening bij.
3. De bij de levensloopverzekering behaalde rendementen worden aangewend voor een verhoging van het verzekerde kapitaal.
4. Het levenslooptegoed mag uitsluitend bestaan uit de door de werkgever in het kader van de levenslooptekening op het loon van de werknemer ingehouden bedragen en de daarmee op de levenslooptekening dan wel levensloopverzekering behaalde rendementen respectievelijk vermogenswinsten.

Artikel 6.

Opname van tegoed

1. De deelnemer mag gedurende de arbeidsovereenkomst het levenslooptegoed alleen aanwenden voor de financiering van een periode van extra verlof.
2. Indien de deelnemer (een gedeelte van) het levenslooptegoed wil opnemen, doet hij daartoe een schriftelijk verzoek aan de werkgever. Het verzoek vermeldt de duur van het verlof en de hoogte van de op te nemen gelden. Deze mogen, tezamen met een eventuele gedeeltelijke loondoorbetaling door de werkgever, niet hoger zijn dan het brutoloon dat de deelnemer genoot direct voorafgaand aan de verlofperiode.
3. Vervolgens richten de deelnemer en de werkgever gezamenlijk een schriftelijk verzoek aan de financiële instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden.
4. Bij opname uit het levenslooptegoed wordt door de werkgever loonheffing ingehouden. Het opgenomen levenslooptegoed wordt bij opname voor onbetaald verlof aangemerkt als “loon uit tegenwoordige dienstbetrekking”. Bij opname zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

Artikel 7.

Afkoop

1. De deelnemer kan de aanspraken ingevolge de levensloopregeling niet afkopen, vervreemden, prijsgeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid maken anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.
2. Onverminderd het eerste lid, mag de werknemer de aanspraken ingevolge de levensloopregeling afkopen bij de beëindiging van het dienstverband.
3. De werknemer kan bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levenslooptekening inbrengen in de levensloopregeling bij de nieuwe werkgever.
4. Indien de financiële instelling hiertoe de mogelijkheid biedt, wordt – met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving – bij overlijden van de deelnemer de aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen gesteld.

5. Indien de pensioenuitvoerder hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer een aanspraak ingevolge de levensloop- regeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

Artikel 8.

Verlof

1. De deelnemer kan het levenslooptegoed slechts opnemen voor een periode van ten minste drie weken verlof, al dan niet in deeltijd. De werkgever verleent toestemming voor verlof als voldaan is aan de voorwaarden die zijn opgenomen in de voor de werknemer geldende regeling onbetaald verlof.

Artikel 9.

In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever in overleg met de OR.

Artikel 10.

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2006.

Toelichting Reglement levensloop

1. Artikel 2.

Onder extra verlof wordt tevens verstaan deeltijdverlof. Het levenslooptegoed kan met inachtneming van de fiscale wetgeving tevens aangewend worden voor een geleidelijke afbouw van de loopbaan en/of de verbetering van pensioenaanspraken.

2. Artikel 3.

De werkgever is wettelijk verplicht het verzoek tot storting uiterlijk met ingang van de 3e kalendermaand nadat het verzoek is gedaan in te willigen.

3. Artikel 4.

In de sociale zekerheidswetgeving is geregeld dat de inleg voor levenslooptegoed niet in mindering komt op de premie- en uitkeringsgrondslag voor de werknemersverzekeringen. Inleg in een levensloopregeling heeft derhalve geen invloed op de hoogte van een uitkering voor de werknemersverzekeringen.

4. Artikel 6.

Onder extra verlof wordt tevens verstaan deeltijdverlof. Het levenslooptegoed

kan met inachtneming van de fiscale wetgeving tevens aangewend worden voor een geleidelijke afbouw van de loopbaan en/of de verbetering van pensioenaanspraken.

5. Artikel 7.

Uit de fiscale wetgeving volgt dat in geval gekozen is voor een levensloopverzekering met een aanspraak op een hogere uitkering bij leven dan het eerder genoemde maximum van 210% van de berekeningsgrondslag, de uitkering bij overlijden beneden zal liggen dan of gelijk zijn aan 90% van de premievrije waarde op de dag van overlijden.

Regeling onbetaald verlof

Artikel 1

Definities en doel van de regeling

1. Op deze regeling zijn de begripsbepalingen van hoofdstuk 1 van de cao van toepassing.
2. Deze verlofregeling is een regeling voor de opname van onbetaald verlof door de werknemer. De werknemer kan met inachtneming van de bepalingen uit deze regeling met behoud van zijn functie onbetaald verlof opnemen. De werknemer kan dit verlof gebruiken voor doelen die hij zelf bepaalt.

Artikel 2

Verlof opnemen

De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij onbetaald verlof opneemt. De werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg de duur en de omvang van het verlof.

Artikel 3

Procedure verlofaanvraag

1. De werknemer vraagt het onbetaald verlof schriftelijk aan bij de werkgever. Bij zijn aanvraag vermeldt hij de exacte periode en omvang van het gewenste verlof.
2. De werknemer doet zijn aanvraag ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum van het verzoek. De werkgever staat een kortere aanvraagtermijn toe als dat op grond van de omstandigheden redelijk is of als dat voor zorgdoeleinden dringend vereist is.
3. Tenzij de continuïteit van de bedrijfsvoering zou worden geschaad door het voorgestelde tijdstip, de vorm of de duur van het verlof, stemt de werkgever in met de verlofaanvraag.
4. De werkgever deelt de werknemer binnen één maand nadat deze de aanvraag heeft ingediend, schriftelijk mee of hij al dan niet instemt met het onbetaald verlof. Een afwijzing van het verzoek tot onbetaald verlof wordt met redenen omkleed. De werkgever en de werknemer zoeken samen een alternatief.

5. Indien de werkgever instemt met het onbetaald verlof, leggen werkgever en werknemer uiterlijk 2 weken voor de ingangsdatum schriftelijk de volgende gegevens vast:
 - de ingangsdatum,
 - de einddatum,
 - de omvang van het verlof, en
 - indien van toepassing, bijzondere afspraken over de terugkeer.

Artikel 4

Voortijdige beëindiging van het verlof

Voortijdige beëindiging van het verlof is in beginsel niet mogelijk.

Artikel 5

Consequenties voor arbeidsvoorwaarden en vergoedingen

1. Gedurende het onbetaald verlof bestaat er geen aanspraak op loon.
2. De werknemer die in deeltijd onbetaald verlof geniet, wordt beschouwd als een deeltijdwerknemer.
3. Voor zover het verlof niet langer duurt dan 6 maanden, verhaalt de werkgever 40% van de pensioenpremie over de verlofuren op de werknemer. Voor zover het verlof langer duurt dan 6 maanden, maar niet langer dan 12 maanden, verhaalt de werkgever 60% van de pensioenpremie over de verlofuren op de werknemer. Bij voortduren van het verlof na 12 maanden draagt de werkgever niet meer bij in een eventuele verdere pensioenopbouw over de verlofuren. Indien de werknemer tijdens het onbetaald verlof een uitkering uit het levenslooptegoed van minder dan 70% van het salaris direct voorafgaand aan het verlof ontvangt, wordt de pensioenopbouw voortgezet naar rato van het percentage uit het levenslooptegoed.
4. Over de verlofuren vindt geen opbouw van vakantie plaats.
5. Bij een voltijdverlof van lager dan 3 weken overleggen werkgever en werknemer over de consequenties voor de tegemoetkoming in de ziektekosten, werkgeversbijdrage in de kosten van kinderopvang, reis- en verplaatsingskosten, de EHBO-toelage en de overige door de werkgever aan de werknemer beschikbaar gestelde faciliteiten. Zij kunnen hierbij afspraken maken die afwijken van het ter zake in de cao bepaalde.

Artikel 6

Ziekte, zwangerschap en bevalling tijdens de verlofperiode

1. Indien de werknemer gedurende de verlofperiode ziek wordt, loopt het verlof door.
2. Indien de ziekte doorloopt tot na het einde van de verlofperiode, ontstaat het recht op doorbetaling van loon op de eerste dag na de verlofperiode.
3. Bij langdurige ziekte heeft de werknemer het recht om de opname van het onbetaald verlof op te schorten. Dit recht ontstaat op het moment waarop de werknemer na melding van de ziekte bij de werkgever, ten minste 4 weken aaneengesloten ziek is geweest en naar verwachting van de bedrijfsarts de ziekte van langdurige aard zal zijn. Er is sprake van een ziekte van langdurige aard indien binnen 2 maanden na afloop van de genoemde 4 weken redelijkerwijs geen herstel te verwachten is.
4. Vanaf het moment waarop het onbetaald verlof wordt opgeschort heeft de werknemer alle bij de werkgever geldende verplichtingen inzake re-integratie.
5. Voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het onbetaald verlof opgeschort.

