

## MEMORIE VAN TOELICHTING

### Voorontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs

#### Samenvatting

**Dit decreet heeft tot doel de rechtspositieregeling voor het personeel van de universiteiten en de hogescholen in de Codex Hoger Onderwijs te actualiseren en een aantal bepalingen uit dezelfde Codex op te heffen.**

#### I. Algemene toelichting

##### A. Situering

De maatschappij is voortdurend in verandering. Daardoor veranderen ook de noden van de universiteiten en hogescholen en de inzichten in wat nodig is om een goed (personeels)beleid te kunnen voeren. Het is dan ook goed af en toe de regelgeving door te lichten en na te gaan of een bepaalde regeling moet aangepast worden of zelfs kan opgeheven worden. Dat is exact wat er met dit decreet gebeurt.

##### B. Inhoud

##### Probleemstelling en doelstellingen

Er worden regelmatig vanuit de universiteiten, hogescholen en vakbonden vragen gesteld om de regelgeving aan te passen. Meestal is dat naar aanleiding van geplande wijzigingen aan de regelgeving bij een genummerd onderwijsdecreet. Als er niet meteen op een vraag ingegaan wordt, komt die vaak bij een volgende gelegenheid terug op tafel. Ook vanuit de administratie wordt soms de vraag gesteld of een bepaald artikel nog nodig of nuttig is voor de doelstelling waarvoor het initieel uitgewerkt werd.

Eind 2020 zijn er in de schoot van het Vlaams onderhandelingscomité hoger onderwijs een aantal werkgroepen opgericht om na te gaan hoe de rechtspositieregeling voor het hoger onderwijs kan geoptimaliseerd worden. Iedere werkgroep bestond uit een beperkt aantal leden vanuit de besturen van de universiteiten of hogescholen en de vakbonden. De werkgroepen maakten het mogelijk om los van de formele besprekingen in het Vlaams onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs in een open sfeer voorstellen uit te werken voor een verbetering van de rechtspositieregeling. Een groot deel van de bepalingen in dit decreet vloeien rechtstreeks voort uit de besprekingen in de werkgroepen.

Het algemene doel van al deze maatregelen is de universiteiten en hogescholen meer mogelijkheden te bieden om een wendbaar en weerbaar (personeels)beleid te voeren.

##### Impactanalyse

##### Maatschappelijke impact

Dit ontwerp van decreet heeft geen specifieke impact op bepaalde doelgroepen, zoals mensen in kansarmoede of kinderen.

##### Impact op grondrechten en op het gelijkheidsbeginsel

De artikelen in verband met een flexibele werkregeling en de ontslagbescherming van tijdelijk personeelsleden hebben een positieve impact op de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Budgettaire impact

De in dit decreet opgenomen bepalingen hebben geen budgettaire impact voor de Vlaamse Overheid.

## **Implementatie**

De uitvoering van dit decreet gebeurt door de universiteiten en hogescholen. De hogescholen worden via een mededeling van het Agentschap Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen geïnformeerd over de goedkeuring en de inhoud van het decreet.

De commissarissen van de Vlaamse Regering bij de universiteiten en hogescholen zien toe op de naleving van de regelgeving.

Dit decreet treedt in werking op 1 januari 2024. De motivering voor een afwijkende inwerkingtreding is opgenomen in de toelichting bij het betreffende artikel.

## **C. Totstandkomingsprocedure**

### **1. Inspectie van financiën – akkoord begroting**

De inspectie van financiën gaf op 2 maart 2023 advies bij het voorontwerp van decreet. De inspectie geeft een gunstig advies maar maakt voorbehoud bij de afschaffing van de benoemingsgrens voor praktijkassistenten.

De teksten zijn aangepast zodat de benoemingsgrens van 25% voor praktijkassistenten behouden blijft. Aangezien praktijkassistent een apart ambt geworden is, los van het ambt van assistent, is de benoemingsgrens wel in een ander artikel opgenomen.

Het begrotingsakkoord werd verleend op 27 maart 2023.

De inspectie van financiën gaf op 15 maart 2023 een gunstig advies bij een bijkomende fiche voor het voorontwerp van decreet met wijzigingsvoorstellen die betrekking hebben op de vereenvoudiging en modernisering van de jaarverslaggeving van de universiteiten en de hogescholen. Voor de bijkomende fiche is geen bijkomend begrotingsakkoord vereist.

Er werd rekening gehouden met de opmerking van de inspectie van financiën over de formulering van artikel IV.83, §2, van de codex hoger onderwijs.

### **2. Onderhandelingen**

## **II. Artikelsgewijze toelichting**

### **Artikel 1**

Dit artikel behoeft geen toelichting.

### **Artikel 2, 6 en 7**

#### Algemeen

De hogescholen en universiteiten zijn jaarlijks verplicht om een jaarverslag in te dienen bij de Vlaamse Regering. De Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013 en de bijhorende uitvoeringsbesluiten bevatten zeer gedetailleerde informatie over de vereisten voor het jaarverslag, wat leidt tot een zeer uitgebreid verslag, maar ook tot administratieve lasten bij de hogescholen en universiteiten.

