Onderhandelingsresultaat cao hbo 2027
Versie 11 november 2026

Op 11 november hebben de Vereniging Hogescholen en de vakbonden Algemene Onderwijsbond, CNV, FNV Onderwijs & Onderzoek en FvOv een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao hbo. Beide delegaties leggen dit resultaat met een positief stemadvies voor aan hun achterban.

Achtergrond

Tegen de achtergrond van een dalend aantal studenten en afnemende overheidsfinanciering, hebben cao-partijen gesproken over de verdere ontwikkeling van de collectieve arbeidsvoorwaarden. Na een beleidsintensieve cao-periode hebben cao-partijen voor 2027 bewust gekozen voor beknopte cao-afspraken, met nadruk op een zorgvuldige loonontwikkeling. Daarmee wordt ruimte geboden voor verantwoord koopkrachtbehoud. Terwijl tegelijkertijd rust en stabiliteit worden geboden voor medewerkers en instellingen die volop bezig zijn met organisatieontwikkelingen en het opvangen van de gevolgen van de krimp. Cao-partijen blijven alert op mogelijke bezuinigingen met gevolgen voor het hbo en spannen zich, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, in voor een sterke en toekomstbestendige sector.

1. Looptijd

De cao kent een looptijd van 12 maanden, van 1 januari tot en met 31 december 2027.

2. Loonontwikkeling

Het salaris wordt met ingang van 1 maart 2027 verhoogd met 3,5%.

Werknemers die op 1 februari 2027 in dienst zijn, krijgen bij de salarisbetaling van februari een éénmalige uitkering ter hoogte van bruto € 375,- bij een fulltime dienstverband. Parttime-medewerkers ontvangen een uitkering naar rato. Deze eenmalige uitkering is pensioengevend. In artikel H-1 zal worden aangepast dat medewerkers met onbetaald verlof ook aanspraak kunnen maken op eenmalige uitkeringen.

Werknemers kunnen op eigen verzoek afzien van de eenmalige bruto uitkering als de betaling voor hen nadelig uitpakt bij uitkeringen of toeslagen.

Vanwege de verhoging van het wettelijk minimumloon en de mogelijke verhoging gedurende de looptijd van de cao zijn de onderste periodieken van de schalen 1 en 2 verhoogd.

3. Verlofregelingen gezin

Cao-partijen hechten belang aan een goede balans tussen werk en privé en aan arbeidsvoorwaarden die medewerkers ondersteunen in verschillende levensfasen. Daarom hebben cao-partijen afgesproken de bestaande aanvullingen op de wettelijke uitkeringen bij ouderschap te verruimen. De uitkeringen tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en de vijf weken aanvullend geboorteverlof worden aangevuld tot 100% van het eigen salaris, zonder toepassing van de maximale dagloongrens van het UWV. Daarnaast wordt gedurende negen weken betaald ouderschapsverlof in het eerste jaar na de geboorte van het kind 75% van het eigen salaris

doorbetaald, zonder toepassing van de maximale dagloongrens van het UWV. Voorts spreken partijen af dat bij het opnemen van onbetaald ouderschapsverlof de volledige pensioenpremie (dus ook het werknemersdeel) voor rekening van werkgever komt. Met deze afspraken versterken cao-partijen de ondersteuning van medewerkers met zorgtaken voor kinderen.
Artikel J-10 van de cao zal hierop aangepast worden.

4. Mantelzorg

Cao-partijen hebben bij de cao 2026 uitgebreide afspraken gemaakt over mantelzorg. Hogescholen en Zestor voeren deze momenteel uit, om de ondersteuning van en kennis over mantelzorg te verbeteren. Zo is een kennisnetwerk en opleidingstraject opgericht met de adviseurs van hogescholen die intern aanspreekpunt zijn voor mantelzorgers. Ook lanceerde Zestor op 10 november, de Dag van de Mantelzorg, een website met relevante informatie en kennis om werk en (mantel)zorg beter te kunnen combineren binnen het hbo. De website is gericht op medewerkers, aanspreekpunten mantelzorg en leidinggevenden.
Het SER-advies over mantelzorg is beschikbaar. Cao-partijen spreken af vooralsnog de kabinetsreactie op dit advies af te wachten en hierna het gesprek te voeren over het effect op de cao hbo. Het kabinet heeft helaas nog niet inhoudelijk gereageerd op het rapport.