Artikel 7

Functiegarantie bij onbetaald verlof

1. Uitgangspunt is dat de eigen functie bij terugkomst beschikbaar is voor de werknemer.
2. De werknemer heeft bij terugkomst recht op het maandsalaris dat hij verdient op de laatste werkdag voor het verlof, in voorkomende gevallen gecorrigeerd met een cao-verhoging.
3. Indien het door zwaarwichtige bedrijfs-belangen niet mogelijk is de werknemer terug te laten keren in zijn eigen functie, zal de werkgever in overleg met de werknemer een vergelijkbare functie of een functie op hetzelfde salarisniveau zoeken.

Artikel 8

Overlijden

Voor de toepassing van artikel 7.7 lid 1 van de cao wordt de overleden werknemer

geacht geen onbetaald verlof te hebben genoten.

Artikel 9

Overgangsrecht Regeling sabbats- of seniorenverlof

De Regeling sabbats- of seniorenverlof is vervallen per 1 augustus 2006. Het tegoeed dat een werknemer op grond van deze regeling op 31 juli 2006 had opgebouwd, kan vanaf die datum niet meer toenemen. De werknemer neemt dit tegoeed op enig moment in de vorm van verlof op. Op de opname van het verlof is artikel 3 van overeenkomstige toepassing. Op het opgenomen verlof blijft het bepaalde in bijlage H van de cao, zoals deze luidde op 31 juli 2006, van toepassing.

Artikel 10

Onvoorziene gevallen

In alle gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever in overleg met de OR.

Artikel 11

Inwerkingtreding

Deze regeling is in werking getreden op 1 augustus 2006.

Regeling werkgeversbijdragen ten behoeve van vakbondswerkzaamheden

Op deze Regeling zijn de begripsbepalingen van artikel 1.1 van de cao van toepassing en voorts de volgende begripsbepalingen:

- bijdrage: de bijdrage die de werkgever op grond van deze regeling verschuldigd is aan de vakbonden ten behoeve van de financiering van hun werkzaamheden in de mbo-sector;
- partij zijn bij de cao: de cao ondertekend hebbend.

Artikel 1.

De hoogte van de bijdrage

De werkgever is per kalenderjaar aan de vakbonden een bijdrage verschuldigd die berekend wordt als een percentage van € 1,494617 miljoen. Het percentage is gelijk aan de Rijksbijdrage beroepsonderwijs van de instelling gedeeld door de totale Rijksbijdrage beroepsonderwijs van de mbo-sector als bedoeld in artikel 2.2.4 van de WEB maal 100%, een en ander zoals blijkend uit de eerste bevestigingsbrieven die betrekking hebben op het desbetreffende kalenderjaar.

Artikel 2.

De bijdrage per vakbond

1. Elke vakbond heeft naar rato van het aantal van zijn leden dat op 1 januari van het voorafgaande kalenderjaar in dienst is bij een werkgever, aanspraak op een deel van de door de werkgever verschuldigde bijdrage.
2. Bij de toepassing van de tweede volzin van artikel 13.2 lid 2 betreft de aanspraak van de betrokken vakbond het deel van het kalenderjaar dat hoort bij de periode van 12 maanden, waarbij een deel van een maand telt als een hele maand. De aanspraak over het resterende deel van het kalenderjaar vervalt en wordt naar rato toegekend aan de overige vakbonden. De aanspraak van de betrokken vakbond ontstaat weer zodra hij opnieuw partij is bij de cao, maar niet eerder dan op 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
3. Indien na afloop van een cao geen nieuwe cao totstandkomt, geldt het tweede lid op overeenkomstige wijze voor alle vakbonden.
4. Elke vakbond geeft vóór 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar aan de

MBO Raad op hoeveel werknemers bij hem op 1 januari van het voorafgaande kalenderjaar als lid zijn aangesloten en legt daarbij een accountantsverklaring over waaruit de juistheid van de opgave blijkt. Indien een vakbond deze opgave niet voor 1 oktober doet, vervalt zijn in het eerste lid genoemde aanspraak voor dat kalenderjaar. De MBO Raad maakt de opgave bekend aan de overige vakbonden en aan de werkgevers.

5. De MBO Raad stelt vóór 1 januari van het kalenderjaar waarop de bijdragen betrekking hebben voor elke
 - a. werkgever de hoogte vast van de in artikel 1 genoemde bijdrage, op basis van de eerste bekostigingsbrieven van het kalenderjaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarop de bijdragen betrekking hebben;
 - b. vakbond vast wat zijn aandeel in het budget van € 1,494617 miljoen is, op basis van de opgaven bedoeld in het vierde lid, en stelt de werkgevers en de vakbonden hiervan in kennis.

Artikel 3.

De inning van de bijdragen

1. De MBO Raad draagt zorg voor de inning van de door de werkgevers verschuldigde bijdragen en zal daartoe vóór 1 januari van het kalenderjaar de werkgevers verzoeken de in artikel 1 genoemde bijdrage vóór 1 maart dat jaar over te maken.
2. De MBO Raad maakt de ontvangen bijdragen vóór 1 april van het kalenderjaar over aan de vakbonden.

Artikel 4.

De besteding van de bijdragen

1. De vakbond besteedt de door hem ontvangen bijdragen aan werkzaamheden ten behoeve van de mbo-sector. Ten aanzien van 30% van de ontvangen bijdragen geldt daarenboven dat de vakbond de middelen inzet ten behoeve van alle werknemers en van de personeelsgeledingen van de medezeggenschapsraden.
2. Binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar overlegt de vakbond aan de MBO Raad de jaarrekening en het jaarverslag, vergezeld van een accountantsverklaring waaruit blijkt dat de bijdragen zijn besteed aan het doel waarvoor ze zijn bestemd.

Artikel 5.

Invoeringsbepalingen

De in artikel 1 genoemde bijdrage is in 2007 en 2008 verschuldigd aan de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs, gevestigd te Utrecht, ingeschreven onder nummer KvK 41121555. Binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar overlegt de stichting aan de MBO Raad de jaarrekening en het jaarverslag, vergezeld van een accountantsverklaring waaruit blijkt dat de bijdragen zijn besteed aan het doel waarvoor ze zijn bestemd.

Artikel 6.

Indexering

Tenzij partijen anders overeenkomen wordt het bedrag van € 1,494617 miljoen niet geïndexeerd.

Artikel 7.

Slotbepaling

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2009, met uitzondering van de artikelen 2 en 4 die met terugwerkende kracht in werking treden op 1 januari 2007. Tot 1 januari 2009 wordt in artikel 3 voor "vakbond(en)" gelezen: de in artikel 5 genoemde stichting.

Arbocatalogus MBO

De Arbocatalogus MBO maakt onderdeel uit van de cao MBO en is te downloaden via de website www.sommbo.nl.

Regeling vakbondscontributie

Artikel 1

Karakter van de regeling

Deze regeling maakt de inzet mogelijk van bestanddelen van het brutoloon voor de betaling van de vakbondscontributie.

Artikel 2

Vakbondscontributie

De volledige contributie over het betreffende kalenderjaar komt voor de regeling in aanmerking.

Artikel 3

Voorwaarden voor de belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie

De regeling is van toepassing op die werknemers die lid zijn van een vakbond die partij is bij de totstandkoming van de CAO MBO.

Toelichting: dit betreft de volgende organisaties:

- AOb en ABVAKABO FNV
- CNV Onderwijs
- de bonden die behoren tot de FvOv:
 - UNIENFTO, vakbond voor de beroepskolom en het voortgezet onderwijs;
 - VMSO, Vereniging van Management- en Stafpersoneel in het Onderwijs;
 - KVLO, Koninklijke Vereniging van Leraren Lichamelijke Opvoeding;
 - NVLF / O, Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie;
 - VLS, Vereniging Leraren Schoolmuziek;
 - VONKC, Vereniging Onderwijs Kunst en Cultuur;
 - NVOP, Nederlandse Vereniging voor Onderwijspersoneel;
 - NVS-NVL, Nederlandse Vereniging van Schooldecanen en Leerling-begeleiders;
 - VLLT, Vereniging van Leraren in Levende Talen;
 - NVON, Nederlandse Vereniging voor het Onderwijs in de Natuurwetenschappen;
 - NVvW, Nederlandse Vereniging van Wiskundeleraren.