Daarenboven steunen momenteel de richtlijnen voor de redactie van een jaarverslag nog op het Besluit van de Vlaamse Regering houdende vastlegging van de voorschriften voor het opstellen van het jaarverslag van de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap van 4 februari 1997 en het Besluit van de Vlaamse Regering houdende vastlegging van de voorschriften voor het opstellen van het jaarverslag van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap van 10 maart 1998. Deze besluiten bevatten grotendeels verouderde informatie.

Er is dan ook al vele jaren de vraag om het jaarverslag te vereenvoudigen en te moderniseren.

Die twee besluiten zullen vervangen worden door een nieuw besluit van de Vlaamse Regering, dat van toepassing zal zijn voor zowel de hogescholen en de universiteiten. Bepaalde artikelen in de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013 worden volledig of gedeeltelijk opgeheven en als rubriek opgenomen in dat nieuw besluit.

#### Artikelsgewijs

Artikel 2. Artikel II.119 wordt opgeheven en verwerkt in het nieuwe besluit van de Vlaamse Regering.

Artikel 3. Artikel IV.83, §2 bevat de wettelijke grondslag voor de Vlaamse Regering om de voorschriften betreffende de inhoud en het opstellen van de jaarrekening en het jaarverslag te bepalen. Aan dat artikel wordt toegevoegd dat de Vlaamse Regering nadere regels inzake de vorm van het jaarverslag kan bepalen volgens het single audit-principe.

Het tweede lid wordt vervangen door te bepalen wat het jaarverslag ten minste moet omvatten, namelijk informatie over de organisatiestructuur van de instelling, het onderwijsbeleid, het onderzoeks- en innovatiebeleid, de wetenschappelijke en maatschappelijke dienstverlening en het beleid inzake de studentenvoorzieningen.

Het derde en het vierde lid worden opgeheven.

Artikel 4. De artikelen IV.84, IV.86, IV.87 en IV.89 worden opgeheven en verwerkt in het nieuwe besluit van de Vlaamse Regering.

#### **Artikel 3, 4, 5, 33 en 34**

Deze aanpassingen zijn een gevolg van het feit dat de benoemingsgrens voor assistenten alleen betrekking heeft op het aparte ambt van praktijkassistenten en nu opgenomen is in artikel V.141/1.

#### **Artikel 8**

Artikel V.6 van de codex hoger onderwijs bepaalt wat de specifieke opdracht is van assistenten. Vanaf 1 september 2014 is een praktijkassistent niet langer een bijzonder soort assistent maar een aparte graad binnen het assisterend academisch personeel. Daardoor is het niet langer nodig om bij het bepalen van de specifieke opdracht van een assistent te verwijzen naar de invulling van de opdracht van een praktijkassistent. Door het schrappen van de verwijzing naar de opdracht van praktijkassistent in artikel V.7, wordt de formulering van artikel V.6 duidelijker en logischer.

#### **Artikel 9, 10 en 11**

In de codex hoger onderwijs wordt bij de beoordeling van een personeelslid of een kandidaat personeelslid alleen expliciet verwezen naar de 'prestaties' van de betrokken persoon. Uiteraard is de wijze waarop deze 'prestaties' bereikt worden, hierbij ook altijd een belangrijk beoordelingsaspect geweest. Binnen een universiteit wordt er naast de zuiver vaktechnische competenties terecht ook aandacht besteed aan gedragscompetenties zoals leiderschap, verantwoordelijkheid naar anderen, onderlinge

samenwerking binnen en over de domeinen, respectvol omgaan met anderen, bereidheid zich in te zetten voor het bredere geheel, initiatief en innovatie, enzovoort. En uiteraard moeten de voorschriften en reglementen gerespecteerd worden, bijvoorbeeld rond wetenschappelijke integriteit, welzijn, veiligheid, gezondheid en milieu. Volgens de huidige bewoordingen in de codex hoger onderwijs zou het onterecht kunnen lijken alsof er geen rekening kan gehouden worden met de algemene wijze waarop een docent functioneert als een universiteit bijvoorbeeld moet oordelen of een docent in een tenure track mandaat voldoet aan de vereisten voor een benoeming tot hoofddocent. Maar uiteraard kan het niet de bedoeling zijn dat een docent die schitterende onderzoeksresultaten levert maar zich bijvoorbeeld niet correct gedraagt tegenover zijn medewerkers, veiligheidsvoorschriften in het labo met de voeten treedt, de gangbare auteursbetrokkenheid op artikels niet respecteert met de bedoeling zichzelf te profileren ten koste van anderen, als leidinggevende onbereikbaar is voor de medewerkers, en dergelijke meer, toch moet benoemd worden, ook als duidelijk sprake is van onprofessioneel gedrag.

In artikel V.46 is de "wijze waarop" taken worden vervuld reeds opgenomen in de omschrijving van de evaluatieprocedure, maar er zijn ook andere momenten van beoordeling, zoals bij werving en selectie en tenure track, waar die insteek wel beoogd wordt maar niet zo verduidelijkt is in de Codex Hoger Onderwijs. Om die reden wordt in artikels V.27, V.28 en V.29 een verduidelijking toegevoegd dat de universiteit hierbij niet alleen rekening houdt met de inhoud van het takenpakket, maar ook met de wijze van functioneren van het personeelslid. Voor een groot deel heeft dit te maken met de interpersoonlijke omgang als collega of leidinggevende, maar het kan ook gaan om andere vormen van gedrag die als onprofessioneel worden beschouwd in een academische context, of bijvoorbeeld de mogelijkheid om bij selectie van academisch personeel ook rekening te houden met de samenwerkingsbereidheid van de kandidaten.