5. Professionalisering

Cao-partijen onderschrijven het belang van professionele ontwikkeling en scholing, gericht op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Werkgevers bevorderen dat medewerkers daadwerkelijk gebruik kunnen maken van de hiervoor in de cao opgenomen faciliteiten. Eventuele belemmeringen, bijvoorbeeld in tijd en planning, worden zoveel mogelijk weggenomen.

Partijen willen meer inzicht verkrijgen in de wijze waarop binnen hogescholen invulling wordt gegeven aan professionalisering. Cao-partijen verstrekken aan Zestor de opdracht hiernaar onderzoek te doen. Daarbij wordt gekeken naar de besteding van professionaliseringsmiddelen in tijd en geld, het aantal medewerkers dat gebruikmaakt van professionaliseringsmogelijkheden, de evenwichtige verdeling over medewerkers en teams over een langere periode, de verhouding tussen individueel en collectief leren en de wijze waarop professionalisering in de praktijk vorm krijgt, zoals leren op de werkplek. Cao-partijen bespreken de uitkomsten van het onderzoek gezamenlijk en bezien op basis daarvan of de huidige cao-afspraken over professionalisering aanpassing behoeven.

Aan artikel V-1 lid 2 wordt toegevoegd dat in het lokale overleg professionalisering en de inzet van de daarvoor gereserveerde middelen onderwerp zijn van een kwalitatief gesprek. Daarvoor wordt inzicht verschaft in de wijze waarop deze middelen worden aangewend en welke knelpunten zich voordoen.

Bovenstaande wordt verwerkt in de cao, in artikel V-1 lid 2 dat als volgt komt te luiden (schuingedrukt is nieuw):

Cao-tekst artikel V-1 lid 2
In het lokale overleg tussen cao-partijen zijn *professionalisering,* de ontwikkelingen rondom het professionaliseringsplan *en de inzet van de daarvoor gereserveerde middelen* onderwerp van *een kwalitatief* gesprek. Daarbij wordt inzicht verschaft in *de wijze waarop de middelen worden aangewend en wordt besproken hoe de besteding zich verhoudt tot de begrote middelen*.
Aandachtspunt bij deze ontwikkelingen is het daadwerkelijk gebruik kunnen maken van bijvoorbeeld scholingsfaciliteiten door de individuele werknemer bezien over een langere periode, zonder dat er sprake is van een automatisch recht. Cao-partijen zullen de ontwikkelingen periodiek agenderen en evalueren in het cao-overleg. Naar aanleiding van de uitkomst van de evaluatie wordt in het cao-overleg bepaald of de monitorafspraak wordt voortgezet.

6. Loontransparantie

In de cao en loontabel (zie bijlage 1) zal een verduidelijking opgenomen worden over het wettelijk minimumloon per maand bij fulltime aanstelling, inclusief de formule.
In het kader van de Wet Loontransparantie kunnen medewerkers informatie verkrijgen over hun eigen loonniveau en over de gemiddelde beloningsniveaus van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, uitgesplitst naar geslacht. De medewerker kan dit bij voorkeur aanvragen bij de leidinggevende zodat de juiste duiding en context geschetst kan worden. Een medewerker heeft ook de mogelijkheid om de informatie vertrouwelijk bij een centrale plek in de organisatie op te vragen, zoals HR. Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen bezien of aanpassingen in een volgende cao nodig zijn om te voldoen aan de Wet Loontransparantie. Daarbij worden de aanbevelingen van Zestor over gelijke beloning in het hbo betrokken.

7. Werkdruk en roostering

Cao-partijen hebben afspraken gemaakt in artikel G-4 over realistische taakopdrachten, waaronder het instellen van een lokale commissie. Cao-partijen spreken af dat zolang een hogeschool geen invulling heeft gegeven aan het inrichten van een lokale commissie conform artikel G-4 lid 3, geldt dat de medewerkers rechtstreeks terecht kunnen bij de onafhankelijke, landelijke commissie onderwijsgeschillen voor een toetsing van hun individuele taakopdracht.