Een aanvraag kan, per betaald contributiebedrag, slechts bij één werkgever

worden ingediend. De werknemer is verantwoordelijk voor de gevolgen van een foutieve opgave.

Artikel 4

Bron

Voor de betaling van de vakbondscontributie in het jaar kan de eindejaarsuitkering worden ingezet.

Artikel 5

Procedure

1. De werknemer moet vóór 1 november van het betreffende jaar aan de werkgever kenbaar maken dat hij/zij van deze regeling vakbondscontributie gebruik wenst te maken.
2. Daartoe levert de werknemer een volledig ingevuld aanvraagformulier en betalingsbewijs in bij de werkgever. Het aanvraagformulier wordt gepubliceerd op de website van de MBO Raad: www.mboraad.nl.

Overlegprotocol

Overlegprotocol inzake de wijze waarop door of namens de bevoegde gezagsorganen van de BVE-instellingen met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties overleg gevoerd wordt over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel van de instellingen.

Partijen

De Vereniging MBO Raad, gevestigd te Woerden, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer J.P.C.M. van Zijl en de heer R.C.A. Wilcke, verder te noemen de MBO Raad,

en

- ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer R.C. van Baalen,
- de Algemene Onderwijsbond, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer B.C.P.M. Hoogenboom,
- CNV Onderwijs, gevestigd te Utrecht te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer W.J. Berg,
- UNIENFTO*, gevestigd te Culemborg, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer J.F.A.M. van den Dries,

hierna te noemen: de vakbonden

overwegende

- dat zij uitvoering willen geven aan het bepaalde in artikel 4.1.2 van de WEB, zoals dit artikel luidt na het inwerkingtreden van de Wet van 27 juni 2008 tot wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs inzake deregulering en administratieve lastenverlichting (DAL, Stb. 2008, 267);
- dat de inwerkingtreding van de Wet van 17 december 2009, tot wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet op de ondernemingsraden in verband met de medezeggenschap van personeel en deelnemers in de educatie en het beroepsonderwijs (medezeggenschap educatie en beroepsonderwijs, Stb. 2010, 8), nopen tot aanpassing van het Overlegprotocol decentrale arbeidsvoorwaardenvorming dat zij op 18 december 2007 hebben gesloten;
- dat genoemd overlegprotocol ook overigens actualisering behoeft,
- komen het volgende "Overlegprotocol arbeidsvoorwaarden-vorming BVE-sector" overeen.

Paragraaf 1. Algemeen

Artikel 1. Begripsbepalingen

Vakbond: een vereniging van werknemers zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

WEB: de Wet educatie en beroepsonderwijs (Stb. 1995, 501) zoals laatstelijk gewijzigd.

Werkgever: het bevoegd gezag van de instelling zoals bedoeld in artikel 1.1.1. onder de letter w van de WEB.

Paragraaf 2. Overleg op cao-niveau

Artikel 2. Overleg over de cao

1. De MBO Raad voert met vakbonden overleg over de rechtspositie en over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel van de instellingen. Het overleg is gericht op het afsluiten van een cao met een zo groot mogelijke reikwijdte die concurrentie op de markt mogelijk maakt, aantrekkelijk is voor de werknemers in de sector en recht doet aan de belangen van de sector.
2. Een cao kan worden afgesloten door de MBO Raad en ten minste één vakbond. Er geldt derhalve geen bijzondere geschillenregeling voor het geval de MBO Raad en de aan het overleg deelnemende vakbonden niet gezamenlijk tot overeenstemming komen.
3. In de cao zullen in ieder geval afspraken worden gemaakt over:
 - a. De algemene salarisontwikkeling.
 - b. Uitgangspunten waaraan een door de werkgever in te richten functiewaarderingsstelsel moet voldoen.
 - c. De vaststelling van de algemene arbeidsduur.
 - d. Mutaties in algemeen aanvullende aanspraken met betrekking tot de uitkering bij werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid voor zover die uitgaan boven de wettelijke aanspraken van de werknemersverzekeringen.
4. De vakbonden doen geen beroep meer op de positie ten aanzien van de arbeidsvoorwaardenvorming die zij ontleen aan het decentralisatieconvenant, aan de ROP-overeenkomst en aan enige andere overeenkomst of wet- en regelgeving.

Paragraaf 3. Overleg op instellingsniveau

Artikel 3. Overleg op de instelling

De werkgever voert in ieder geval overleg met de vakbonden die partij zijn bij de vigerende cao BVE. Het voorzitterschap berust bij de werkgever.

Artikel 4. Competentie van het overleg

De werkgever en de in artikel 3 bedoelde vakbonden voeren overleg over die aangelegenheden die in de vigerende cao zijn benoemd als te bespreken onderwerpen op instellingsniveau. Het overleg vindt plaats binnen de in die cao aangegeven kaders.

Artikel 5. Aard van het overleg

Het overleg is openbaar. Partijen kunnen, besluiten het overleg geheel of gedeeltelijk besloten te voeren. Tijdens een besloten deel kunnen geen besluiten worden genomen.

Artikel 6. Deelname aan het overleg

Partijen laten elkaar schriftelijk weten wie namens hen aan het overleg deelneemt en tot besluitvorming bevoegd is.

Artikel 7. Bijeenroepen overleg

1. De werkgever roept het overleg bijeen. Hij doet dit in ieder geval als één of meer van de in artikel 3 bedoelde vakbonden hem daarom verzoeken.
2. De bijeenroeping of het verzoek daartoe wordt gemotiveerd en tijdig aan alle partijen kenbaar gemaakt.

Artikel 8. Kosten van het overleg

1. Elk der partijen draagt zelf de kosten die voortvloeien uit de deelname aan het overleg.
2. De kosten van het bijeenroepen en houden van het overleg zijn voor rekening van de werkgever.

Paragraaf 4. Overige bepalingen

Artikel 9. Afstemming tussen de MBO Raad en de vakbonden

Ten behoeve van een goede afstemming zullen partijen bij de cao ten minste tweemaal per jaar met elkaar overleggen.

Artikel 10. Wijziging in wet- en regelgeving

Indien tijdens de looptijd van dit protocol wijzigingen in wet- en regelgeving voor de bve-sector plaatsvinden, zullen partijen het protocol terstond in overeenstemming brengen met deze wijzigingen.

Artikel 11. Inwerkingtreding en looptijd

Dit aangepaste protocol treedt in werking 11 maart 2011 en geldt voor onbepaalde tijd. Dit protocol kan uitsluitend met instemming van alle ondertekenende partijen worden gewijzigd.

Aldus in negenvoud opgemaakt en ondertekend te Woerden op 11 maart 2011 door:

namens de MBO Raad,
de heer J.P.C.M. van Zijl

namens de MBO Raad,
de heer R.C.A. Wilcke

namens de Alg. Onderwijsbond,
de heer B.C.P.M. Hoogenboom

namens CNV Onderwijs,
de heer W.J. Berg

namens ABVAKABO FNV,
de heer R.C. van Baalen

namens UNIENFTO*,
de heer J.F.A.M. van den Dries.

* De UNIENFTO tekent dit overlegprotocol mede namens de andere onderwijsbonden die deel uitmaken van de CMHF.

