

## 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.

De inspectie van financiën gaf op 14 juni 2023 een gunstig advies bij een bundel met een aantal bijkomende fiches om aan het voorontwerp van decreet toe te voegen. Deze fiches hebben allemaal betrekking op de rechtspositieregeling. Voor deze bijkomende fiches is geen bijkomend begrotingsakkoord vereist. Er werd rekening gehouden met de technische opmerking van de inspectie van financiën bij een van de artikelen met betrekking tot de evaluatieregeling.

### **2. Onderhandelingen**

De onderhandelingen in het Vlaams Onderhandelingscomité voor het Hoger Onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent vonden plaats op 18 april, 13 en 20 juni 2023. Ze werden afgesloten met een protocol van gedeeltelijk akkoord. De onderhandelingen hebben geleid tot de volgende aanpassingen:

- er zijn een aantal technische aanpassingen aan de tekst van het voorontwerp van decreet en de memorie van toelichting aangebracht;
- er is aan artikel 46 nog een technische aanpassing aangebracht naar aanleiding van de opmerking van een van de sociale partners in het protocol;

- de regeling over het aanvragen van een flexibele werkregeling is volledig herwerkt en in grote mate in overeenstemming gebracht met de regeling uit cao 162 van 27 september 2022 tot invoering van een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;
- er is een bepaling toegevoegd die stelt dat ook voor leden van het zelfstandig academisch personeel die daarnaast medische en paramedische activiteiten uitoefenen in een universitair ziekenhuis de minimumomvang van de opdracht als lid van het zelfstandig academisch personeel 5% van een voltijdse opdracht bedraagt in plaats van 10% van een voltijdse opdracht;
- er is een bepaling toegevoegd die in artikel V.55 van de codex hoger onderwijs de regels over de proefperiode van het administratief en technisch personeel van de universiteiten aanpast. Op die manier is deze regeling in overeenstemming met de regel uit artikel 8 van de richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden;
- er is een artikel toegevoegd waardoor de regel dat personeelsleden die aanspraak kunnen maken op een rustpensioen niet meer ter beschikking kunnen gesteld worden niet van toepassing is op personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte of gebrekkigheid tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte;
- er is een aanpassing van het statuut van gastproffen aan de hogescholen opgenomen. Om verwarring met een gastprof aan een universiteit te vermijden wordt de benaming van het ambt van gastprof aan een hogeschool gewijzigd in "gastdocent". Door de wijzigingen krijgen gastdocenten een beter statuut, vooral in het hoger kunstonderwijs maar ook daarbuiten;
- er is een gewijzigde evaluatieregeling uitgewerkt. In de nieuwe regeling ligt de nadruk op regelmatige informele opvolgingsgesprekken. Een formele evaluatie is alleen maar nodig nadat een personeelslid een remediëringstraject doorlopen heeft. De nieuwe evaluatieregeling geldt voor de benoemde personeelsleden van de universiteiten en de hogescholen en voor de tijdelijke personeelsleden van de hogescholen met een ambtsanciënniteit van ten minste 8 jaar. Alle personeelsleden, benoemd en tijdelijk, hebben het recht om eenmaal per jaar een opvolgingsgesprek aan te vragen;
- als gevolg van de erg negatieve reactie in het protocol van een van de sociale partners over de gewijzigde regeling met betrekking tot het jaarverslag, is beslist de betreffende artikels uit het decreet te halen. Dat betekent dat wat het jaarverslag betreft, de huidige regelgeving behouden blijft.

## **II. Artikelsgewijze toelichting**

### **Artikel 1**

Dit artikel behoeft geen toelichting.

### **Artikel 2, 3, 7, 28, 33, 40, 3°, 46, 49, 50 en 52**

#### Algemeen

Volgens de huidige regelgeving kan een hogeschool contractueel buiten de personeelsformatie gastproffen tewerkstellen. Deze gastproffen worden ofwel via de werkingsenveloppe van de hogeschool betaald ofwel via de eigen middelen van de hogeschool. Voor de tewerkstelling van gastproffen gelden geen minimaal vereiste bekwaamheidsbewijzen. Wat de bezoldiging betreft, is alleen vastgelegd dat deze niet hoger mag zijn dan het salaris dat verbonden is aan het ambt van gewoon hoogleraar. De tewerkstelling van gastproffen is in principe tijdelijk. Alleen in de studiegebieden Audiovisuele en beeldende kunst en Muziek en podiumkunsten kunnen gastproffen voor onbepaalde duur tewerkgesteld worden.

De decreetgever heeft zich bij de invoering van het ambt van gastprof aan de hogescholen in 1994 geïnspireerd op de functie van gastprof aan de universiteiten maar

de hogescholen hebben van bij het begin een eigen invulling aan het gebruik van het ambt gegeven. Om duidelijk aan te geven dat er een verschil is met de functie van gastprof aan de universiteiten wordt de benaming van het ambt aan de hogescholen gewijzigd in "gastdocent".

Het statuut van voorheen gastprof, nu gastdocent, is een soepel statuut dat de hogescholen de nodige flexibiliteit biedt binnen het personeelsbeleid. Langs de andere kant is het vaak een ongunstig statuut voor personeelsleden die jarenlang voor een groot percentage als gastdocent tewerkgesteld blijven. Dit is vooral het geval voor gastproffen die in de studiegebieden Audiovisuele en beeldende kunst en Muziek en podiumkunsten tewerkgesteld zijn. Het statuut biedt de mogelijkheid dat in de bezoldiging geen anciënniteitsopbouw in de salarisschaal, vakantiegeld of eindejaarstoelage opgenomen wordt. De diensten gepresteerd als gastdocent worden niet meegenomen voor de berekening van de dienstanciënniteit aan een hogeschool. De jaren als gastdocent geven evenmin recht op een overheidspensioen.