Partijen hebben de bepalingen in Hoofdstuk G van de cao over arbeidsduur en werktijden, evenals over de werktijdenregeling, verduidelijkt. De nieuwe bepalingen zijn opgenomen in bijlage 2. Artikel J-3 is geïntegreerd in hoofdstuk G en komt te vervallen.

Partijen spreken af dat de uitvoering van artikel G-4 over het realistische taakbeleid middels het medewerkers(tevredenheids)onderzoek (MTO) wordt gemonitord. Hiertoe worden in alle MTO's de vragen opgenomen die zijn weergegeven in bijlage 3.

8. Arbeidsgerelateerde zorg

De afspraken over het zorgarrangement zoals opgenomen in bijlage XIV van de cao hbo worden verlengd tot en met 31 december 2027. Het zorgarrangement omvat een collectieve zorgverzekering en een pakket arbeidsgerelateerde zorgvoorzieningen gericht op gezondheid, vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling. Cao-partijen willen het zorgarrangement vier tot vijf jaar voortzetten, voor zover dit past binnen de mogelijkheden van de aanbesteding voor een aanbieder.

9. Functiewaardering

Cao-partijen zetten het lopende onderzoek naar functiewaardering voort en bespreken de uitkomsten in de loop van de cao-periode. Daarbij worden ook relevante ontwikkelingen in andere sectoren, waaronder het Rijk en de umc's, evenals de beëindiging van FUWASYS betrokken. Op basis van de bevindingen bezien cao-partijen welke vervolgafspraken wenselijk zijn.

10. Wetgeving en sociaal akkoord

Gedurende de looptijd van de cao wordt bekeken welke gevolgen verschillende wetgevingstrajecten hebben voor de cao hbo, zoals de Wet meer zekerheid flexwerkers, Verlofwet en Wet Loontransparantie. Cao-partijen zullen in overleg treden over de gevolgen voor de cao hbo van een eventueel sociaal akkoord en de financiële consequenties.

11. Verduidelijkingen

Cao-partijen zijn onderstaande verduidelijkingen overeengekomen. Daarbij wordt per verduidelijking (een deel van) het relevante artikel uit de cao geciteerd met de nieuwe tekst *schuingedrukt*:

11.1 Tijdelijke uitbreiding betrekking (artikel D-6)

Cao-partijen verduidelijken dat artikel D-6 bedoeld is voor het vervullen van extra tijdelijke werkzaamheden. Hiervoor schrappen we de woorden van 'incidentele en/of structurele aard' en wordt 'tijdelijke' ingevoegd voor 'extra werkzaamheden'.

Artikel D-6 Uitbreiding betrekking

De omvang van de betrekking van de werknemer met wie naast de bestaande werkzaamheden, extra *tijdelijke* werkzaamheden worden overeengekomen, wordt voor de duur van die werkzaamheden tijdelijk uitgebreid met ingang van de dag waarop de werknemer feitelijk met deze werkzaamheden wordt belast. Van deze tijdelijke uitbreiding wordt schriftelijk mededeling gedaan.

11.2 Gratificatie (artikel H-5 lid 2)

Cao partijen verduidelijken dat afgekochte geldige dienstjaren bij het ABP meetellen bij de berekening voor een ambtsjubileum en -gratificatie.

Artikel H-5 lid 2:

De werkgever kent de werknemer bij het bereiken van een 25-jarig, een 40-jarig en een 50-jarig ambtsjubileum een gratificatie toe ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van diens inkomen per maand. Voor het bereiken van een ambtsjubileum is het aantal voor ABP-pensioen geldige dienstjaren bepalend. Indien de werknemer voor *het ABP*-pensioen geldige dienstjaren heeft afgekocht of deze slechts op grond van diens leeftijd, omvang van de dienstbetrekking of duur van de dienstbetrekking gedurende een bepaalde periode niet of slechts gedeeltelijk heeft opgebouwd tellen de jaren voor de berekening van het ambtsjubileum wel volledig mee.

11.3 Buitengewone toelage (artikel H-4) en arbeidsmarkttoelage (artikel H-6)

In artikel H-4 en H-6 wordt verduidelijkt dat de buitengewone toelage en arbeidsmarkttoelage bedoeld zijn voor de waardering van individuele medewerkers op grond van hun bijzondere prestaties, omstandigheden of arbeidsmarktoverwegingen en niet voor een generieke toekenning.