Professioneel statuut

Overeenkomst

Partijen,

De vereniging MBO Raad, gevestigd te De Bilt, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer J. van Zijl en de heer R. Wilcke, verder te noemen de MBO Raad

en

- de Algemene Onderwijsbond, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer G.J.W.M. Stemerding,
- CNV Onderwijs, gevestigd te Utrecht te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer W.J. Berg,
- ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer R.C. van Baalen,
- UNIENFTO, gevestigd te Culemborg, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer G.Jacobse,
- de Centrale van Middelbare en Hogere functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF), gevestigd te Den Haag, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer G. Jacobse,

verder te noemen de vakbonden

Overwegende

- dat in het wetsvoorstel Wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet op de ondernemingsraden in verband met de medezeggenschap van personeel en deelnemers in de educatie en het beroepsonderwijs (wet medezeggenschap bve) is opgenomen dat met het oog op de voortdurende verbetering van de professionaliteit van het personeel de sociale partners in de mbo-sector een professioneel statuut opstellen;

- dat partijen en de minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen (OCW) in het Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland in 2008 afspraken hebben gemaakt over de wettelijke verankering van de professionele ruimte (zeggenschap) van de docent;
- dat partijen het gelet op de ontwikkelingen in de sector wenselijk oordelen om nog voordat het wetsvoorstel medezeggenschap bve kracht van wet krijgt en de wettelijke verankering van de professionele ruimte van de docent plaatsvindt afspraken te maken over het professioneel statuut;
- dat partijen op 9 juni 2009 afspraken hebben gemaakt, die hebben geleid tot de vaststelling van het hier vastgelegde professioneel statuut dat door ondertekening van deze overeenkomst geldt voor onbepaalde tijd vanaf het moment dat de Wet op de ondernemingsraden van toepassing wordt in de mbo-sector,

komen het volgende Professioneel Statuut overeen.

Preambule

In het wetsvoorstel Wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet op de ondernemingsraden in verband met de medezeggenschap van personeel en deelnemers in de educatie en het beroepsonderwijs (wet medezeggenschap bve) is opgenomen dat met het oog op de voortdurende verbetering van de professionaliteit van het personeel de sociale partners in de mbo sector een professioneel statuut opstellen.

Tevens hebben sociale partners en de minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen (OCW) in het Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland in 2008 afspraken gemaakt over de wettelijke verankering van de professionele ruimte (zeggenschap) van de docent in het kader waarvan te zijner tijd eveneens een professioneel statuut tot stand zou moeten worden gebracht.

De vakbonden en de MBO Raad hebben het gelet op de ontwikkelingen in de sector wenselijk geoordeeld om nog voordat het wetsvoorstel medezeggenschap bve kracht van wet krijgt en de wettelijke verankering van de professionele ruimte van de docent plaatsvindt afspraken te maken over het professioneel statuut.

In het professioneel statuut worden naast bepalingen over professionaliteit

afspraken gemaakt over extra bevoegdheden van de ondernemingsraad (WOR) op het moment dat de Wet op de Ondernemingsraad van toepassing wordt voor de medezeggenschap van het personeel in de mbo sector. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van artikel 32 van de WOR om bij collectieve arbeidsovereenkomst de ondernemingsraad verdere bevoegdheden toe te kennen. Het professioneel statuut wordt als bijlage als een zelfstandige voor onbepaalde tijd bindende overeenkomst opgenomen in de cao BVE en geldt vanaf het moment dat de Wet op de ondernemingsraden van toepassing wordt in de mbo sector. Deze overeenkomst kan uitsluitend met instemming van alle ondertekenende partijen worden gewijzigd.

In het professioneel statuut wordt tevens de zeggenschap van de docent gewaarborgd.

Professioneel Statuut

1. De medewerker in het onderwijs is een professional die zijn beroep bewust, verantwoord en met de benodigde vakbekwaamheid verricht. Voor de docent in het MBO zijn de vakbekwaamheidseisen gegeven in de Wet BIO maatgevend. Voor zover daaraan binnen de instelling nadere invulling wordt gegeven, worden de medewerkers die het betreft betrokken bij de besluitvorming daarover.
2. De medewerker borgt samen met zijn collega's in teamverband de kwaliteit van de beroepsuitoefening ten behoeve van het onderwijs en legt daarover intercollegiaal actief en ongevroegd verantwoording af.
3. De medewerker stelt zich in het team waarbinnen hij werkzaam is collegiaal op. Voor medewerkers die betrokken zijn bij het directe onderwijsproces geldt dat onderwijs geven in hoge mate teamwerk is. Hierbij wordt erkend dat deze ruimte voor samenwerking beperkingen oplegt aan de individuele invulling van het zelfstandig handelen.
4. De organisatie schept ruimte voor medewerkers om professioneel handelen te optimaliseren. De medewerker investeert in dit proces door het op peil houden van zijn vakbekwaamheid, onder andere ten aanzien van de ontwikkelingen in het bedrijfsleven en de onderwijsketen, en actieve deelname aan het werkoverleg.
5. De professionele medewerkers worden binnen de instelling actief betrokken bij

de totstandkoming van het beleid van de organisatie op de terreinen waar hun beroepsuitoefening betrekking op heeft.

6. Op de instelling worden door middel van een regeling voor het werkoverleg afspraken gemaakt over de wijze waarop de betrokkenheid van de professionele medewerkers bij de totstandkoming van dit beleid wordt geregeld, waarbij het uitgangspunt is dat er een goede afstemming komt tussen de zeggenschap van de professionele medewerkers en de medezeggenschap van de ondernemingsraad.
7. In verband met het waarborgen van de betrokkenheid zoals omschreven onder de punten 5 en 6 worden de volgende extra bevoegdheden toegekend aan de ondernemingsraad.

Adviesbevoegdheid (conform artikel 25 WOR):

- a. aanbod van opleidingen;
- b. onderwijskwaliteitsbeleid;
- c. deelneming aan onderwijskundige experimenten voor het personeel;
- d. meerjarig financieel beleid;
- e. medezeggenschapsstatuut.

Instemmingsbevoegdheid (conform artikel 27 van de WOR):

- f. belangrijke verandering van de onderwijskundige doelstelling;
- g. de personele gevolgen van deelneming aan onderwijskundige experimenten;
- h. wijziging aanstellings- of ontslagbeleid, ook indien deze wijziging verband houdt met grondslag van de instelling;
- i. organisatie van de examens;
- j. formatiebeleid;
- k. taakbelastingsbeleid;
- l. taakverdelingsbeleid, voor zover dit niet in de cao geregeld is;
- m. reglement werkoverleg om zeggenschap van docenten te regelen: aangelegenheden pedagogisch-didactische aanpak;
- n. aanvulling professioneel statuut (Indien er op instellingsniveau een uitwerking plaatsvindt, mag deze niet strijdig zijn met de afgesproken regeling en behoeft deze uitwerking de instemming van de ondernemingsraad.

Zie toelichting

De ondernemingsraad betreft bij de voorbereiding van haar advies of bij

- gebruikmaking van het instemmingsrecht actief medewerkers voor wie het voorgenomen besluit gevolgen heeft.
8. Er zijn onvermijdelijk situaties waarin organisatiebelang en de professionele inbreng kunnen botsen. Professionele medewerkers en het bevoegd gezag zijn zich ervan bewust dat een dialoog over de dilemma's die kunnen ontstaan een bijdrage kan leveren aan verdere professionalisering van de organisatie en leveren een uiterste inspanning om daarover tot afstemming te komen.
 9. De rechtsbescherming die de medewerker op grond van zijn arbeidsovereenkomst en de cao bve geniet en de bevoegdheden van de ondernemingsraad in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden bieden de waarborg dat in situaties waarin de dialoog niet tot oplossing leidt recht kan worden gedaan.
 10. Het bevoegd gezag (College van Bestuur, werkgever) erkent met de ondertekening van het professioneel statuut de professionele autonomie en verantwoordelijkheid van de medewerker en het recht om – binnen wettelijke, organisatorische en professionele kaders – zelfstandig en in collegiale samenspraak - beslissingen te nemen over de beroepsuitoefening. De medewerker erkent dat de eindverantwoordelijkheid voor zijn verrichtingen bij de werkgever berust. De medewerker is verantwoording verschuldigd over alle taken, inclusief de beroepsinhoudelijke aspecten die worden uitgevoerd ter vervulling van de functie.

TOELICHTING

Punt 7 Professioneel Statuut

- f. **Belangrijke verandering van onderwijskundige doelstelling van de instelling**
Het gaat daarbij om instemmingsrecht voor de ondernemingsraad ten aanzien van een voorgenomen besluit dat een belangrijke wijziging van de onderwijskundige doelstelling van de instelling tot gevolg heeft. Daarbij moet bijvoorbeeld worden gedacht aan de invoering van didactische modellen voor de gehele instelling.
- i. **De organisatie van het onderwijsprogramma en de examens:**
Partijen achten het van belang dat ten aanzien van het onderwijsprogramma en de organisatie van de examens zowel de medezeggenschap als de zeggenschap tot zijn recht komt. Dit wordt gerealiseerd door duidelijke afspraken te

maken over wat tot het domein van de zeggenschap behoort en wat tot het domein van de medezeggenschap.