Net zoals de vakinhoudelijke evaluatie, moet ook deze beoordeling op basis van concrete observaties gemotiveerd en gedocumenteerd zijn. Op die manier wordt iedere vorm van willekeur bij de beoordeling uitgesloten. Voor een beoordeling bij aanwerving zijn de criteria voor een professionele invulling van de functie zoals opgenomen in het functieprofiel van de vacature, de basis voor selectie.

### **Artikel 12, 13, 24, 1° en 26**

Volgens artikel V.30 van de Codex Hoger Onderwijs worden assistenten aangesteld voor een mandaattermijn van 2 jaar die tweemaal kan worden hernieuwd. Als er zich geen bijzondere omstandigheden voordoen, bedraagt het totale mandaat voor assistenten dus maximaal 6 jaar. In uitzonderlijke omstandigheden, dit is meestal wanneer het doctoraat vergevorderd is, kan het universiteitsbestuur een bijkomende mandaattermijn van een jaar toekennen. Deze verlenging van de mandaattermijn is een gunst voor het personeelslid. De mandaattermijn wordt sowieso met een jaar verlengd in geval van zwangerschap en langdurige en ernstige ziekte. Deze verlenging van de mandaattermijn is een recht voor het betrokken personeelslid.

De verlenging van de mandaattermijn bij zwangerschap en langdurige en ernstige ziekte is ingevoerd om zwangere en zieke assistenten bij de evaluatie voor de verlenging van een mandaatperiode niet te benadelen omdat ze door zwangerschap of langdurige ziekte een bepaalde tijd niet aan wetenschappelijk onderzoek kunnen doen hebben.

Dit systeem sluit aan bij de werkwijze van het FWO voor de verlenging van het mandaat van aspirant onderzoekers en bij de regelgeving in artikel V.141 van de Codex Hoger Onderwijs voor de verlenging van het mandaat van assistenten aan de hogescholen. Het voordeel van dit systeem is dat een assistent minder lang in een tijdelijk mandaat blijft hangen en vlugger kan doorgroeien naar post-doc functies. In de praktijk blijkt de werkwijze van de universiteiten voordelig te zijn voor de slaagkansen van vrouwelijke of zieke assistenten om hun volledige mandaat uit te doen en een doctoraat te behalen.

De regeling dat in uitzonderlijke omstandigheden de universiteit, op vraag van het personeelslid, kan beslissen een bijkomende termijn toe te kennen, blijft behouden maar de duur van die bijkomende termijn kan wel variëren tussen 6 maand en 1 jaar. De bijkomende termijn kan worden toegekend op verzoek van het personeelslid. Het kan gebeuren dat een personeelslid geen heel jaar nodig heeft om het doctoraat af te maken en ook geen heel jaar meer aan het mandaat van assistent wil "vastzitten". De nieuwe regeling biedt de mogelijkheid het mandaat met minder dan 1 jaar te verlengen. De periode van 6 maand tot een jaar is een zelfde regeling als nu al voor assistenten aan de hogescholen geldt.

De gevallen waarin de verlenging van het mandaat van assistent een recht is, worden uitgebreid tot langdurige loopbaanonderbreking voor thematische verloven. Dit is een gelijkaardig principe als nu ook al bij het FWO geldt. Volgens de memorie van toelichting bij het universiteitendecreet is een langdurige en ernstige ziekte een periode van minstens 10 weken. Dat wordt nu expliciet opgenomen in de regelgeving. Het principe wordt doorgetrokken in geval van loopbaanonderbreking voor thematische verloven. Als een assistent tijdens het mandaat minstens 10 weken aaneensluitend voltijds loopbaanonderbreking genomen heeft of 20 weken aaneensluitend halftijdse loopbaanonderbreking, dan wordt het mandaat ook met een bijkomend jaar verlengd. Als de loopbaanonderbreking niet aaneensluitend genomen is of maar voor 10 of 20%, is er geen verlenging van het mandaat. De reden hiervoor is dat bij een langdurige onderbreking van het mandaat de onderzoeksactiviteiten volledig stilvallen wat een negatieve impact kan hebben op de beoordeling van de assistent.

Een gelijkaardige regeling wordt ook opgenomen voor de verlenging van het mandaat van doctor-assistenten aan de universiteiten en van het mandaat van assistenten en doctor-assistenten aan de hogescholen.