Artikel H-4 Buitengewone toelage

De werkgever kan de *individuele* werknemer die het maximum van de bij diens functie behorende functieschaal heeft bereikt een blijvende toelage van ten hoogste 15% van het voor de werknemer geldende salaris toekennen op grond van:
a buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;
b andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden.
De toelage wordt niet generiek toegekend aan een (functie)groep of categorie werknemers.

Artikel H-6 Arbeidsmarkttoelage

1 De werkgever kan de *individuele* werknemer een toelage op grond van arbeidsmarktoverwegingen toekennen indien de functie zonder de bedoelde toelage niet of moeilijk vervulbaar is dan wel in het kader van behoud van de werknemer. Over de duur van de toelage worden direct bij toekenning afspraken gemaakt.
2 Het toekennen van toelagen op grond van arbeidsmarktoverwegingen wordt jaarlijks verantwoord in het sociaal jaarverslag.

11.4 Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd (artikel Q-1 lid 3)

In de tekst van artikel Q-1 lid 3 zal verduidelijkt worden dat medewerkers na AOW-gerechtigde leeftijd de collegereeks of het studiejaar af mogen maken, maar dat dit niet geldt voor werknemers die hun werkzaamheden niet kunnen verrichten of als de werkzaamheden al zijn afgerond.

Artikel Q-1 lid 3:
Een jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd treden werkgever en werknemer in overleg over het einde van de arbeidsovereenkomst.
Daarbij heeft de werknemer het recht om:
– de collegereeks of het studiejaar af te maken (indien nodig tot uiterlijk 1 september), wanneer het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd ligt in de periode van 1 januari tot en met 30 juni;
– Het kalenderjaar af te maken, wanneer het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd valt in de periode van 1 september tot en met 31 december.
Het voorgaande geldt niet voor de werknemer die diens werkzaamheden niet kan verrichten door omstandigheden die buiten de invloedssfeer van de werkgever liggen, of als de werkzaamheden objectief gezien al zijn afgerond.
Een werknemer die na 1 juli 2024 afspreekt om de collegereeks of het studie- of kalenderjaar af te maken, heeft het recht om dit te doen onder voortzetting van de bestaande arbeidsovereenkomst, eventueel met een verlaging van uren. De pensioenopbouw wordt tijdens deze periode voortgezet.

11.5 Ombudsfunctionaris (artikel U-2 lid 4)
In de tekst van artikel U-2 lid 4 zal worden verduidelijkt dat de aanwijzing van de persoon die de functie van ombudsfunctionaris vervult zal geschieden met instemming van de PMR.

Artikel U-2 lid 4:
Uiterlijk 1 januari 2027 is er toegang tot een onafhankelijke ombudsfunctionaris.
Het instellen van de ombudsfunctionaris, *de aanwijzing van de persoon die de functie van ombudsfunctionaris vervult,* en het reglement geschieden met instemming van de PMR.
De ombudsfunctionaris krijgt de faciliteiten die nodig zijn voor de werkzaamheden;

11.6 Kort buitengewoon verlof (artikel J-9)
In de tekst van artikel J-9 zal verduidelijkt worden dat de medewerker kort buitengewoon verlof krijgt als diens werkzaamheden en/of werkdagen samenvallen met één of meer van de genoemde redenen voor kort buitengewoon verlof.

Artikel J-9 Kort buitengewoon verlof
1 De werkgever verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van inkomen, behoudens het bepaalde in het tweede lid van dit artikel, voor zover diens werkzaamheden *en/of de overeengekomen dagen waarop gewerkt wordt,* samenvallen met één of meer van de navolgende omstandigheden: […]

11.7 Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (artikel Q-6)
In de tekst van artikel Q-6 van de cao zal worden verduidelijkt dat deze bepaling niet geldt voor medewerkers die werken bij een hogeschool die wel een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering aanbiedt, maar zij zelf van deelname hieraan hebben afgezien.