In het mbo is het onderwijsteam de basis organisatorische eenheid. Bij een goede uitoefening van de zeggenschap vindt binnen ieder onderwijsteam in collegiaal verband besluitvorming plaats over de uitvoering van het onderwijs. Het onderwijsteam is in eerste instantie verantwoordelijk voor het onderwijsproces, en bepaalt de didactisch-pedagogische aanpak en lesmethoden binnen de wettelijke eisen en binnen de door de instelling in overleg met de OR vastgestelde kaders. Dit is het “hoe” van het onderwijs. Het onderwijsteam legt daarover verantwoording af via de managementlijn teneinde de door de wetgever bij het bevoegd gezag gelegde eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van onderwijs inhoud te kunnen geven.

Op iedere instelling wordt een regeling voor werkoverleg vastgesteld waarin tenminste is opgenomen, dat binnen de wettelijke, financiële en beleidskaders over alle aangelegenheden betreffende de didactisch-pedagogische aanpak en lesmethoden in het werkoverleg van het onderwijsteam besluitvorming plaatsvindt. Hiermee is invulling gegeven aan de zeggenschap van de docent. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op het reglement voor het werkoverleg (artikel 27, lid 1 i WOR). Artikel 28, lid 2 WOR bepaalt dat de ondernemingsraad naar vermogen het werkoverleg bevordert, alsmede het overdragen van bevoegdheden in de onderneming, zodat de in de onderneming werkzame personen zoveel mogelijk worden betrokken bij de regeling van de arbeid in het onderdeel van de onderneming waarin zij werkzaam zijn.

De ondernemingsraad wordt geacht te waarborgen dat het team van docenten waarvoor het voorgenomen besluit gevolgen heeft, wordt betrokken bij de voorbereiding van het advies dat door de ondernemingsraad wordt uitgebracht.

J, k, l en d: Formatiebeleid, taakbelastings- en taakverdelingsbeleid, meerjarig financieel beleid.

In de Wet Medezeggenschap Onderwijs (WMO) waren bevoegdheden toegekend aan het personeelsdeel van de medezeggenschapsraad. Het betreft bevoegdheden die de ondernemingsraad de mogelijkheid bieden medezeggenschap uit te oefenen op onderwerpen die voor een onderwijsinstelling van strategisch belang zijn. Het toekennen van deze bevoegdheden aan de ondernemingsraad in het kader van de WOR versterkt de positie van de ondernemingsraad. Het betreft een instemmingsbevoegdheid ten aanzien van een voorgenomen

besluit met betrekking

tot:

- formatiebeleid
- taakbelastingsbeleid en taakverdelingsbeleid voor zover niet in de cao is geregeld: Hoewel voorgenomen besluiten op deze onderwerpen ook aan te merken zijn als een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden waarvoor artikel 27, lid 1 onder d van de WOR een instemmingsrecht geeft, hechten partijen eraan dit nog eens expliciet te benoemen.

Het betreft een adviesbevoegdheid ten aanzien van het meerjarig financieel beleid

n. Uitwerking van het professioneel statuut op de instelling

Indien er op instellingsniveau een uitwerking plaatsvindt mag deze niet strijdig zijn met de afgesproken regeling en behoeft deze uitwerking de instemming van de ondernemingsraad.

Aldus in negenvoud opgemaakt en ondertekend te De Bilt op juni 2009 door:

namens de MBO Raad
de heer J.P.C.M. van Zijl

namens de MBO Raad
de heer R.C.A. Wilcke

namens ABVAKABO FNV
de heer R.C. van Baalen

namens de Algemene Onderwijsbond
de heer G.J.W.M. Stemerding

namens CNV Onderwijs
de heer W.J. Berg

namens UNIENFTO*
de heer G. Jacobse

* De UNIENFTO tekent mede namens de Federatie Onderwijsbonden CMHF

Transponeringstabel CAO BVE 2007-2009 - CAO MBO 2014-2015

Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	CAO MBO 2014-2015	Opmerkingen
Voorwoord	1.3 lid 6	
A-1	1.1 sub k	
A-2	--	Vervallen
A-3	1.1 sub a	
A-4	1.1 sub c	
A-5	--	Vervallen
A-6	1.1 sub t	
A-7	1.1 sub d	
A-8	1.1 sub e	
A-9	1.1 sub f	
A-10	1.1 sub k	
A-11	--	Vervallen
A-12	1.1 sub g	
A-13	1.1 sub h	
A-14	--	Vervallen
A-14b	1.1 sub j	
A-15	1.1 sub l	
A-16	1.1 sub m	
A-17	1.1 sub n	
A-18	1.1 sub p	
A-19	1.1 sub o	
A-20	2.6 lid 1	
A-21	--	Vervallen
A-22	1.1 sub q	
A-23	--	Vervallen
A-24	1.1 sub s	
A-25	--	Vervallen
A-26	3.5 lid 2 sub b	
A-27	1.1 sub u	
A-28	3.1 lid 1	
A-29	3.5 lid 2 sub a	
A-30	1.1 sub v	
A-31	1.1 sub w	
A-31a	1.1 sub x	
A-32	1.1 sub y	

Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	CAO MBO 2014-2015	Opmerkingen
A-33	--	Vervallen
A-34	15.1	
A-35	--	Vervallen
A-36	--	Vervallen
A-37	1.1 sub z	
A-38	1.1 sub aa	
A-38a	1.1 sub bb	
A-39	1.1 sub cc	Vervallen
A-40	1.1 sub dd	
A-41	1.1 sub ee	
A-42	1.1 sub ff	
A-43	1.1 sub gg	
A-44	1.1 sub hh	
A-45	--	Vervallen
A-46	--	Vervallen
B-1	1.5	
B-2	--	Vervallen
B-3	1.7 lid 1	
B-4	1.7 lid 2	
B-5	1.7 lid 4	
B-6	1.7 lid 5	
B-7	12.1	
B-8	12.3 lid 2 en 3	
B-9	--	Vervallen
B-10	--	Vervallen
B-11	--	Vervallen
B-12	5.3 lid 4, 6.10, 15.2, 15.4, bijlage C: 5 lid 1 sub a	
B-13	15.3	
B-14	--	Vervallen
B-15	11.7	
B-16	13.2	
B-17	1.6	
C-1	1.2	
C-2	--	Vervallen
C-3	1.3	
D-1	Toelichting op 13.4 lid 2 sub g	

Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	CAO MBO 2014-2015	Opmerkingen
D-2	3.5 lid 1	
D-3	--	Vervallen
D-4	3.5 lid 1	
D-5	3.5 lid 2	
D-6	3.5 lid 2	
D-7	3.5 lid 3	
D-8	3.5 lid 4	
D-9	--	Vervallen
D-10	5.1 lid 1	
D-11	--	Vervallen
D-12	--	Vervallen
D-13	5.1 lid 2	
D-14	--	Vervallen
D-15	12.4	
D-16	11.1 lid 1	
D-17	11.1 lid 1	
D-18	11.1 lid 2	
D-19	1.4	
E-1	11.2 lid 1	
E-2	11.2 lid 2	
E-3	--	Vervallen
E-4	5.2 lid 1 en 2	
E-5	5.2 lid 3	
E-6	5.2 lid 4	
E-6a	4.1 lid 4 en 6	
E-7	4.1 lid 1	
E-8	4.1 lid 2 en 3	
E-9	4.1 lid 4 en 5	
E-9a	4.1 lid 7 en 8	
E-9b	4.1 lid 9	
E-9c	4.1 lid 7	
E-10	4.2 lid 1 sub a	
E-11	4.2 lid 1	
E-12	4.2 lid 1 sub b	
E-13	4.2 lid 1 sub c	
E-14	4.2 lid 2 en 3	
E-15	4.2 lid 2 sub b	

Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	CAO MBO 2014-2015	Opmerkingen
E-16	11.1 lid 3 en 4	
E-17	11.1 lid 5	
E-18	10.2	
E-19	--	Vervallen
E-20	9.18	
E-21	9.14, 9.15, 9.16	
E-22	9.17	
E-23	10.1 lid 1 en 3 sub b	
E-24	10.1 lid 7	
E-25	10.1 lid 3 sub a	
E-26	--	Vervallen
E-27	10.1 lid 4, 5 en 6	
E-28	--	Vervallen
E-29	10.3	
E-30	11.6	
E-31	--	Vervallen
F-1	3.1 lid 1, 2, 3 en 4	
F-2	--	Vervallen
F-3	--	Vervallen
F-4	--	Vervallen
F-5	3.4	
F-6	3.4	
F-7	3.4 lid 7	
F-8	3.4 lid 8	
F-9	--	Vervallen
F-10	--	Vervallen
F-11	--	Vervallen
F-11a	3.2 lid 2	
F-11b	3.2 lid 1	
F-12	3.2 lid 3	
F-13	3.2 lid 4	
F-14	3.1 lid 5 en 6, 3.2 lid 5	
F-15	3.2 lid 6	
F-16	8.1	
F-17	8.1	
F-18	8.1	
F-19	8.1	

Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	CAO MBO 2014-2015	Opmerkingen
F-20	--	Vervallen
F-21	8.2	
F-22	8.2 lid 2 en 3	
F-23	8.3 en 8.8	
F-24	8.3	
F-25	8.3	
F-26	8.3	
F-27	8.3	
F-28	8.4	
F-29	8.4	
F-30	8.4	
F-31	8.5	
F-32	8.5 lid 2	
F-33	8.5 lid 3	
F-34	8.5 lid 4	
F-35	8.6	
F-36	8.7	
F-37	--	Vervallen
G-1	11.3 lid 1 en 2	
G-2	11.3 lid 3	
G-3	11.4 lid 1, 2, 3 en 4	
G-3a	11.5	
G-4	11.4 lid 5	
G-5	11.4 lid 6	
G-6	--	Vervallen
G-7	--	Vervallen
H-1	2.1 lid 1	
H-2	2.1 lid 2	
H-3	2.1 lid 3	
H-4	2.4 lid 1	
H-5	2.4 lid 2	
H-6	2.4 lid 4	
H-7	2.4 lid 3	
H-8	2.3 lid 1	
H-9	--	Vervallen
H-10	2.3 lid 5	
H-11	2.3 lid 4	

Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	CAO MBO 2014-2015	Opmerkingen
H-12	2.3 lid 2	
H-13	--	Vervallen
H-14	--	Vervallen
H-15	--	Vervallen
H-16	--	Vervallen
H-17	--	Vervallen
H-18	--	Vervallen
H-19	--	Vervallen
H-20	2.1 lid 1 en 5.3 lid 6	
H-21	2.3 lid 6	
H-22	2.3 lid 5	
H-23	--	Vervallen
H-24	--	Vervallen
H-25	--	Vervallen
H-26	2.1 lid 2	
H-27	--	Vervallen
H-28	2.5 lid 1	
H-29	2.5 lid 2	
H-30	2.5 lid 3	
H-31	2.5 lid 4	
H-32	10.4 lid 1	
H-33	10.4 lid 2	
H-34	10.5	
H-35	10.5	
H-36	10.6	
H-37	2.1 lid 2 sub j	
H-38	2.7 lid 2	
H-39	2.7 lid 1 sub e	
H-40	2.7 lid 1	
H-41	2.7 lid 4	
H-42	2.7 lid 4	
H-43	2.8 lid 2	
H-44	2.8 lid 1	
H-45	2.10 lid 1	
H-46	2.10 lid 2	
H-47	2.10 lid 2	
H-48	2.10 lid 2	

Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	CAO MBO 2014-2015	Opmerkingen
H-49	2.10 lid 3	
H-50	2.9 lid 1	
H-51	2.9 lid 7	
H-52	2.9 lid 2 en 8	
H-53	2.9 lid 3	
H-54	2.9 lid 3	
H-55	2.9 lid 3	
H-56	2.9 lid 4	
H-57	2.9 lid 5	
H-57a	--	Vervallen
H-58	2.9 lid 6	
H-59	2.9 lid 9	
H-59a	5.5 lid 1 en 2	
H-60	5.5 lid 3	
H-61	5.5 lid 4 en 5	
H-62	7.7 lid 1	
H-63	7.7 lid 2	
H-64	7.7 lid 3	
H-65	7.7 lid 4	
H-66	7.7 lid 5	
H-67	--	Vervallen
H-68	--	Vervallen
H-69	--	Vervallen
H-70	--	Vervallen
H-71	--	Vervallen
H-72	2.2	
H-73	2.2	
H-74	7.4 lid 1	
H-75	7.4 lid 2, 3, 4 en 6	
H-76	7.4 lid 5	
I-1	5.3 lid 1 en 3, 7.5 en 7.6	
I-2	5.3 lid 5	
I-3	5.3 lid 7	
I-4	5.3 lid 8	
I-5	--	Vervallen
I-6	5.3 lid 8	
I-7	5.7	

Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	CAO MBO 2014-2015	Opmerkingen
I-7a	--	Vervallen
I-8	15.2	
I-9	Bijlage A1	
I-10	6.2 lid 2 en 3 en bijlage B5	
I-11	--	Vervallen
I-12	--	Vervallen
I-12a	15.4	
I-12b	6.3	
I-13	5.3 lid 4	
I-14	5.3 lid 1	
I-15	5.3 lid 2	
I-16	5.4 lid 1 en 2	
I-17	5.4 lid 1 en 2	
I-18	5.4 lid 3	
I-19	6.10	
I-19a	7.2	
I-20	5.6 lid 6 en 7.5	
I-21	5.6 lid 1	
I-22	5.6 lid 2	
I-23	5.6 lid 4	
I-24	5.6 lid 3	
I-25	5.6 lid 5	
I-26	6.4 lid 1	
I-27	6.4 lid 2	
I-28	6.4 lid 3	
I-29	6.4 lid 4, 5, 6, 7 en 8	
I-30	6.5 lid 1	
I-31	6.5 lid 2 en 3	
I-32	6.5 lid 3	
I-33	6.6 lid 1	
I-34	6.6 lid 2	
I-35	6.6 lid 3	
I-36	6.6 lid 2 sub c	
I-37	6.7	
I-38	5.3 lid 8, 9 en 10	
I-39	--	Vervallen
I-40	--	Vervallen

Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	CAO MBO 2014-2015	Opmerkingen
I-41	--	Vervallen
I-42	--	Vervallen
I-43	--	Vervallen
I-44	--	Vervallen
I-45	--	Vervallen
I-46	6.8 lid 1 en 2	
I-47	6.8 lid 3	
I-48	6.8 lid 1	
I-49	6.9	
I-50	7.3	
I-51	--	Vervallen
I-52	--	Vervallen
I-53	--	Vervallen
I-54	Bijlage A1	
J-1	7.1 lid 1	
J-2	7.1 lid 2	
J-3	7.1 lid 3	
K-1	--	Vervallen
K-2	--	Vervallen
K-3	--	Vervallen
K-4	--	Vervallen
K-5	--	Vervallen
K-6	13.3	
K-7	--	Vervallen
K-8	--	Vervallen
K-9	--	Vervallen
K-10	--	Vervallen
K-11	--	Vervallen
K-12	13.4	
L-1	--	Vervallen
L-2	13.1 lid 1	
L-3	13.1 lid 2 en 3	
L-4	13.1 lid 4	
M-1	13.6 lid 1, 2 en 3	
M-2	--	Vervallen
M-3	--	Vervallen
M-4	13.6 lid 4	

Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	CAO MBO 2014-2015	Opmerkingen
M-5	--	Vervallen
M-6	--	Vervallen
N-1	12.2 lid 2	
N-2	12.2 lid 3	
N-3	12.2 lid 4	
N-4	12.2 lid 1	
N-5	--	Vervallen
N-6	12.3 lid 1	
N-7	12.2 lid 1	
N-8	12.3 lid 5	
N-9	12.3 lid 4	
O-1	15.1	
P-1	14.1 en 14.2	
Toelichting preambule	--	Vervallen
Toelichting A-11	--	Vervallen
Toelichting A-14b	--	Vervallen
Toelichting A-16 en A-28	--	Vervallen
Toelichting B-17	--	Vervallen
Toelichting D-4	3.5 lid 3	
Toelichting D-7	Toelichting op 3.5 lid 3 sub c	
Toelichting D-8	--	Vervallen
Toelichting D-13	Toelichting op 5.1 lid 2	
Toelichting D-15	12.3	
Toelichting E-1	Toelichting op 11.2	
Toelichting E-9	--	Vervallen
Toelichting F-5	13.4	
Toelichting F-14	--	Vervallen
Toelichting F-22 lid 2	8.2 lid 3	
Toelichting G-5	Toelichting op 11.4	
Toelichting hoofdstuk H	--	Vervallen
Toelichting H-21	Toelichting op 2.3 lid 7	
Toelichting H-22	2.3 lid 5	
Toelichting H-45	2.9 lid 1 sub f	
Toelichting H-57a	--	Vervallen
Toelichting I-8	--	Vervallen
Toelichting I-12	--	Vervallen
Toelichting I-12a	--	Vervallen

Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	CAO MBO 2014-2015	Opmerkingen
Toelichting I-12b	6.3 en toelichting	
Toelichting I-20 lid 2	--	Vervallen
Toelichting I-51	--	Vervallen
Toelichting bijlage A	--	Vervallen
Toelichting bijlage G	Bijlage D	
Toelichting bijlage Q	Bijlage H	
Toelichting bijlage R	--	Vervallen
Bijlage A	Bijlage A en B	
Bijlage B	Bijlage C	
Bijlage C	--	Vervallen
Bijlage D	--	Vervallen
Bijlage E	Voorin cao (niet genummerd)	
Bijlage F	--	Vervallen
Bijlage G	Bijlage D	
Bijlage H	--	Vervallen
Bijlage I	--	Vervallen
Bijlage J	--	Vervallen
Bijlage K	2.6	
Bijlage L	Bijlage E	
Bijlage M	--	Vervallen
Bijlage N	--	Vervallen
Bijlage O	Bijlage F	
Bijlage P	Bijlage G	
Bijlage Q	Bijlage H	
Bijlage R	Bijlage I	
Bijlage S	Bijlage J	
Bijlage T	--	Vervallen
Bijlage U	Bijlage L	
Overlegprotocol	Overlegprotocol	
Professioneel Statuut	Professioneel Statuut	

Transponeringstabel CAO MBO 2014-2015 – CAO BVE 2007-2009

CAO MBO 2014-2015	Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	Opmerkingen
1.1 sub a	A-3	
1.1 sub b	--	Nieuw
1.1 sub c	A-4	
1.1 sub d	A-7	
1.1 sub e	A-8	
1.1 sub f	A-9	
1.1 sub g	A-12	
1.1 sub h	A-13	
1.1 sub i	--	Nieuw
1.1 sub j	A-14b	
1.1 sub k	A-1 en A-10	
1.1 sub l	A-15	
1.1 sub m	A-16	
1.1 sub n	A-17	
1.1 sub o	A-19	
1.1 sub p	A-18	
1.1 sub q	A-22	
1.1 sub r	--	Nieuw
1.1 sub s	A-24	
1.1 sub t	A-6	
1.1 sub u	A-27	
1.1 sub v	A-30	
1.1 sub w	A-31	
1.1 sub y	A-32	
1.1 sub z	A-37	
1.1 sub aa	A-38	
1.1 sub bb	A-38a	
1.1 sub cc	A-39	
1.1 sub dd	A-40	
1.1 sub ee	A-41	
1.1 sub ff	A-42	
1.1 sub gg	A-43	
1.1 sub hh	A-44	
1.2	C-1	
1.3 lid 1	--	Nieuw

CAO MBO 2014-2015	Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	Opmerkingen
1.3 lid 2	--	Nieuw
1.3 lid 3	C-3 lid 1	
1.3 lid 4	C-3 lid 2	
1.3 lid 5	C-3 lid 3	
1.3 lid 6	Voorwoord	
1.4	D-19	
1.5	B-1	
1.6	B-17	
1.7 lid 1	B-3	
1.7 lid 2	B-4	
1.7 lid 3	--	Nieuw
1.7 lid 4	B-5	
1.7 lid 5	B-6	
2.1 lid 1	H-1	
2.2 lid 2	H-2	
2.2 lid 3	H-3	
2.2	H-72 en H-73	
2.3 lid 1	H-8	
2.3 lid 2	H-12	
2.3 lid 3	--	Nieuw
2.3 lid 4	H-11	
2.3 lid 5	H-10	
2.3 lid 6	H-21 lid 1	
2.3 lid 7	H-21 lid 2	
2.3 lid 8	H-21 lid 3	
2.4 lid 1	H-4	
2.4 lid 2	H-5	
2.4 lid 3	H-7	
2.4 lid 4	H-6	
2.5 lid 1	H-28	
2.5 lid 2	H-29	
2.5 lid 3	H-30	
2.5 lid 4	H-31	
2.6 lid 1	A-20	
2.6 lid 2	Bijlage K, artikel 1 lid 1	
2.6 lid 3	Bijlage K, artikel 1 lid 2	
2.6 lid 4	Bijlage K, artikel 5	

CAO MBO 2014-2015	Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	Opmerkingen
2.6 lid 5	Bijlage K, artikel 6	
2.7 lid 1	H-40	
2.7 lid 2	H-38	
2.7 lid 3	H-39	
2.7 lid 4	H-41 en H-42	
2.8 lid 1	H-44	
2.8 lid 2	H-43	
2.9 lid 1	H-50	
2.9 lid 2	H-52 lid 1	
2.9 lid 3	H-53, H-54 en H-55	
2.9 lid 4	H-56	
2.9 lid 5	H-57	
2.9 lid 6	H-58	
2.9 lid 7	H-51	
2.9 lid 8	H-52 lid 2	
2.9 lid 9	H-59	
2.10 lid 1	H-45	
2.10 lid 2	H-46, H-47 en H-48	
2.10 lid 3	H-49	
3.1 lid 1	F-1 lid 1	
3.1 lid 2	F-1 lid 2	
3.1 lid 3	F-1 lid 2	
3.1 lid 4	F-1 lid 3	
3.1 lid 5	F-14 lid 1	
3.1 lid 6	F-13	
3.2 lid 1	F-11a lid 1 en F-11b	
3.2 lid 2	F-11a lid 2	
3.2 lid 3	F-13	
3.2 lid 4	F-13	
3.2 lid 5	F-14 lid 3 en 4	
3.2 lid 6	F-15	
3.3	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
3.4 lid 1	F-5 lid 1 en Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
3.4 lid 2	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
3.4 lid 3	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
3.4 lid 4	F-5 lid 2 en Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
3.4 lid 5	F-5 lid 3 en Onderhandelaarsakkoord	

CAO MBO 2014-2015	Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	Opmerkingen
3.4 lid 6	F-6 en Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
3.4 lid 7	F-7	
3.4 lid 8	F-8	
3.4 lid 9	F-5 lid 4	
3.4a	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
3.5 lid 1	D-4	
3.5 lid 2	D-5 en D-6	
3.5 lid 3	D-7	
3.5 lid 4	D-8	
4.1 lid 1	E-7	
4.1 lid 2	E-8 lid 1	
4.1 lid 3	E-8 lid 2	
4.1 lid 4	E-9	
4.1 lid 5	E-9	
4.1 lid 6	E-6a lid 2	
4.1 lid 7	E-9a lid 1 en E-9c lid 1	
4.1 lid 8	E-9a	
4.1 lid 9	E-9b	
4.2 lid 1 sub a	E-10 en E-11	
4.2 lid 1 sub b	E-12	
4.2 lid 1 sub c	E-13	
4.2 lid 2	E-14	
4.2 lid 3	E-15	
5.1 lid 1	D-10	
5.1 lid 2	D-13	
5.1 lid 3	D-15 lid 2	
5.2 lid 1	E-4 lid 1	
5.2 lid 2	E-4 lid 2	
5.2 lid 3	E-5 sub c	
5.2 lid 4	E-6	
5.3 lid 1	I-1 en I-14	
5.3 lid 2	I-15	
5.3 lid 3	I-1	
5.3 lid 4	I-13 en B-12	
5.3 lid 5	I-2	
5.3 lid 6	H-20	
5.3 lid 7	I-3	