#### **Artikel 14**

Artikel V.63 van de Codex Hoger Onderwijs bepaalt dat de universiteiten voor hun administratief en technisch personeel een eigen regeling kunnen uitwerken met betrekking tot tucht, de administratieve standen, de toelaatbare verloven en de definitieve ambtsneerlegging. Deze regeling moet wel onderhandeld worden met de representatieve vakorganisaties. Voor de publiekrechtelijke universiteiten wordt daarbij nog verwezen naar het bevoegde sectorcomité. Deze bewoording verwijst naar de situatie voor 1 september 2009 waarbij binnen de instelling in het basisoverlegcomité tussen het universiteitsbestuur en de personeelsafgevaardigden overleg gepleegd werd maar dat de formele onderhandelingen hierover in principe in het sectorcomité X moesten gebeuren. Sinds 1 september 2009 is het sectorcomité X voor de publiekrechtelijke universiteiten opgeheven en zijn de medezeggenschapsorganen binnen de universiteiten volwaardige onderhandelingsorganen geworden.

Sectorcomité X universiteiten is sinds 1 september 2009 niet meer samengekomen. Alle interne reglementen van de publiekrechtelijke universiteiten worden sinds die datum uitsluitend in het eigen onderhandelingsorgaan onderhandeld. De voorgestelde wijziging is alleen een technische correctie om alle onduidelijkheden uit te sluiten. Om duidelijk te maken dat het wel degelijk de bedoeling van de decreetgever was dat vanaf 1 september 2009 ook de aangelegenheden uit artikel V.63 in het centrale medezeggenschapsorgaan moeten onderhandeld worden en niet meer in het bevoegde sectorcomité, heeft deze bepaling retroactief uitwerking tot 1 september 2009.

#### **Artikel 15**

Dit artikel bevat een omzetting van artikel 12 van Richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en van artikel 18 van Richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie. Dit artikel bepaalt dat personeelsleden die een

geboorteverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof hebben aangevraagd of opgenomen of die om een flexibele werkregeling verzocht hebben, op grond daarvan niet mogen worden ontslagen. Hetzelfde geldt voor personeelsleden die gebruik hebben gemaakt van de rechten die voortvloeien uit hoofdstuk 3 uit de richtlijn 2019/1152 over minimumvereisten inzake arbeidsvoorwaarden. Het gaat hier over de maximale duur van de proeftijd, het feit dat een werkgever geen nevenactiviteiten mag verbieden, tenzij dit verbod door de wetgever opgelegd is, het recht op een voorspelbaar werkpatroon, het recht om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen en het recht op gratis opleidingen die door de werkgever verplicht zijn. Het is evenmin toegelaten tijdens de beschermingsperiode het ontslag voor te bereiden. De omzetting geldt voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen.

Onverminderd de redenen die van rechtswege tot een einde van een aanstelling leiden, kan het hogeschoolbestuur de aanstelling ook beëindigen mits het toekennen van een opzeggingstermijn. In uitvoering van Richtlijn 2019/1158 wordt er aan deze mogelijkheid een beperking toegevoegd. De redenen om het personeelslid te ontslaan mogen geen verband houden met het aanvragen of opnemen van het verlof of met het aanvragen of gebruik maken van een flexibele werkregeling. Het personeelslid kan wel nog altijd ontslagen worden om redenen die daar niets mee te maken hebben.

De ontslagbescherming begint op het moment dat het personeelslid een van de in het artikel opgenomen rechten aanvraagt of, in het geval van geboorteverlof, op het moment van de geboorte van het kind. De bescherming eindigt een maand na de uitoefening van het recht. Aangezien het geboorteverlof tot 4 maanden na de geboorte van het kind kan opgenomen worden, bedraagt de periode van de ontslagbescherming in dit geval maximaal 5 maanden vanaf de geboorte van het kind.

Het is niet alleen verboden om het personeelslid tijdens de periode van de ontslagbescherming te ontslaan om redenen die verband houden met de aanvraag of opname van een van de in het artikel opgenomen rechten, het is evenmin toegelaten tijdens deze periode voorbereidende handelingen te stellen die tot het ontslag van het personeelslid leiden. Het gaat hier bijvoorbeeld om het zoeken naar een vervanger voor onbepaalde tijd voor de functie van het betrokken personeelslid of het nemen van de beslissing tot ontslag, ook als het ontslag pas na afloop van de periode van ontslagbescherming uitwerking heeft.

Wanneer het personeelslid toch onrechtmatig ontslagen wordt, heeft het recht op een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het brutoloon voor 6 maanden. In geval van geboorteverlof, ouderschapsverlof en de rechten die voortvloeien uit de Richtlijn 2019/1152 mag deze vergoeding niet gecombineerd worden met andere vergoedingen die in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag zijn bepaald. Deze regel is overgenomen uit de ontslagbescherming in het gewone arbeidsrecht.

Het is niet nodig een gelijkaardige ontslagbescherming in te voeren voor benoemde personeelsleden omdat de ontslagmogelijkheden daarvoor nu al beperkt zijn tot negatieve evaluaties, tucht, onverenigbaarheden en dringende redenen. Voor contractuele personeelsleden die niet onder de toepassing van artikel V.110 vallen, geldt de ontslagbescherming uit het gewone arbeidsrecht waarin een gelijkaardige regel opgenomen is.