De wijzigingen aan de regelgeving hebben tot doel de flexibiliteit van het statuut van gastprof te behouden maar tegelijkertijd het statuut van gastdocent te verbeteren. Een klassieke gastdocent is een expert van buiten de hogeschool die in een hogeschool zijn expertise met de studenten deelt. De tewerkstelling van een klassieke gastdocent is ofwel van beperkte tijd ofwel voor een beperkt opdrachtvolume. Naast de klassieke gastdocent is er ook de gastdocent in het hoger kunstonderwijs. Deze gastdocent is vaak voor een groot volume en een langere duur tewerkgesteld. In de nieuwe regeling zijn er drie soorten gastdocenten:

- 1) Een gastdocent met een grote opdracht die bezoldigd wordt met een – al dan niet bijzondere – salarisschaal met de daaraan verbonden anciënniteitsopbouw, de eindejaarstoelage en het vakantiegeld.

Een grote opdracht is, naar analogie met de cumulregeling, een opdracht van ten minste 50%. Op dat moment is de hoofdopdracht van de betrokken persoon het gastdocentschap.

De duur van de opdracht is niet beperkt in de tijd. Vanaf het derde opeenvolgende jaar is de tewerkstelling van onbepaalde duur.

In het hoger kunstonderwijs is de verloning van de gastdocent met een grote opdracht gereguleerd. Deze gastdocenten moeten altijd bezoldigd worden met een salarisschaal, met bijhorende anciënniteitsopbouw, eindejaarstoelage en vakantiegeld. Deze gastdocenten behoren dus altijd tot de onder dit punt vermelde gastdocenten. Om de hogescholen voldoende tijd te geven zich in het hoger kunstonderwijs aan deze nieuwe regeling aan te passen, bedraagt de grens van wat een grote opdracht is, in 2024 nog 70%. Dit percentage wordt tegen 2029 afgebouwd tot 50%. De afbouw gebeurt in principe lineair tenzij de hogeschool in een protocol met de personeelsvertegenwoordigers een ander afbouwschema overeengekomen is.

- 2) Een klassieke gastdocent met een grote opdracht waarvan de verloning afwijkt van punt 1)

De duur van de opdracht van deze gastdocent is beperkt in de tijd tot maximaal 5 jaar. De bezoldiging van de gastdocent is vrij.

- 3) Een klassieke gastdocent met een kleine opdracht.

Een kleine opdracht is een opdracht van minder dan 50%. Dit wijst erop dat de betrokken persoon buiten het gastdocentschap elders zijn hoofdopdracht heeft. Die hoofdopdracht biedt de meerwaarde voor het gastdocentschap.

De duur van de opdracht van deze gastdocent is niet beperkt in de tijd. Vanaf het derde opeenvolgende jaar is de tewerkstelling wel van onbepaalde duur. De bezoldiging van de gastdocent is vrij.

Er is sprake van een opeenvolgende tewerkstelling wanneer er geen onderbreking tussen twee tewerkstellingen is of wanneer de onderbreking tussen twee tewerkstellingen kleiner is dan 3 maanden.

### Artikelsgewijs

Artikel 2, 3, 7, 24, 49 en 52

Deze aanpassingen zijn het gevolg van het vervangen van de benaming gastprof of gastprofessor door de term gastdocent.

### Artikel 33.

Door de wijziging aan artikel V.118 worden diensten als gastdocent waarvan de omvang van de opdracht ten minste 10% van een voltijdse opdracht bedraagt, meegenomen in de dienstanciënniteit van een lid van het onderwijzend personeel. Dat maakt de overgang van een gastdocent naar een ambt binnen het onderwijzend personeel aantrekkelijker.

### Artikel 40, 3°.

Gastdocenten zijn contractuele personeelsleden die voor hun werving en tewerkstelling aan minder regels gebonden zijn dan leden van het onderwijzend personeel. Net zoals in artikel V.191 van de codex hoger onderwijs al het geval is voor contractuele leden van het administratief en technisch personeel, maakt de toevoeging aan artikel V.137 het mogelijk om gastdocenten zonder nieuwe vacature over te hevelen naar een betrekking op de personeelsformatie van het onderwijzend personeel. Deze overheveling is wel maar mogelijk als aan een aantal voorwaarden voldaan is. Als aan deze voorwaarden niet voldaan is, kan een gastdocent maar tewerkgesteld worden in een ambt van het onderwijzend personeel na een vacature.

### Artikel 46.

Dit artikel bevat de nieuwe indeling van gastdocenten en de duur van hun tewerkstelling.

### Artikel 50.

Gastdocenten kunnen in principe bezoldigd worden met een vastgelegd bedrag of met een salarisschaal. Gastdocenten met ten minste een 70% opdracht in het hoger kunstonderwijs moeten daarentegen altijd met een salarisschaal bezoldigd worden. Bovendien hebben deze gastdocenten recht op een anciënniteitsopbouw in de salarisschaal, en op vakantiegeld en een eindejaarstoelage. Gastdocenten die via de werkingsuitkeringen een salarisschaal krijgen, krijgen daarbij in het betalingsstelsel automatisch al het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. Dat is niet het geval met de anciënniteitsopbouw. Voor alle duidelijkheid zijn deze drie elementen nog eens expliciet opgenomen bij de bezoldiging van gastdocenten met een 70% opdracht in het hoger kunstonderwijs.