Artikel Q-6:
De werknemer die na 1 januari 2026 voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard, heeft bij de eigen hogeschool recht op een arbeidsovereenkomst voor de gehele restverdiencapaciteit, zoals door UWV vastgesteld. De werkgever garandeert hierbij een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering met een dekking van tenminste 80% van het loonverschil gedurende tenminste 10 jaar. Indien de hogeschool geen collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering met deze dekking heeft gesloten, of de werknemer valt

anderszins niet onder de dekking, kan de werknemer niet vanwege deze arbeidsongeschiktheid worden ontslagen en behoudt die 100% van het salaris en salarisperspectief.
Deze bepaling geldt niet voor werknemers van een hogeschool die een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering aanbiedt, maar waarbij de medewerker zelf heeft afgezien van deelname.

11.8 Arbeidsovereenkomst (artikel C-3 nieuw lid 5 en modelovereenkomst)

In artikel C-3 lid 5 en de modelovereenkomst zal worden aangevuld dat werkgever en werknemer vooraf afspraken maken bij een verblijf van langer dan een maand in het buitenland.

Artikel C-3 nieuw lid 5 en modelovereenkomst:
Bij een verblijf van langer dan een maand in het buitenland maken werkgever en werknemer vooraf afspraken, conform artikel 7:655 Burgerlijk Wetboek.

11.9 Werktijdvermindering senioren (artikel M-2-a)

Partijen spreken af de tekst van art M-2-a te verduidelijken, zodat de tekst beter aansluit bij de bedoeling van partijen.

Artikel M-2-a:
1 De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min tien jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en vijf aaneengesloten dienstjaren bij een hogeschool zoals bedoeld in deze cao kan vanaf een door de werknemer te bepalen moment (tenzij het belang van de organisatie zich daartegen verzet) eenmalig kiezen voor de mogelijkheid om:
– de werktijd te verminderen met een vast percentage van maximaal 20% van de overeengekomen jaartaak in herkenbare dagdelen,
– gedurende een periode van maximaal vijf jaar.
2 De werknemer betaalt een eigen bijdrage over het salaris per maand behorende bij de in lid 1 bedoelde werktijdvermindering van:
– 45% in de periode tussen tien en vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd, of:
– 25% in de periode tussen vijf en nul jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
3 In afwijking in de genoemde percentages in lid 2 geldt voor de werknemer in de schalen 1 tot en met 7 een eigen bijdrage over het salaris per maand van:
– 35% in de periode tussen tien en vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd, of:
– 20% in de periode tussen vijf en nul jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
4 Naast de mogelijkheden die genoemd worden in de vorige leden van dit artikel kan de werknemer ervoor kiezen de werktijd voor een periode van vijf jaar met maximaal 20% extra te verminderen. Daarbij geldt de voorwaarde dat de werknemer nog voor minimaal 0,4 fte inzetbaar blijft. Deze werktijdvermindering is onbetaald, de pensioenopbouw is op basis van de oorspronkelijke betrekkingsomvang en premieverdeling.
5 Bij samenloop van de in lid 1 en lid 4 bedoelde periode van maximaal vijf jaar blijft na afloop van de eerst gekozen variant hiervan de werktijdvermindering voor de resterende periode van de in lid 1 of lid 4 gekozen variant onveranderd.
6 De werknemer verplicht zich schriftelijk om na de in lid 1 en/of lid 4 bedoelde periode van maximaal vijf jaar uit dienst te treden voor een omvang die gelijk is aan de over die periode genoten werktijdvermindering(en). De pensioenopbouw wordt aangepast aan de nieuwe betrekkingsomvang.
7. Gedurende ziekte in het tweede ziektejaar wordt het percentage eigen bijdrage van de werknemer zoals bedoeld in de leden 2, 3 en 4 op nul gezet.
8. Een verminderde werktijd als bedoeld in de leden 2, 3 en 4 wordt bij de vaststelling van uitkeringen of toelagen op grond van andere besluiten niet aangemerkt als onvolledige werktijd. Alle aan het maandsalaris en de betrekkingsomvang gerelateerde aanspraken worden in dat geval

berekend op basis van het maandsalaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer er geen gebruik wordt gemaakt van de regeling gebruik.
9. De werknemer die gebruik maakt van de regeling Werktijdvermindering Senioren kan geen aanspraak maken op extra DI-uren conform artikel M-1-c.
10. Het is de werknemer, die van de regeling Werktijdvermindering Senioren gebruik maakt, niet toegestaan om in de tijd waarmee de overeengekomen jaartaak is verminderd, nieuwe inkomsten uit arbeid of bedrijf te genereren.
11. Deelname aan de WS-regeling heeft geen invloed op de hoogte van de vakantie- en eindejaarsuitkering.
12. De werknemer bouwt verlof op over de arbeidsduur minus de overeengekomen WS-uren.