### **Artikel 16 en 17, 2° en 5°**

De huidige regeling spreekt bij het verlenen en het inzetten van de ambten alleen maar over de professionele en de academische opleidingen. Sinds 1 september 2019 kunnen de hogescholen ook graduaatsopleidingen aanbieden. Deze mogelijkheid is nog niet verwerkt in de toewijzing van de ambten van het onderwijzend personeel aan een opleiding. Het gaat om een logische aanpassing die bij het decreet van 4 mei 2018 betreffende de uitbouw van de graduaatsopleidingen binnen de hogescholen en de

versterking van de lerarenopleidingen binnen de hogescholen en universiteiten over het hoofd gezien is. Dat wordt hierbij rechtgezet. Om te vermijden dat er discussie zou kunnen ontstaan of het verlenen van ambten van het onderwijzend personeel in graduaatsopleidingen wel rechtmatig is, heeft deze correctie retroactief uitwerking vanaf 1 september 2019. Deze aanpassing wordt zowel aan artikel V.120 als aan artikel V.121 aangebracht.

### **Artikel 17, 1° en 4°, 19, 20, 21, 24, 2° en 3°, 25, 27, 28, 1°, en 30**

#### Algemeen

Een praktijkassistent aan een hogeschool is op dit moment nog altijd een bijzonder soort assistent. Assistenten worden in principe tijdelijk aangesteld voor een verlengbare periode van 2 jaar. In afwijking van die algemene regel kan maximaal 25% van het aantal assistenten, uitgedrukt in voltijdse eenheden, worden benoemd. Met deze wijzigingen wordt van de functie van praktijkassistent een apart ambt binnen het assisterend personeel gemaakt. Op die manier ontstaat er een duidelijk onderscheid tussen het ambt van assistent en dat van praktijkassistent. Het ambt van assistent is per definitie beperkt in de tijd en is vooral gericht op het voorbereiden van een doctoraatsproefschrift. Een praktijkassistent daarentegen is hoofdzakelijk belast met taken van praktijkgericht onderwijs en de toekenning van het ambt is niet beperkt in de tijd. Wat voorheen een benoemd assistent was, is nu een praktijkassistent. De benoemingsgrens voor assistenten blijft behouden maar is door het opnemen van praktijkassistent als een afzonderlijk ambt alleen maar van toepassing op praktijkassistenten. Voor de berekening van de benoemingsgrens wordt wel nog altijd gekeken naar het totale aantal assistenten en praktijkassistenten.

#### Artikelsgewijs

Artikel 17, 1° en 4°. Met dit artikel wordt praktijkassistent een apart ambt binnen het onderwijzend personeel groep 2. Door de opsplitsing van de ambten van assistent en praktijkassistent waarbij een assistent altijd een tijdelijk ambt is en een benoemde assistent altijd een praktijkassistent is, is het niet meer nodig in de Codex Hoger Onderwijs van een benoemd assistent te spreken.

Deze aanpassingen worden alleen in artikel V.121 aangebracht en niet in artikel V.120 omdat artikel V.120 betrekking heeft op hogescholen die professionele bacheloropleidingen aanbieden. Onderwijzend personeel van groep 2 waaronder praktijkassistenten vallen, wordt alleen aangesteld of benoemd in hogescholen die ook academische opleidingen aanbieden. Dat is in artikel V.121 geregeld.

Artikel 19. Nu het ambt van assistent en van praktijkassistent van elkaar gescheiden zijn, kan de wetenschappelijke opdracht van een assistent en ook van een doctor-assistent benadrukt worden. De hoofdtak van een assistent is om aan een doctoraat te werken. Bijgevolg is het niet logisch om een assistent voor een volledige opdracht administratieve of organisatorische taken te laten uitvoeren.

De wijziging in punt 2° is een gevolg van het feit dat praktijkassistent een apart ambt geworden is.

Artikel 20. Met dit artikel wordt de opdracht van een assistent verduidelijkt. De sterke nadruk op wetenschappelijk onderzoek bij assistenten strookt niet met de filosofie van de bijzondere salarisschalen in het hoger kunstonderwijs. Een bijzondere salarisschaal kan wel toegekend worden aan een praktijkassistent. Dit zal ook zo aangepast worden in het besluit van de Vlaamse Regering dat de salarisschalen voor het onderwijzend personeel van de hogescholen regelt.

Door van praktijkassistent een apart ambt te maken, kan de hogeschool een zuiverder invulling geven aan het ambt van mandaatassistent. Er mag dan ook verwacht worden dat een assistent ten minste de helft van de opdracht aan de voorbereiding van een

doctoraatsonderzoek kan besteden. Voor andere invullingen van de opdracht zijn binnen het OP andere ambten beschikbaar.

Artikel 21. Dit is een gevolg van het feit dat praktijkassistent een apart ambt geworden is. De ambten die per definitie tijdelijk zijn, dit zijn de ambten van assistent en doctor-assistent, komen niet in aanmerking om het mandaat van departementshoofd uit te oefenen.

Artikel 24, 2° en 3°. Artikel V.141 heeft voortaan uitsluitend betrekking op assistenten. De verwijzingen naar praktijkassistenten en de mogelijkheid om assistenten te benoemen, zijn geschrapt.