Het opdrachtpercentage waarop de bezoldigingsregel voor gastdocenten in het hoger kunstonderwijs van toepassing is wordt vanaf 2025 afgebouwd van 70% naar 50%. Deze afbouw gebeurt ieder jaar met een lineair percentage tenzij het hogeschoolbestuur met de vakbondsafgevaardigden een ander afbouwschema overeengekomen is.

### **Artikel 4, 5, 7, 55 en 56**

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, 18, 31 en 32**

## Algemeen

Deze maatregel geeft uitvoering aan artikel 9 van de Richtlijn EU 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. Op grond van dit artikel moeten de lidstaten de nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en mantelzorgers om flexibele werkregelingen kunnen verzoeken voor zorgdoeleinden.

Personeelsleden uit het onderwijs krijgen hiermee het recht om in specifieke omstandigheden een flexibele werkregeling aan te vragen. Er wordt echter geen recht op een flexibele werkregeling ingevoerd. Het bevoegd bestuur kan de aanvraag steeds weigeren.

De uitgewerkte regeling is in grote mate geïnspireerd door de regeling uit cao 162 van 27 september 2022 tot invoering van een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen. De regeling uit cao 162 is sowieso van toepassing op de personeelsleden van de vrije universiteiten en hogescholen die niet met werkingsuitkeringen van de Vlaamse Gemeenschap bezoldigd worden. Het is de bedoeling ervoor te zorgen dat enerzijds rekening gehouden wordt met een aantal specifieke vragen voor de personeelsleden die met werkingsuitkeringen bezoldigd worden maar dat er anderzijds een regeling uitgewerkt wordt die zo veel mogelijk voor alle personeelsleden van de instellingen kan toegepast worden.

Een flexibele werkregeling is een aanpassing aan het bestaande werkpatroon van het personeelslid. Wat daar precies onder valt, wordt afgesproken tussen het instellingsbestuur en het personeelslid. Het kan bijvoorbeeld gaan om een aanpassing van het werkrooster of het toestaan van telewerk. De keuze voor een flexibele werkregeling moet wel in overeenstemming zijn met het bestaande regelgevend kader. Het recht op een flexibele werkregeling geeft geen toelating om bijvoorbeeld af te wijken van de regels over de maximale arbeidsduur.

Deze regeling is alleen van toepassing op de personeelsleden die met werkingsuitkeringen bezoldigd worden. De universiteiten en hogescholen hebben zich in het protocol bij dit decreet geëngageerd deze regeling zo veel als mogelijk ook toe te passen op de personeelsleden die met andere financiële middelen bezoldigd worden.

## Artikelsgewijs

Er wordt telkens een gelijkaardige regeling ingevoegd voor het academisch personeel en het administratief en technisch personeel van de universiteiten en voor het personeel van de hogescholen.

§1 definieert een aantal begrippen die in de regeling voorkomen.

§2 bevat het toepassingsgebied van de regeling. Het legt vast in welke gevallen en onder welke voorwaarden een personeelslid een flexibele werkregeling kan aanvragen. Een flexibele werkregeling kan voor maximaal 12 maanden aangevraagd worden. Wanneer het personeelslid de werkregeling daarna wil verderzetten, moet het een nieuwe aanvraag indienen. Een verschil met cao 162 is dat er voor de personeelsleden bezoldigd met werkingsuitkeringen geen anciënniteitsvereiste opgelegd is vooraleer een flexibele werkregeling kan aangevraagd worden.

§3 bepaalt de procedure voor het aanvragen van een flexibele werkregeling. Het personeelslid moet in de aanvraag aangeven om welk zorgdoeleinde het gaat, bijvoorbeeld het zorgen voor een kind. Het universiteitsbestuur kan bij het personeelslid een of meerdere documenten opvragen die het zorgdoeleinde aantonen.

In §4 wordt het derde lid van artikel 9 van de Richtlijn uitgevoerd. Het instellingsbestuur is niet verplicht om een flexibele werkregeling toe te staan. Als het bestuur hier niet op

ingaat, moet het bestuur het personeelslid schriftelijk laten weten wat de redenen voor de weigering zijn. Die redenen moeten te maken hebben met de continuïteit en de organiseerbaarheid van de opdracht van de universiteit of hogeschool. Het instellingsbestuur heeft ook de mogelijkheid om een andere vorm van flexibele werkregeling of een andere periode voor te stellen. Als het instellingsbestuur niet binnen de vastgelegde termijn op de aanvraag reageert, kan het personeelslid de aanvraag opnieuw indienen. Reageert het instellingsbestuur ook niet op de opnieuw ingediende aanvraag, dan is de aanvraag automatisch goedgekeurd.

§5 legt vast dat het personeelslid het recht heeft om te vragen de flexibele werkregeling vervroegd stop te zetten. Het personeelslid moet deze vraag motiveren. Het instellingsbestuur kan een termijn vastleggen die het personeelslid moet respecteren vooraleer het de flexibele werkregeling effectief kan beëindigen. Op die manier heeft het bestuur voldoende tijd om de nodige organisatorische maatregelen te nemen.