CAO MBO 2014-2015	Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	Opmerkingen
5.3 lid 8 sub a	I-4	
5.3 lid 8 sub b	I-6	
5.3 lid 9	I-38 lid 1	
5.3 lid 10	I-38 lid 2	
5.3 lid 11	I-38 lid 3	
5.4 lid 1	I-16 en I-17	
5.4 lid 2	I-16	
5.4 lid 3	I-18	
5.5 lid 1	H-59a	
5.5 lid 2	H-59a lid 3 en 4	
5.5 lid 3	H-60	
5.5 lid 4	H-61 lid 1	
5.5 lid 5	H-61 lid 2	
5.6 lid 1	I-21	
5.6 lid 2	I-22	
5.6 lid 3	I-24	
5.6 lid 4	I-23	
5.6 lid 5	I-25	
5.6 lid 6	I-20	
5.7	I-7	
5.8	--	Nieuw
6.1 lid 1	--	Nieuw
6.1 lid 2	--	Nieuw
6.1 lid 3	--	Nieuw
6.2 lid 1	I-10	
6.2 lid 2	Bijlage A5	
6.2 lid 3	I-10	
6.3	I-12b	
6.4 lid 1	I-26	
6.4 lid 2	I-27	
6.4 lid 3	I-28	
6.4 lid 4	I-29 lid 1	
6.4 lid 5	I-29 lid 2	
6.4 lid 6	I-29 lid 3	
6.4 lid 7	I-29 leden 4, 5 en 6	
6.4 lid 8	I-29 lid 7	
6.5 lid 1	I-30	

CAO MBO 2014-2015	Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	Opmerkingen
6.5 lid 2	I-31	
6.5 lid 3	I-31	
6.6 lid 1	I-33	
6.6 lid 2	I-34	
6.6 lid 3	I-35	
6.7 lid 1	I-37	
6.8 lid 1	I-46 en I-48	
6.8 lid 2	I-47	
6.8 lid 3	I-46	
6.9	I-49	
6.10	I-19	
7.1 lid 1	J-1	
7.1 lid 2	J-2	
7.1 lid 3	J-3	
7.2 lid 1	I-19a lid 1	
7.2 lid 2	I-19a lid 4	
7.3	I-50	
7.4 lid 1	H-74	
7.4 lid 2	H-75	
7.4 lid 3	H-75	
7.4 lid 4	H-75	
7.4 lid 5	H-76	
7.5	I-1 en I-20	
7.6	I-1	
7.7	H-62 t/m H-66	
8.1 lid 1	F-16 lid 2	
8.1 lid 2	F-16 lid 2	
8.1 lid 3	F-16 lid 2	
8.1 lid 4	--	Nieuw
8.1 lid 5	F-17 lid 1	
8.1 lid 6	--	Nieuw
8.1 lid 7	--	Nieuw
8.1 lid 8	F-17 lid 2, 3 en 4	
8.1 lid 9	F-17 lid 2	
8.1 lid 10	--	Nieuw
8.1 lid 11	F-18 lid 1	
8.1 lid 12	F-18 lid 2	

CAO MBO 2014-2015	Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	Opmerkingen
8.1 lid 13	F-19	
8.2 lid 1	F-21	
8.2 lid 2	F-22 lid 1	
8.2 lid 3	F-22 lid 2	
8.3 lid 1	F-23 lid 1	
8.3 lid 2	F-23 lid 2	
8.3 lid 3	F-23 lid 3	
8.3 lid 4	F-24	
8.3 lid 5	F-25	
8.3 lid 6	F-26	
8.3 lid 7	F-17	
8.4 lid 1	F-28	
8.4 lid 2	F-29	
8.4 lid 3	F-30	
8.5 lid 1	F-31	
8.5 lid 2	F-32	
8.5 lid 3	F-33	
8.5 lid 4	F-34	
8.6	F-35	
8.7	F-36	
8.8	F-23	
9.1	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
9.2	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
9.3	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
9.4	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
9.5	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
9.6	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
9.7	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
9.8	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
9.9	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
9.10	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
9.11	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
9.12	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
9.13	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
9.14	E-21	
9.15	E-21 en Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
9.16	E-21 en Onderhandelaarsakkoord	Nieuw

CAO MBO 2014-2015	Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	Opmerkingen
9.17	E-22	
9.18	E-20	
10.1 lid 1	E-23	
10.1 lid 2	--	Nieuw
10.1 lid 3	E-23 en E-25	
10.1 lid 4	E-27	
10.1 lid 5	E-27	
10.1 lid 6	E-27	
10.1 lid 7	E-24	
10.2	E-18	
10.3	E-29	
10.4 lid 1	H-32	
10.4 lid 2	H-33	
10.5 lid 1	H-34 en H-35	
10.5 lid 2	H-34 en H-35	
10.5 lid 3	H-34 en H-35	
10.6	H-36	
11.1 lid 1	D-16 en D-17	
11.1 lid 2	D-18	
11.1 lid 3	E-16	
11.1 lid 4	E-16	
11.1 lid 5	E-17	
11.2 lid 1	E-1	
11.2 lid 2	E-2	
11.3 lid 1	G-1	
11.3 lid 2	G-1	
11.3 lid 3	G-2	
11.4 lid 1	G-3	
11.4 lid 2	G-3	
11.4 lid 3	G-3	
11.4 lid 4	G-3	
11.4 lid 5	G-4	
11.4 lid 6	G-5 en toelichting	
11.5 lid 1	G-3a lid 1	
11.5 lid 2	G-3a lid 2	
11.6	E-30	
11.7	B-15	

CAO MBO 2014-2015	Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	Opmerkingen
12.1	B-7	
12.2 lid 1	N-4 en N-7	
12.2 lid 2	B-8 en N-1	
12.2 lid 3	B-8 en N-2	
12.2 lid 4	N-3	
12.2 lid 5	Bijlage C, artikel 18 lid 6	
12.3 lid 1	N-6 en toelichting D-15	
12.3 lid 2	B-8	
12.3 lid 3	B-8	
12.3 lid 4	N-9	
12.3 lid 5	N-8	
12.4 lid 1	D-15 lid 1	
12.4 lid 2	D-15 lid 2	
12.4 lid 3	D-15 lid 3	
12.4 lid 4	Toelichting op D-15	
13.1 lid 1	L-2	
13.1 lid 2	L-3	
13.1 lid 3	L-3	
13.1 lid 4	L-4	
13.2 lid 1	B-16	
13.2 lid 2	B-16	
13.3	K-6	
13.4 lid 1	K-12 lid 1 en toelichting F-5	
13.4 lid 2	K-12 lid 2	
13.5	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
13.6 lid 1	M-1	
13.6 lid 2	M-1	
13.6 lid 3	M-1	
13.6 lid 4	M-4	
14.1	P-1	
14.2	P-1	
15.1	A-34 en O-1	
15.2	B-12 en I-8	
15.3	B-13	
15.4	B-12 en I-12a	
Toelichting op 1.1 sub u	Toelichting op A-16 en A-28	
Toelichting op 2.3 lid 7	Toelichting op H-21	

CAO MBO 2014-2015	Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	Opmerkingen
Toelichting op 3.1 lid 5	--	Nieuw
Toelichting op 3.3 lid 1	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
Toelichting op 3.4 lid 6 sub a	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
Toelichting op 3.4a	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
Toelichting op 3.5 lid 3 sub c	Toelichting op D-7	
Toelichting op 5.1 lid 2	Toelichting op D-13	
Toelichting op 6.3	Toelichting op I-12b	
Toelichting op 9.5 lid 1sub c	--	Nieuw
Toelichting op 9.9 lid 1	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
Toelichting op hoofdstuk 9, par.C	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
Toelichting op 9.15 lid 4	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
Toelichting op 11.2	Toelichting op E-1	
Toelichting op 11.4	Toelichting op G-5	
Toelichting op 13.4	Onderhandelaarsakkoord	Nieuw
Bijlage A1	Bijlage A1	
Bijlage A2	Bijlage A2	
Bijlage A3	Bijlage A3	
Bijlage A4	Bijlage A5	
Bijlage A5	Bijlage A5	
Bijlage A6	Bijlage A4	
Bijlage B1	Bijlage A5	
Bijlage B2	Bijlage A5	
Bijlage B3	Bijlage A5	
Bijlage B4	Bijlage A5	
Bijlage B5	Bijlage A5	
Bijlage B6	Bijlage A5	
Bijlage B7	Bijlage A5	
Bijlage C	Bijlage B	
Bijlage D	Bijlage G	
Bijlage E	Bijlage L	
Bijlage F	Bijlage O	
Bijlage G	Bijlage P	
Bijlage H	Bijlage Q	
Bijlage I	Bijlage R	
Bijlage J	Bijlage S	
Bijlage K	--	Nieuw
Bijlage L	Bijlage U	

CAO MBO 2014-2015	Derde verlenging CAO BVE 2007-2009	Opmerkingen
Overlegprotocol	Overlegprotocol	
Professioneel Statuut	Professioneel Statuut	
Transponeringstabel	--	Nieuw