Artikel 25. Praktijkassistenten kunnen ofwel aangesteld ofwel benoemd worden. De bepalingen over de benoemingsgrens en dat een benoeming maar voor maximaal een voltijdse opdracht geldt, zijn overgenomen uit het huidige artikel V.141. Om ervoor te zorgen dat de mogelijkheden om benoemd te worden niet worden aangetast, moet voor de berekening voor het benoemingspercentage nog altijd gekeken worden naar zowel de assistenten als de praktijkassistenten zoals dit nu ook het geval is.

Artikel 27. Aangezien praktijkassistenten zonder beperking in de tijd kunnen aangesteld worden, is het logisch dat zij ook onder de toepassing van artikel V.144, §1 vallen.

Artikel 28, 1°. Met deze wijziging is duidelijk wat de diplomavereiste voor praktijkassistent is, nu dit een apart ambt geworden is.

Artikel 30. Dit artikel is het gevolg van het feit dat in de praktijk een bijzondere salarisschaal wel aan een praktijkassistent maar niet aan een assistent kan toegekend worden.

### **Artikel 17, 3°.**

Het onderwijzend personeel van de hogescholen is opgedeeld in drie groepen. De ambten van groep 1 – praktijklectoren, hoofdpraktijklectoren, lectoren en hoofdlectoren – kunnen alleen worden verleend in de professionele bacheloropleidingen. Lectoren en hoofdlectoren kunnen echter wel belast worden met een opdracht van praktijkgericht onderwijs in een academische bacheloropleiding. De ambten van groep 2 – assistenten, doctor-assistenten en werkleiders – kunnen van hun kant alleen verleend worden in de academische opleidingen. Benoemde assistenten, praktijkassistenten en werkleiders kunnen wel belast worden met een opdracht in de professionele bacheloropleidingen. De ambten van groep 3 – docenten, hoofddocenten, hoogleraren en gewoon hoogleraren – kunnen zowel in de professionele als in de academische opleidingen worden verleend.

Na de overgang van de meeste academische hogeschoolopleidingen naar de universiteiten worden alleen nog in de studiegebieden Audiovisuele en Beeldende kunst en Muziek en Podiumkunsten aan de schools of arts en aan de Hogere Zeevaartschool professionele en academische opleidingen aangeboden. De opleidingen aan de schools of arts, ook de academische opleidingen, hebben een heel eigen karakter met heel wat praktijkgerichte opleidingsonderdelen. De schotten die nu tussen de inzetbaarheid van ambten van het onderwijzend personeel van groep 1 en groep 2 bestaan, bemoeilijken het voeren van een gepast personeelsbeleid in het hogere kunstonderwijs.

Met dit voorstel worden de schotten tussen de ambten van het onderwijzend personeel van groep 1 en groep 2 versoepeld. Hierdoor krijgen de Schools of Arts de mogelijkheid een adequater personeelsbeleid te voeren. De maatregel kan er ook voor zorgen dat het oneigenlijk gebruik van gastprofessoren aan de Schools of Arts vermindert. De maatregel geldt ook voor de Hogere Zeevaartschool. De schotten blijven alleen nog bestaan voor de ambten van assistent en doctor-assistent. De ambten van assistent en doctor-assistent



zijn per definitie gericht op het zich bekwamen in wetenschappelijk onderzoek. Vandaar dat zij best alleen in academische opleidingen kunnen tewerkgesteld worden.

Het versoepelen van de schotten mag er niet toe leiden dat de academische gerichtheid van de academische opleidingen aangetast wordt. Dit is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van het hogeschoolbestuur. Iedere instelling moet zorgen voor de kwaliteitszorg van de onderwijs- en onderzoeksactiviteiten. Daarnaast worden de opleidingen ook beoordeeld door de accreditatieorganisatie volgens de regels vermeld in deel 2, titel 1, hoofdstuk 9/1 van de Codex Hoger Onderwijs.

Door het versoepelen van de schotten tussen de ambten van het onderwijzend personeel van groep 1 en groep 2 is het niet meer nodig de overgangsbepalingen in artikel V.121 te behouden. De invoeging van het ambt van praktijkassistent in het eerste lid van het artikel vloeit voort uit de beslissing om van praktijkassistent een apart ambt te maken.

### **Artikel 18, 23 en 29**

Artikel V.150 legt voor de toewijzing, dit is de werving of bevordering in bepaalde ambten, van bepaalde ambten van het onderwijzend personeel naast de vereiste bekwaamheidsbewijzen bijkomende anciënniteitsvoorwaarden op. Er worden andere voorwaarden gesteld naargelang de betrekking via een externe werving of een interne vacature toegewezen wordt.

Deze gedetailleerde regeling is nog moeilijk te verzoenen met een modern personeelsbeleid binnen een hogeschool waar het belangrijk is om te kijken naar welk profiel je welke onderwijsopdracht wenst te geven bijvoorbeeld op basis van eerder verworven competenties.

In het personeelsstatuut van de universiteiten is een gelijkaardige bepaling als het huidige artikel V.150 al in 1995 vereenvoudigd. Een gelijkaardige vereenvoudiging wordt nu in het personeelsstatuut voor de hogescholen aangebracht. Waar artikel V.150 tot nu toe alleen spreekt over bevorderingsambten, worden daar nu ook de wervingsambten van praktijklector, lector en docent en het ambt van gewoon hoogleraar aan toegevoegd.