In §6 wordt tot slot vastgelegd dat een personeelslid het recht heeft na afloop van de flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten. Aangezien het werkpatroon jaar na jaar kan veranderen omwille van de organisatie van het onderwijs, onderzoek en dienstverlening, is het niet mogelijk te garanderen dat het personeelslid na afloop van de flexibele werkregeling exact hetzelfde werkpatroon als voordien zal kunnen hervatten.

### **Artikel 10**

Universitaire ziekenhuizen worden verondersteld de wetenschappelijke expertise in de kliniek uit bouwen en onderzoeksgedreven onderwijs aan de universiteit te ondersteunen. De overheid verplicht de universitaire ziekenhuizen zelfs om mensen aan te werven die tegelijk een academische aanstelling hebben als docent aan een universiteit.<sup>1</sup>

Het decreet voorziet in een minimum van 10% aanstelling voor ZAP-leden die onderzoek dienen te doen. Dat is het dubbele van wat het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek (FWO) vraagt bij indiening van projecten: voor aanvragen bij het FWO volstaat een 5% aanstelling als ZAP promotor op voorwaarde.<sup>2</sup> Deze bepaling in de Codex Hoger Onderwijs zorgt ook voor extra kosten zonder meerwaarde.

Deze aanpassing zorgt ervoor dat de Codex Hoger Onderwijs in lijn is met de huidige noden en de regelgeving van het FWO. Aangezien tandheelkundige klinieken een eigen reglementering volgen die losstaat van een universitair ziekenhuis, worden deze ermee gelijkgesteld.<sup>3</sup> De wijziging laat hen toe extra klinische expertise in te brengen in het onderwijs (bachelor, master en master-na-master), op te treden als promotor-woordvoerder van PhD's en onderzoeksprojecten (o.a. bij FWO) in te dienen.

### **Artikel 11, 12 en 13**

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

---

<sup>1</sup> Koninklijk besluit van 7 juni 2004 tot vaststelling van de voorwaarden om te worden aangewezen als universitair ziekenhuis, universitaire ziekenhuisdienst, universitair ziekenhuisfunctie of universitair zorgprogramma, artikel 1, 3°.

<sup>2</sup> Reglement van het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek - Vlaanderen tot regeling van onderzoeksprojecten fundamenteel onderzoek": art. 10, §3: "Een promotor-woordvoerder of promotor met zowel een ZAP-aanstelling van minimum 5 procent als een aanstelling van kliniekhoofd of adjunct-kliniekhoofd of een gelijkgestelde functie in een Vlaams Academisch Ziekenhuis kan eveneens als promotor-woordvoerder of promotor optreden in het kader van dit reglement"

<sup>3</sup> Zie daartoe art. V.17 van de Codex Hoger Onderwijs.

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 14, 15, 42, 1° en 44**

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 1 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 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 16, 17, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 30 en 57, §2**

### Algemeen

Uit wetenschappelijke hoek maar ook vanuit de dagelijkse praktijk binnen de universiteiten en hogescholen wordt er veel kritiek geuit op de klassieke evaluatiesystemen waarbij medewerkers éézijdig een beoordeling krijgen van een leidinggevende. Het systematisch evalueren van prestaties inzake kerntaken hoort inherent bij het continue verbeteren van de kwaliteit van het hoger onderwijs (o.a. in het kader van peer-reviews, instellingsreviews, studentenevaluaties, etc) maar ook in het hoger onderwijs wordt de bestaande, verplichte evaluatieprocedure niet ervaren als een waardevolle HR-praktijk maar als een administratieve last die de kerntaken van onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening belast. Het eenzijdige karakter van de evaluatie staat ook haaks op de academische praktijk van *peers* die de *primus inter pares* verkiezen voor een bepaalde periode. Vaak irriteren en demotiveren de klassieke evaluatie-instrumenten. Zelfs een positieve evaluatie wordt in twijfel getrokken als stimulans.

Als alternatief wordt er vaak een open feedbackomgeving voorzien die in de eerste plaats gericht is op dialoog en continue verbetering en slechts in de tweede plaats op remediëring en formele gevolgen. Ook goed functionerende personeelsleden hebben immers nood aan feedback om zich verder te kunnen ontwikkelen. Er wordt dan gewerkt op een gestructureerde conversatie waarbij wederzijds verwachtingen worden verduidelijkt: wat verwacht de leidinggevende in naam van de organisatie + wat verwacht de medewerker van de leidinggevende om dit te bereiken. Verschillende universiteiten en hogescholen werken al met een feedbackcyclus, maar het regelgevend kader is er niet op voorzien.

Er is in het kader van het Vlaams onderhandelingscomité voor de hogescholen en universiteiten nagedacht over de principes van een modern evaluatiebeleid voor het personeel in het hoger onderwijs. Er is onder meer het volgende afgesproken:

1. In de Codex Hoger Onderwijs worden de algemene principes voor het evaluatiebeleid opgenomen. De hoger onderwijsinstellingen krijgen voldoende autonomie om die principes binnen het eigen HR-beleid van de eigen instelling verder uit te werken.
2. De verplichte evaluatiemomenten worden opgeheven. Het algemene uitgangspunt is dat ieder personeelslid goed functioneert tenzij duidelijk blijkt dat dat niet het geval is.
3. Het HR-beleid biedt ruimte voor gesprekken tussen betrokkenen waarin de wederzijdse verwachtingen worden besproken.
4. Personeelsleden hebben het recht om zelf een formeel gesprek aan te vragen.
5. Als blijkt dat er nood is aan remediëring, wordt er een remediëringstraject opgestart.
6. Het eerste remediëringstraject duurt ten minste 9 maanden.
7. Na afloop van het eerste remediëringstraject volgt er een evaluatie. Bij een positieve beoordeling wordt het remediëringstraject beëindigd. Bij een negatieve beoordeling wordt het remediëringstraject met ten minste 3 maanden verlengd.
8. Tegen een eerste negatieve beoordeling kan een beroep ingesteld worden bij de bevoegde onafhankelijke beroepsinstantie. Dit beroep werkt niet opschortend.
9. Na afloop van het tweede remediëringstraject volgt er een nieuwe evaluatie. Bij een positieve beoordeling wordt het remediëringstraject beëindigd. Bij een negatieve beoordeling kan het personeelslid door de instelling ontslagen worden.
10. Tegen een tweede negatieve beoordeling kan een beroep ingesteld worden bij de bevoegde onafhankelijke beroepsinstantie. Dit beroep werkt opschortend.
11. De uitspraak van de onafhankelijke beroepsinstantie is bindend voor de partijen. Hiertegen kan alleen beroep worden aangetekend bij de bevoegde rechtbank.
12. De duur van de termijn van een remediëringstraject wordt gemotiveerd.
13. Als blijkt dat er geen nood aan remediëring meer is, kan het remediëringstraject voortijdig beëindigd worden.
14. Er wordt decretaal geen maximumtermijn opgelegd voor de totale duur van het hele traject.
15. Voor de universiteiten is de regeling van toepassing op de vastbenoemde personeelsleden.
16. Voor de hogescholen is de regeling van toepassing op de volgende personeelsleden:
  1. Voor de vastbenoemde personeelsleden geldt een zelfde regeling als voor de vastbenoemde personeelsleden van de universiteiten.
  2. Voor de tijdelijke personeelsleden is er in principe geen verplichte evaluatie volgend op een remediëringstraject, met uitzondering van:
    - a) Tijdelijke personeelsleden met een ambtsanciënniteit van ten minste 8 jaar kunnen maar een evaluatie "onvoldoende" krijgen na een eenmalig remediëringstraject van ten minste 4 maanden.
    - b) Tijdelijke personeelsleden met een ambtsanciënniteit van ten minste 10 jaar kunnen maar een evaluatie "onvoldoende" krijgen na een eenmalig remediëringstraject van ten minste 6 maanden.
17. De besturen engageren zich om op lokaal niveau te bekijken in welke mate gelijkaardige uitgangspunten ook kunnen worden toegepast op hun contractueel personeel.
18. De procedure die een universiteit of hogeschool zelf uitwerkt, waarborgt maximaal de rechten van het personeelslid.

Met de hier voorgestelde aanpassingen worden de algemene principes voor een nieuw evaluatiebeleid die met de sociale partners overeengekomen zijn in de codex hoger onderwijs verankerd. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de algemene principes van een modern evaluatiebeleid die voor alle personeelsleden gelden die met werkingsuitkeringen die door de Vlaamse Gemeenschap verschaft worden gelden en de specifieke regels met betrekking tot het remediëringstraject die alleen op vast benoemde personeelsleden van toepassing zijn. Dat laatste sluit voor de universiteiten aan bij de bestaande evaluatieregeling. Hoewel er in de regelgeving met betrekking tot het academisch en administratief en technisch personeel van de universiteiten niet expliciet opgenomen is dat deze alleen op benoemde personeelsleden van toepassing is, kan dit

wel uit de verwoording van de artikelen V.46 en V.62 van de codex hoger onderwijs afgeleid worden. Bij de regels over de opzegtermijn wordt daar immers verwezen op het aanvullen van de werkgeversbijdragen zodat een personeel dat ontslagen is, kan genieten van een werkloosheidsuitkering en de voordelen van de sociale zekerheid.

#### Artikelsgewijs

Artikel 16 bevat de algemene principes van een modern HR-beleid die door het universiteitsbestuur verder moeten uitgewerkt worden. Deze principes gelden voor alle leden van het academisch personeel bezoldigd ten laste van de werkingsuitkeringen die door de Vlaamse Gemeenschap verschaft worden en dus niet alleen voor de benoemde personeelsleden.

De basis van de nieuwe methodiek is wat in de codex het opvolgingsgesprek genoemd wordt maar in een instelling evengoed een andere benaming kan krijgen. Het opvolgingsgesprek is niet het zelfde als een evaluatie. Het is een tweerichtingsgesprek tussen het betrokken personeelslid en een of meerdere andere personeelsleden, al dan niet leidinggevend of evaluatoren, waarin teruggekoppeld wordt over het werk en de werkzaamheden van het personeelslid. Het opvolgingsgesprek heeft tot doel de ontwikkeling van het betrokken personeelslid te stimuleren, de resultaten te bespreken en te optimaliseren, de capaciteiten optimaal te benutten en de werkomstandigheden te verbeteren. In een opvolgingsgesprek kunnen afspraken gemaakt worden over concrete verbeteracties, maar ook over de tijdsverdeling tussen de kerntaken of over het opnemen van bepaalde opdrachten. In principe is het niet nodig een formeel verslag van een opvolgingsgesprek bij te houden maar als er afspraken gemaakt worden, worden die best wel neergeschreven. De instelling bepaalt zelf wanneer er een opvolgingsgesprek plaatsvindt. Het verdient aanbeveling dat een dergelijk gesprek minstens eenmaal per jaar plaatsvindt. Als de instelling niet zelf het initiatief neemt om een opvolgingsgesprek te houden, kan het personeelslid daar eenmaal per jaar zelf om vragen. Als een personeelslid een opvolgingsgesprek aanvraagt, moet de instelling hierop ingaan.