12. Tot slot

Met deze afspraken is de nu voorziene arbeidsvoorwaardenruimte tot en met 2027 volledig ingezet. Partijen spreken af dat als de ruimte die door het kabinet in 2027 beschikbaar wordt gesteld voor de arbeidsvoorwaardenontwikkeling hoger of lager uitvalt dan nu voorzien, zij dit zullen verrekenen in de loonafspraken in de cao 2028.

Aldus overeengekomen op woensdag 11 november 2026,

J. Nooren (Vereniging Hogescholen, voorzitter werkgeversdelegatie)

D. van der Zweep (Algemene Onderwijsbond, voorzitter werknemersdelegatie)

R. van Driel (CNV)

A. Ruiters (FNV)

M. Mosselman (FvOv)

Bijlage 1 – Loongebouw per 1 maart 2027

	Aanlooptrede	Trede 0	Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	Trede 6	Trede 7	Trede 8	Trede 9	Trede 10
Schaal 1	€ -	€ 2.687,78	€ 2.721,78	€ 2.795,69	€ 2.869,61	€ 2.943,53	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Schaal 2	€ -	€ 2.687,78	€ 2.769,62	€ 2.860,10	€ 2.950,58	€ 3.041,05	€ 3.131,53	€ 3.222,01	€ -	€ -	€ -	€ -
Schaal 3	€ -	€ 2.712,88	€ 2.810,69	€ 2.908,50	€ 3.006,31	€ 3.104,12	€ 3.201,93	€ 3.299,74	€ 3.397,55	€ 3.495,36	€ -	€ -
Schaal 4	€ -	€ 2.742,25	€ 2.841,73	€ 2.941,22	€ 3.040,71	€ 3.140,19	€ 3.239,68	€ 3.339,16	€ 3.438,65	€ 3.538,13	€ 3.637,62	€ -
Schaal 5	€ -	€ 2.791,43	€ 2.897,17	€ 3.002,90	€ 3.108,64	€ 3.214,37	€ 3.320,11	€ 3.425,85	€ 3.531,58	€ 3.637,32	€ 3.743,05	€ -
Schaal 6	€ 2.750,27	€ 2.867,85	€ 2.985,43	€ 3.103,01	€ 3.220,58	€ 3.338,16	€ 3.455,74	€ 3.573,32	€ 3.690,90	€ 3.808,47	€ 3.926,05	€ -
Schaal 7	€ 3.053,92	€ 3.171,32	€ 3.288,72	€ 3.406,12	€ 3.523,51	€ 3.640,91	€ 3.758,31	€ 3.875,71	€ 3.993,11	€ 4.110,51	€ 4.227,91	€ -
Schaal 8	€ 3.470,68	€ 3.599,23	€ 3.727,77	€ 3.856,31	€ 3.984,86	€ 4.113,40	€ 4.241,95	€ 4.370,49	€ 4.499,03	€ 4.627,58	€ 4.756,12	€ -
Schaal 9	€ 3.625,38	€ 3.796,35	€ 3.967,32	€ 4.138,29	€ 4.309,26	€ 4.480,23	€ 4.651,20	€ 4.822,17	€ 4.993,15	€ 5.164,12	€ 5.335,09	€ -
Schaal 10	€ 3.766,59	€ 3.960,47	€ 4.154,35	€ 4.348,23	€ 4.542,11	€ 4.735,98	€ 4.929,86	€ 5.123,74	€ 5.317,62	€ 5.511,50	€ 5.705,38	€ 5.899,25
Schaal 11	€ 4.582,61	€ 4.794,30	€ 5.005,98	€ 5.217,67	€ 5.429,35	€ 5.641,04	€ 5.852,72	€ 6.064,41	€ 6.276,10	€ 6.487,78	€ 6.699,47	€ 6.911,15
Schaal 12	€ 5.779,21	€ 5.962,76	€ 6.146,32	€ 6.329,88	€ 6.513,43	€ 6.696,99	€ 6.880,54	€ 7.064,10	€ 7.247,65	€ 7.431,21	€ 7.614,77	€ 7.798,32
Schaal 13	€ 6.526,75	€ 6.688,08	€ 6.849,40	€ 7.010,73	€ 7.172,05	€ 7.333,38	€ 7.494,70	€ 7.656,03	€ 7.817,35	€ 7.978,68	€ 8.140,00	€ 8.301,32
Schaal 14	€ 6.823,39	€ 7.020,52	€ 7.217,66	€ 7.414,80	€ 7.611,94	€ 7.809,07	€ 8.006,21	€ 8.203,35	€ 8.400,48	€ 8.597,62	€ 8.794,76	€ 8.991,89
Schaal 15	€ 7.388,25	€ 7.614,61	€ 7.840,97	€ 8.067,33	€ 8.293,69	€ 8.520,05	€ 8.746,41	€ 8.972,77	€ 9.199,13	€ 9.425,49	€ 9.651,85	€ 9.878,21
Schaal 16	€ 7.999,89	€ 8.254,81	€ 8.509,72	€ 8.764,64	€ 9.019,56	€ 9.274,47	€ 9.529,39	€ 9.784,30	€ 10.039,22	€ 10.294,14	€ 10.549,05	€ 10.803,97
Schaal 17	€ 8.657,00	€ 8.949,28	€ 9.241,55	€ 9.533,83	€ 9.826,10	€ 10.118,38	€ 10.410,65	€ 10.702,93	€ 10.995,20	€ 11.287,47	€ 11.579,75	€ 11.872,02
Schaal 18	€ 9.509,82	€ 9.831,39	€ 10.152,95	€ 10.474,52	€ 10.796,09	€ 11.117,65	€ 11.439,22	€ 11.760,78	€ 12.082,35	€ 12.403,91	€ 12.725,48	€ 13.047,05