Het feit dat de overheid geen anciënniteitsvoorwaarden meer oplegt voor de toewijzing van bepaalde ambten, wil niet zeggen dat een hogeschoolbestuur ontslagen wordt van de taak om een goed HR-beleid te hebben. Net zoals er voor de verschillende soorten opleidingen algemene niveaurescriptoren vastgelegd zijn, moet een hogeschool ook de algemene competenties of criteria vastleggen die aan ieder ambt verbonden zijn. De criteria bevatten zowel inhoudelijke als gedragscompetenties. Deze criteria gelden zowel voor een werving als voor een bevordering in het ambt. Het is met het oog op de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek vooral belangrijk dat een personeelslid deze competenties bezit, niet op welke manier het deze competenties verworven heeft.

De criteria die aan ieder ambt verbonden zijn en die de basisvereisten vormen voor de toewijzing van een ambt, moeten duidelijk vastgelegd zijn in een intern reglement zodat alle personeelsleden deze voorwaarden kunnen kennen. Wanneer een hogeschool al een dergelijk reglement heeft, is het niet nodig omwille van deze bepaling een nieuw reglement uit te werken.

Door de wijzigingen aan artikel V.150 is het tweede lid van artikel V.139 niet meer nodig en kan het opgeheven worden.

Voor de toewijzing van het ambt van gewoon hoogleraar zijn er in artikel V.122 bijzondere voorwaarden opgenomen. Door de toevoeging van het ambt van gewoon hoogleraar aan artikel V.150 is de anciënniteitsvereiste in artikel V.122, 2°, opgeheven. Net zoals voor de andere ambten kan het hogeschoolbestuur ook voor het ambt van gewoon hoogleraar zelf de anciënniteitsvoorwaarden en de andere criteria met

inhoudelijke en gedragscompetenties vastleggen. De andere voorwaarden uit artikel V.122 blijven wel behouden.

### **Artikel 22 en 31**

Volgens artikel V.137, §2, en artikel V.191, §2, van de Codex Hoger Onderwijs kan een werving in een vacante betrekking, met uitzondering van een aanstelling van minder dan 1 (academie)jaar, maar gebeuren na een openbare vacature die via minstens 2 openbare informatiekanalen bekendgemaakt wordt. Nieuwe personeelsleden worden vaak in een niet-vacante betrekking geworven. Wanneer er nadien een vacante betrekking vrij komt, komen deze personeelsleden in aanmerking voor de invulling van deze betrekking. Volgens de decretale regels zou de hogeschool op dat moment een openbare vacature moeten uitschrijven. Bijgevolg moeten personeelsleden nog eens solliciteren voor hun eigen functie.

Een openbare vacature bevordert de diversiteit en kwaliteit binnen een instelling, kan mobiliteit tussen instellingen bevorderen, maar mag er niet voor zorgen dat eigen personeelsleden weinig tot geen kansen hebben om door te groeien, verlenging van contract te krijgen of te wisselen van functie. Mobiliteit binnen de hogescholen is minstens even belangrijk. Personeelsleden de kans geven om intern te solliciteren werkt ook motiverend.

Met de sociale partners is overeengekomen dat wanneer een personeelslid via een openbare vacature aan een hogeschool geworven is, ook al is dat in een niet-vacante betrekking, de verdere evolutie van de tewerkstelling aan de hogeschool zonder openbare vacature kan gebeuren. Dat betekent dat een personeelslid dat via een openbare vacature in een niet-vacante betrekking geworven is, nadien zonder openbare vacature naar een vacante betrekking kan overgaan.

Er is ook om overeengekomen het onderscheid tussen een werving in een vacante en een niet-vacante betrekking op te heffen. De regel dat een werving in een vacante betrekking van minstens 1 (academie)jaar maar kan gebeuren na een openbare vacature wordt uitgebreid tot wervingen in niet-vacante betrekkingen. Daardoor vervalt de mogelijkheid een personeelslid zonder openbare vacature voor meer dan 1 (academie)jaar in een niet-vacante betrekking te werven. Aanstellingen van minder dan 1 (academie)jaar in een vacante of een niet-vacante betrekking kunnen nog altijd zonder openbare vacature verlopen.

Het voordeel van een werving via een openbare vacature is niet onbeperkt. Een personeelslid dat via een openbare vacature geworven is en aan de hogeschool een verlofstelsel opneemt, behoudt gedurende dit verlof het voordeel van de openbare vacature, ook al oefent het geen effectieve opdracht meer uit aan de hogeschool. Hetzelfde geldt voor een personeelslid dat na een openbare vacature in een werfreserve is opgenomen. Als dit personeelslid nadien vanuit de werfreserve een functie aan de hogeschool opneemt, geldt dit als een werving via een openbare vacature. Wanneer daarentegen een personeelslid dat via een openbare vacature geworven is, nadien ontslag neemt of ontslagen wordt aan de hogeschool of wanneer de aanstelling niet verlengd wordt, verliest het personeelslid het voordeel van de eerdere openbare vacature. Het moet voor een nieuwe aanstelling in een vacante betrekking opnieuw een openbare vacature doorlopen.