Artikel 17 bevat de regeling van remediëring en evaluatie voor een benoemd lid van het academisch personeel. Het is mogelijk dat er op basis van een of meerdere opvolgingsgesprekken vastgesteld wordt dat er duidelijke verbeterpunten zijn aan het functioneren van een personeelslid die niet zo maar via afspraken bij het opvolgingsgesprek kunnen bijgeschaafd worden. In dat geval wordt er door een evaluator een remediëringstraject opgestart. De evaluator of evaluatoren kan of kunnen, maar moeten niet dezelfde personen zijn als degene of degenen die de opvolgingsgesprekken voert of voeren met het betrokken personeelslid.

De remediëring wordt opgesplitst in twee trajecten. Na elk traject volgt er een formele evaluatie. De duur van een remediëringstraject hangt af van de tijd die nodig is voor het verbeteren van het functioneren van het personeelslid. Daarbij geldt voor het eerste traject een minimumtermijn van 9 maanden en voor het tweede traject een minimumtermijn van 3 maanden. Als voor een personeelslid binnen een termijn van 24 maanden na het afsluiten van het tweede remediëringstraject opnieuw dezelfde problemen opduiken waarvoor een nieuw remediëringstraject nodig blijkt, bedraagt de minimumtermijn van het eerste remediëringstraject 3 maanden in plaats van 9. Er mag in dat geval immers van uitgegaan worden dat het personeelslid al eens een uitgebreide kans gehad heeft om die welbepaalde werkpunten aan te pakken. Wanneer het louter om andere werkpunten gaat dan diegene die bij een eerder remediëringstraject aangepakt zijn, dan is de minimumtermijn van het eerste remediëringstraject opnieuw 9 maanden.

Indien het personeelslid gedurende een lange periode afwezig is, bijvoorbeeld wegens ziekte of loopbaanonderbreking, wordt de termijn van het remediëringstraject opgeschort. Deze termijn begint pas terug te lopen wanneer het personeelslid opnieuw aan het werk gaat. Wanneer het personeelslid tijdens het remediëringstraject halftijdse

loopbaanonderbreking neemt, wordt de duur van het traject verlengd a rato van de omvang van de loopbaanonderbreking.

De afspraken met betrekking tot het remediëringstraject worden in een document opgenomen. De instelling bepaalt zelf hoe de verbeteracties vastgelegd worden. Voor het welslagen van het remediëringstraject is het belangrijk dat de acties in overleg met het personeelslid worden vastgelegd. Het is echter niet nodig dat het personeelslid met deze acties akkoord gaat. De verbeteracties en de termijn van het traject moeten verband houden met de specifieke omstandigheden. Er kan niet van een prof verwacht worden dat deze in het kader van een remediëringstraject een opleiding volgt om zijn pedagogische vaardigheden te verbeteren als daar geen problemen mee bleken te zijn. Er moet bij de opstart van ieder remediëringstraject een document opgemaakt worden. De in het document opgenomen beslissing over de opgenomen verbeteracties en de termijn van het traject moet duidelijk gemotiveerd zijn.

Ieder remediëringstraject wordt afgesloten met een formele evaluatie. Als het oordeel van die evaluatie "gunstig" is, wordt het remediëringstraject afgesloten en stapt het personeelslid terug over naar het algemene systeem van regelmatige opvolgingsgesprekken. Na het eerste remediëringstraject kan de evaluator ook het oordeel "ondermaats" toekennen. Dit oordeel betekent dat er nog altijd werkpunten zijn en dat er een bijkomend – tweede – remediëringstraject nodig is. Na het tweede remediëringstraject kan de evaluator – naast het oordeel "gunstig" – ook het oordeel "onvoldoende" toekennen. Dit wijst erop dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid nog altijd niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het universiteitsbestuur de mogelijkheid heeft het personeelslid te ontslaan. Het ontslag na een evaluatie "onvoldoende" is dus een mogelijk beleidsinstrument voor het instellingsbestuur maar geen automatisme of verplichting.

De aan de functie verbonden vereisten moeten breed beoordeeld worden. Het gaat hier niet alleen over de academische of administratieve prestaties die van het personeelslid verwacht worden maar ook over de manier waarop het personeelslid functioneert binnen de universiteit. Het gaat er dus bijvoorbeeld niet alleen om dat een hoofddocent een goede onderzoeker is en excellent is in zijn academische taken, het gaat ook over de manier waarop de hoofddocent zijn team aanstuurt en met zijn studenten omgaat.

Het personeelslid kan tegen het oordeel "ondermaats" en "onvoldoende" een beroep instellen bij een onafhankelijke beroepsinstantie. Het beroep tegen het oordeel "ondermaats" is niet opschortend. Dat betekent dat het beroep niet verhindert dat het tweede remediëringstraject opgestart wordt. Dit tweede traject wordt vanzelfsprekend stopgezet vanaf het moment dat de beroepsinstantie het oordeel van de evaluator herroept. Het beroep tegen het oordeel "onvoldoende" is wel opschortend zodat een personeelslid niet kan ontslagen worden zolang het beroep niet afgerond is. De uitspraak van het beroepsorgaan is bindend voor beide partijen. Hiertegen kan alleen beroep worden aangetekend bij de bevoegde rechtbank.

Om te vermijden dat er juridische betwistingen zouden ontstaan over de datum waarop eventuele termijnen beginnen te lopen, is het van belang dat het duidelijk is wanneer een personeelslid een document ontvangen heeft. De instellingen bepalen zelf hoe dit geregeld wordt.

Zowel het personeelslid als de evaluator kunnen in de loop van een remediëringstraject een tussentijds gesprek aanvragen. In dat gesprek kan nagegaan worden hoe de remediëring verloopt en of er bijsturingen in de termijn of de werkpunten nodig zijn. Het tussentijds gesprek kan er ook toe leiden dat de evaluator in een formele evaluatie oordeelt dat alle werkpunten aangepakt zijn en het personeelslid weer volgens de aan de functie verbonden vereisten functioneert.

De bepalingen over de opzegtermijn in paragraaf 5 zijn een overname van de regels die nu in artikel V.46 bij de evaluatieregeling van het academisch personeel staan in het geval een benoemd personeelslid ontslagen wordt na meerdere negatieve evaluaties.

Artikel 20 bevat een gelijkaardig regeling als in artikel 13/1 maar dan voor het administratief en technisch personeel van de universiteiten.

Artikel 21 bevat een gelijkaardig regeling als in artikel 13/2 maar dan voor het benoemd administratief en technisch personeel van de universiteiten.

Artikel 24 bevat een gelijkaardige regeling als artikel 13/1 en 13/5 maar dan voor het personeel van de hogescholen.

Artikel 25 bevat een gelijkaardige regeling als artikel 13/2 en 13/6 maar dan voor het benoemd personeel van de hogescholen.

Artikel 26 bevat een regeling voor tijdelijke personeelsleden van de hogescholen met een ambtsanciënniteit van ten minste 8 jaar ambtsanciënniteit. Voor deze personeelsleden geldt een regeling die aansluit bij de regeling voor de benoemde personeelsleden maar niet geheel dezelfde is. Voor deze personeelsleden moet er maar 1 remediëringstraject opgestart worden dat meteen kan afgesloten worden met een evaluatie "onvoldoende". Deze personeelsleden hebben al een stabiele relatie binnen de hogeschool opgebouwd maar hebben nog niet de vastheid van betrekking van een benoemd personeelslid. Met de regeling behoudt de hogeschool voor een deel nog de flexibiliteit die aan het statuut van een tijdelijk personeelslid verbonden is, maar verplicht de hogeschool tevens zorgzaam op te treden voor personeelsleden die al lang in dienst zijn.

Artikel 27 brengt wijzigingen aan aan de evaluatieregeling van de hogescholen. Deze regeling blijft bestaan maar wordt aangepast aan de invoering van de remediëringstrajecten.

De wijziging in artikel 30 is een gevolg van de gewijzigde evaluatieregeling voor benoemde personeelsleden van de hogescholen.

Artikel 57, §2, voorziet een overgangsregeling voor vastbenoemde personeelsleden van de universiteiten en hogescholen die voor de inwerkingtreding van de gewijzigde evaluatieregeling al een evaluatie met als eindconclusie "onvoldoende" hebben gekregen of waarvan de evaluatieprocedure op het moment van de inwerkingtreding van de gewijzigde evaluatieregeling nog niet afgerond is. Op die manier wordt vermeden dat de evaluaties "onvoldoende" die voor 1 januari 2024 zijn uitgesproken of nog lopen zonder gevolg worden en deze personeelsleden pas kunnen ontslagen worden na twee remediëringstrajecten en evaluaties. Voor deze personeelsleden blijft de huidige evaluatieregeling van toepassing tot ze opnieuw geëvalueerd zijn en die evaluatie definitief geworden is. Als de nieuwe evaluatie ook met de eindconclusie "onvoldoende" afgesloten wordt, kunnen deze personeelsleden nog volgens de huidige regeling ontslagen worden.

### **Artikel 19**

De bepaling over hetzij een stage, hetzij een proefperiode voor een lid van het ATP in de codex hoger onderwijs is gebaseerd op regeling betreffende de stage voor ambtenaren en de proefperiode voor private werknemers. Bij het invoeren van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden werd de proefperiode voor private werknemers afgeschaft. De motivering voor het afschaffen van de proefperiode was dat de relatief korte opzeggingstermijnen bij een ontslag gedurende het eerste jaar van de tewerkstelling van de werknemer de bestaansreden van de proeftijd ontnemt (documenten Kamer, document 53/3144/1, p. 28).

Langs de andere kant bepaalt artikel 8, eerste lid, van de richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie dat de periode van een proeftijd maximaal 6 maanden kan bedragen, maar dat ook uitzonderingen kunnen worden voorzien.

Een benoeming is een sterk engagement vanuit de werkgever en de overheid naar de werknemer toe. Het is belangrijk dat de betrokkene voldoende ruimte krijgt om zich in te werken in de functie, dat de betrokkene niet langer dan strikt noodzakelijk moet wachten op duidelijkheid betreffende het loopbaanpad, maar ook dat de werkgever een voldoende ruim tijdsvenster heeft voor de beoordeling van het functioneren van het betrokken personeelslid. Met de voorliggende wijziging komt artikel V.55 tegemoet aan de Europese regelgeving en aan deze bekommernis.

De stageperiode met het oog op benoeming bedraagt in principe 6 maanden, maar kan mits deugdelijke motivering dat dit tijdsvenster bij het einde van de stageperiode van de betrokken kandidaat te kort is gebleken voor een gedragen beslissing, éénmaal met maximum 6 maanden verlengd worden.

Daarnaast wordt ook voorzien in de mogelijkheid van een stageperiode van 12 maanden, die eveneens mits deugdelijke motivering kan worden verlengd met maximum 6 maanden. Conform het bepaalde in artikel 8 van de voormelde Europese richtlijn is deze mogelijkheid voorbehouden voor specifieke functies die dit verantwoorden – bijvoorbeeld functies waarbij de medewerker alle fasen van het academiejaar doorlopen moet hebben om de hoofdtaak volledig te leren kennen (bijvoorbeeld onderwijsbegeleider, verantwoordelijke financiële jaarrekening) of een functie waarbij medewerkers doorgaans een grotere, langere leercurve nodig hebben om de verwachte taakinhoud of verantwoordelijkheden op te nemen. Dergelijke functies waarvoor een langere stageperiode is aangewezen, worden door de universiteit via een akkoord in het eigen centraal onderhandelingscomité vastgelegd.

De redenen waarom het aangewezen kan zijn om de initiële stageperiode te verlengen, kunnen divers zijn, maar moeten objectiveerbaar zijn en in overeenstemming met artikel 8 van de voormelde Europese richtlijn. Zo kunnen er bijvoorbeeld ernstige maar remedieerbare tekortkomingen zijn ten opzichte van de functieverwachtingen, of kunnen meerdere en/of langdurige afwezigheden van de medewerker tijdens de stageperiode ertoe leiden dat het moeilijk is om op het einde van de oorspronkelijke stageperiode al voldoende zicht te hebben op diens prestaties en functioneren.

In geval van afwezigheden van het stagedoend personeelslid tijdens de stageperiode wordt concreet voorzien dat deze stageperiode, op vraag van het betrokken stagedoend personeelslid of op vraag van de leidinggevende, éénmalig wordt verlengd evenredig aan de duur van de afwezigheden. De duur van deze verlenging is beperkt tot maximum eenzelfde termijn als de oorspronkelijke stageperiode.

De medewerker heeft steeds het recht vooraf te worden gehoord (en kan zich desgewenst laten bijstaan) wanneer de werkgever volgens deze bepalingen een beoordelingsmogelijkheid heeft (i.c. bij concreet vastgestelde maar remedieerbare tekorten) en overweegt om tot een dergelijke verlenging over te gaan.

Het is evident dat de tewerkstelling verder loopt tijdens de administratieve afhandeling van de beslissing over de voorbije stageperiode, in voorkomend geval met inbegrip van de tijd nodig om de interne beroepsprocedure tegen een negatieve evaluatie van de stageperiode te doorlopen. Dit is geen verlenging van de te evalueren stageperiode zoals bedoeld in dit artikel.

Indien de betrokkene dezelfde functie reeds in contractueel verband heeft vervuld, wordt steeds meteen overgegaan tot benoeming, zonder stageperiode.

De vrije universiteiten kunnen terugvallen op de regels uit het gewone arbeidsrecht. Op deze manier is de regelgeving in overeenstemming met de regels uit de richtlijn 2019/1152.

### **Artikel 22**

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 23**

De voorliggende maatregel voorziet een aanpassing aan de administratieve stand terbeschikkingstelling voor de personeelsleden van de hogescholen. De maatregel is het gevolg van de aanpassingen aan de regelgeving met betrekking tot het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte. Dat verlof laat personeelsleden toe om deeltijds het werk te hervatten na ziekte. Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte kan ook genomen worden door personeelsleden van wie het ziekteverlof uitgeput is. Benoemde personeelsleden komen in dat geval voor het gedeelte van de prestaties dat niet wordt uitgeoefend, in de stand terbeschikkingstelling wegens ziekte terecht. Daarbij krijgt het personeelslid dan een wachtgeld dat 60% van het salaris bedraagt.

Artikel V.91 van de Codex Hoger Onderwijs bepaalt dat personeelsleden die aanspraak kunnen maken op een rustpensioen en dertig dienstjaren tellen die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen, niet ter beschikking gesteld kunnen worden. Op deze regel wordt een uitzondering ingevoerd voor de personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld worden wegens ziekte tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte. Zo wordt vermeden dat deze personeelsleden tijdens hun re-integratieproces met pensioen gesteld worden voor de prestaties die ze niet uitoefenen. Een deeltijds pensioen is immers niet mogelijk.

De maatregel heeft uitwerking met ingang van de datum waarop ook de nieuwe regeling met betrekking tot het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte in werking treedt. De reden daarvan is om te vermijden dat personeelsleden met een deeltijdse terbeschikkingstelling wegens ziekte met vervroegd pensioen zouden gesteld worden.

### **Artikel 29**

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 34 en 35, 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 35, 1° en 4°, 37, 38, 39, 42, 2° en 3°, 43, 45, 47, 1°, en 51**

#### 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 35, 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 37. 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 38. 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 39. 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 42, 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 43. 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 45. 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 47, 1°. Met deze wijziging is duidelijk wat de diplomavereiste voor praktijkassistent is, nu dit een apart ambt geworden is.

Artikel 51. 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 35, 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 36, 41 en 48**

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 40, 1° en 2° en 53**

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 47, 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 54**

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 57, §1.**

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