	Aanlooptrede	MIN	MAX	Norm%
Schaal 1	€ -	€ 2.687,78	€ 2.943,53	2,51%
Schaal 2	€ -	€ 2.687,78	€ 3.222,01	2,81%
Schaal 3	€ -	€ 2.712,88	€ 3.495,36	2,80%
Schaal 4	€ -	€ 2.742,25	€ 3.637,62	2,73%
Schaal 5	€ -	€ 2.791,43	€ 3.743,05	2,82%
Schaal 6	€ 2.750,27	€ 2.867,85	€ 3.926,05	2,99%
Schaal 7	€ 3.053,92	€ 3.171,32	€ 4.227,91	2,78%
Schaal 8	€ 3.470,68	€ 3.599,23	€ 4.756,12	2,70%
Schaal 9	€ 3.625,38	€ 3.796,35	€ 5.335,09	3,20%
Schaal 10	€ 3.766,59	€ 3.960,47	€ 5.899,25	3,29%
Schaal 11	€ 4.582,61	€ 4.794,30	€ 6.911,15	3,06%
Schaal 12	€ 5.779,21	€ 5.962,76	€ 7.798,32	2,35%
Schaal 13	€ 6.526,75	€ 6.688,08	€ 8.301,32	1,94%
Schaal 14	€ 6.823,39	€ 7.020,52	€ 8.991,89	2,19%
Schaal 15	€ 7.388,25	€ 7.614,61	€ 9.878,21	2,29%
Schaal 16	€ 7.999,89	€ 8.254,81	€ 10.803,97	2,36%
Schaal 17	€ 8.657,00	€ 8.949,28	€ 11.872,02	2,46%
Schaal 18	€ 9.509,82	€ 9.831,39	€ 13.047,05	2,46%

Student-assistenten

ingangsdatum 1-3-2027

€ 2.867,85

€ 2.985,43

€ 3.103,01

Minimum vakantie-uitkering per maand

Ingangsdatum 1-3-2027

€ 229,43

Minimum vakantie-uitkering per jaar

Ingangsdatum 1-3-2027

€ 2.753,14

Berekening Wettelijk Minimumloon irt loonschaal cao hbo

Ter toelichting bij bovenstaande tabel de formule om het Wettelijk Minimumloon te berekenen:

$$\frac{\text{Minimumuurloon X Werkbare dagen per jaar X arbeidsuren per dag (verschillend per modaliteit*)}}{\text{12 maanden}} = \text{Minimummaandloon}$$

* Het aantal uren per dag per modaliteit:

8 Bij 40-urige modaliteit

7,6 Bij 38-urige modaliteit

7,2 Bij 36-urige modaliteit

Bij een parttime aanstelling geldt het bovenstaande naar rato van het dienstverband.

De uitkomsten van deze formule zijn verwerkt in de loontabel die van toepassing is per 1 maart 2027.

Bijlage 2. Artikelen Roostering en werktijden

De artikelen J-3, G-2, G-3 en G-4 lid 2 komen als volgt te luiden:

J-3 KOMT TE VERVALLEN

G-2 WERKTIJDENREGELING

1. De werkgever komt in overeenstemming met de PMR een werktijdenregeling overeen. Daarbinnen worden afspraken gemaakt op basis van het bepaalde in hoofdstuk G en J.
2. De werkzaamheden worden evenwichtig over het jaar respectievelijk de contractperiode gespreid.
3. Bij de werktijdenregeling wordt opgenomen hoe de verplichte pauzes voortvloeiend uit de Arbeidstijdenwet worden ingeroosterd. Daarbij wordt de lunchpauze in de regel tussen 12:00 en 13:30 ingeroosterd.

G-3 WERKDAG EN WERKTIJDENPATROON

1. Een standaardwerkdag bestaat uit 8 zoveel mogelijk aaneengesloten te werken uren.
2. De werkweek wordt in de regel ingevuld met dagen van 8 uur of dagdelen van 4 uur.
3. Het werktijdenpatroon moet in overeenstemming zijn met de bepalingen uit de Arbeidstijdenwet. De wettelijk voorgeschreven rustperioden als bedoeld in de Arbeidstijdenwet behoren niet tot de werktijd. De koffie- of theepauzes behoren tot de werktijd waarbij er geen enkele verplichting tot arbeid bestaat.
4. Op basis van de voor de werknemer geldende feitelijke arbeidsduur per week stelt de werkgever na overleg met de werknemer de dagelijkse werktijden vast met inachtneming van de voorkeur van de werknemer en passend bij de aard van de werkzaamheden. In de regel geldt dat per dag niet meer dan acht uur wordt gewerkt.
5. De werkgever legt schriftelijk vast op welke dagen en dagdelen de werknemer werkzaam zal zijn. Bedoelde dagen of dagdelen kunnen in overleg worden gewijzigd. Van bedoelde wijziging ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging.

G-4 lid 2

De werkgever zorgt ervoor dat de totale werklast van de werknemer past binnen de betrekkingsomvang. De werkzaamheden vinden plaats conform de Arbeidstijdenwet en de werktijdenregeling van de hogeschool, en het bepaalde in dit hoofdstuk.

Bijlage 3. MTO-vragen inzake implementatie artikel G-4

Bij de medewerkersonderzoeken (MTO) worden vragen opgenomen die antwoord geven op de volgende vragen:

1. Kan uw taakopdracht op reële wijze worden uitgevoerd binnen uw betrekkingsomvang?
2. Is uw werklast evenredig over het jaar verdeeld?
3. Is in uw taakopdracht voldoende tijd gereserveerd voor:
    a. Bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied
    b. Vervanging in geval van ziekte en professionalisering van collega's
    c. In geval voor onderwijzend personeel: voor- en nawerk?
4. Heeft in uw team een gesprek plaatsgevonden over de werklast van het team en de voor het team beschikbare fte?

Cao-partijen spreken af deze vragen in overleg met een onderzoeker van Zestor op te stellen zodat optelling van de beantwoording mogelijk is en een sectorbeeld kan worden opgeleverd en besproken aan de cao-tafel. Zodra de uitwerking van de vragen gereed is nemen alle werkgevers deze structureel op in het MTO.