Aan de hogescholen gebeurt de uitbreiding van de omvang van een opdracht altijd via een interne vacature. Aan de universiteiten kan de omvang van een opdracht ook zonder interne vacature uitgebreid worden. De nieuwe paragraaf 3 biedt net zoals aan de universiteiten ook de mogelijkheid om een opdracht zonder interne vacature uit te breiden. Een hogeschool kan dus zelf bepalen in welke situaties een opdracht zonder interne vacature kan uitgebreid worden en in welke situaties dat niet mogelijk is. Het hogeschoolbestuur legt de regels die bepalen wanneer voor de uitbreiding van de

omvang van de opdracht van een personeelslid een interne vacature nodig is of wanneer dit zonder interne vacature kan gebeuren, vast in een intern reglement waarover onderhandeld wordt in het hogeschoolonderhandelingscomité.

De nieuwe regeling treedt in werking op 1 januari 2024. Dat betekent dat al de personeelsleden die op dat moment via een openbare vacature geworven zijn, ook al ging het om een werving in een niet-vacante betrekking, vanaf die datum zonder nieuwe openbare vacature naar een vacante betrekking kunnen overgaan.

### **Artikel 28, 2°**

Om een internationaal erkend vaarbevoegdheidsbewijs voor scheepswerktuigkunde op managementniveau te kunnen uitreiken, moeten de lesgevers in de academische opleiding scheepswerktuigkunde aan de Hogere Zeevaartschool een attest hebben dat aangeeft dat zij minstens 36 maand effectieve praktijkervaring in de vaart hebben (vereiste van STCW). Bij het onderwijsdecreet XXXI van 9 juli 2021 is aan artikel V.48, §3, van de Codex Hoger Onderwijs een tweede lid toegevoegd dat bepaalt dat het Certificate of Competence/vaarbevoegdheidsbewijs A-III/2 als Chief Engineer, zoals beschreven in de STCW Conventie 1978 Regulation III/2 voor de ambten van docent, hoofddocent en hoogleraar eveneens als vereist bekwaamheidsbewijs geldt. Dit liet toe dat de Hogere Zeevaartschool blijvend personeelsleden in het bezit van dit specifieke vaarattest kan blijven werven om in te zetten in de opleiding scheepswerktuigkunde die met ingang van het academiejaar 2020-2021 naar een academische opleiding werd omgevormd.

Met deze wijziging wordt de gelijkstelling van het bovenvermelde certificaat als vereist bekwaamheidsbewijs uitgebreid tot de ambten van assistent, praktijkassistent en werkleider.

### **Artikel 32**

Artikel V.144, §1, van de Codex Hoger Onderwijs bepaalt dat aanstellingen in vacante betrekkingen in de ambten van het onderwijzend personeel van groep 1 en groep 3, ook deze via ambtswijziging, vanaf het derde opeenvolgende academiejaar van onbepaalde duur zijn. Deze maximumgrens sluit aan bij de regel uit het arbeidsrecht waarin staat dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet meer dan 2 jaar mogen bedragen.

Voor het administratief en technisch personeel van de hogescholen is er geen artikel dat het onbeperkt vernieuwen van een aanstelling van bepaalde duur toelaat, maar er is ook geen artikel dat hiervoor beperkingen oplegt. Dit geeft op zijn minst de indruk dat een hogeschool zonder beperkingen een aanstelling van bepaalde tijd van een lid van het ATP kan verlengen. Aangezien er in de Codex Hoger Onderwijs een specifieke regeling is over de tewerkstelling van het ATP kan voor de vrije hogescholen ook niet gesteld worden dat bij het uitblijven van een bepaling in de codex de regels uit het arbeidsrecht moeten toegepast worden.

Door de huidige regeling is er niet alleen een niet te verantwoorden ongelijke behandeling tussen de tewerkstelling van het onderwijzend en het administratief en technisch personeel, de regeling botst ook met de Europese wetgeving inzake opeenvolgende tewerkstellingen van bepaalde tijd. Artikel 5 van de richtlijn 1999/70/EG van 28 juni 1999 inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bepaalt dat lidstaten maatregelen moeten nemen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen. Volgens het Europees Hof van Justitie is een algemene en abstracte wettelijke bepaling die opeenvolgende tewerkstellingen van bepaalde tijd toelaat niet voldoende als objectieve reden om een dergelijke tewerkstelling te verantwoorden.

Om mogelijke juridische problemen te vermijden en de regeling over opeenvolgende aanstellingen van bepaalde tijd voor het ATP in overeenstemming te brengen met de Europese wetgeving, wordt voor het ATP een gelijkaardige regeling ingevoerd als de regeling die al voor het OP bestaat.

Het artikel bevat een overname van de regeling uit artikel V.144, §1 en §2, die voor het onderwijzend personeel geldt. In tegenstelling tot het onderwijzend personeel wordt voor het administratief en technisch personeel niet met academiejaren maar gewoon met jaren gewerkt. Waar een lid van het onderwijzend personeel meestal vanaf het begin van het academiejaar aangesteld wordt, loopt dat voor het administratief en technisch personeel veel meer uiteen.

**Artikel 35.**

Dit artikel regelt de inwerkingtreding.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS