

ONTWERP VAN DECREET BETREFFENDE DE RECHTSPOSITIE IN DE BASISEDUCATIE

MEMORIE VAN TOELICHTING

A. ALGEMENE INLEIDING

1. Samenvatting

Een werkgroep kreeg in uitvoering van cao II de opdracht te onderzoeken of de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie kunnen overgaan naar het onderwijsstatuut en dit met behoud van de eigenheid van de sector.

Die werkgroep kwam tot de conclusie dat de overgang van de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie naar een statuut voor de basiseducatie met behoud van de eigenheid van de sector een haalbare kaart is, mits het realiseren van de volgende doelstellingen:

- ✓ een eenvoudig en apart statuut voor de basiseducatie creëren;
- ✓ de centra in staat stellen een dynamisch personeelsbeleid te voeren;
- ✓ in de door de overheid gesubsidieerde functies een vaste benoeming garanderen;
- ✓ geen meerkost veroorzaken en de eventueel vrijgekomen middelen herinvesteren in de sector;
- ✓ alleszins de bestaande regelgeving met betrekking tot de prestatieregeling, de verlofregeling, de vakantieregeling, de bezoldiging en de salarisschalen te behouden.

Cao III gaf het concrete startschot om werk te maken van een ontwerp van decreet betreffende de rechtspositie in de basiseducatie.

Dit ontwerp van decreet is **van toepassing op** de werkgevers en de personeelsleden tewerkgesteld in de centra voor basiseducatie. Enkel de personeelsleden die van het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming een salaristoelage ontvangen, vallen onder het toepassingsgebied van dit decreet. Dit zijn de zgn. statutairen: zowel tijdelijken als vastbenoemden.

Aangezien de centra voor basiseducatie eigen middelen genereren en dus contracturen inrichten, zullen er naast statutairen, ook zuiver contractuelen zijn waar de wet op de arbeidsovereenkomsten van toepassing is. In dit kader is het niet onbelangrijk te vermelden dat het personeelslid dat via het werkingsbudget in een PWB-betrekking (Personeel Werkingsbudget) wordt aangeworven, beschouwd wordt als tijdelijk personeelslid. Het aanwerven in een PWB-betrekking zorgt ervoor dat het tijdelijke personeelslid al rechten binnen de rechtspositie kan opbouwen.

De statutarisering van de sector gaat het over 13 centra voor basiseducatie waar ongeveer 837 VTE's tewerkgesteld zijn.

De centra voor basiseducatie slagen erin een **dynamisch personeelsbeleid** te voeren. Het is dan ook van groot belang dat de rechtspositie hieraan geen afbreuk doet. Het personeelsstatuut moet de centra in staat stellen om op een flexibele manier opleidingsaanbod te organiseren dat maximaal inspeelt op de specifieke noden en leerbehoeften van de laaggeletterde cursisten.

Rekening houdende met de **eigenheid van de sector** en het voeren van een flexibel personeelsbeleid stelde de werkgroep voor niet te raken aan de huidige verlof- en vakantieregeling, de prestatieregeling, de bezoldiging en de salarisschalen en te streven naar een eenvoudig en aparte rechtspositie voor de basiseducatie:

- De huidige flexibele vakantie- en verlofregeling maken het mogelijk om ook in de zomermaanden of andere vakantieperiodes het nodige aanbod te organiseren.
- De centrumopdracht (36u.) biedt voldoende garanties en rechtszekerheid aan het personeel en zorgt ervoor dat het volledige takenpakket zichtbaar is. Dit is een heel belangrijk gegeven voor het personeel van de centra voor basiseducatie. Ook aan dit principe wordt niet geraakt.

Dit ontwerp omvat daarnaast enerzijds bepalingen die overgenomen zijn van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs: administratieve standen, mutatie, re-integratie en mogelijkheden rond mobiliteit van personeelsleden. Anderzijds behelst dit ontwerp nieuwe inzichten m.b.t. de loopbaan van een leraar in de basiseducatie:

- Tijdelijke aanstelling: een personeelslid krijgt bij aanwerving een aanstelling van bepaalde duur. Na 24 maanden dienstanciënniteit verkrijgt dit personeelslid een aanstelling van onbepaalde duur;
- Vaste benoeming: een maximumpercentage wordt vastgelegd aangezien geen tbsob wordt ingevoerd. Een vaste benoeming is mogelijk voor elk personeelslid dat twee jaar dienstanciënniteit heeft en als laatste evaluatie geen 'onvoldoende' heeft gekregen.
- Ontwikkelcyclus: tijdens deze cyclus ligt de nadruk vooral op het coachen en begeleiden van de personeelsleden in de basiseducatie. Starters worden van heel dichtbij opgevolgd en begeleid. Van zodra een personeelslid een aantal jaren goed functioneert, volgt in principe geen nieuwe evaluatie. Indien zich problemen voordoen, kan het centrumbestuur op elk moment een bijsturingscyclus opstarten.

2. Situering en proces

Basiseducatie is halfweg de jaren 1980 gegroeid vanuit het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk werden een aantal initiatieven opgezet om een educatief aanbod gericht op laaggeschoolde volwassenen te organiseren. Daarbij hoort ook het "alfabetiseringswerk" waar laaggeletterde of zelfs volledig analfabeten volwassenen leren lezen en schrijven. In 1985 werden een aantal van deze initiatieven gebundeld in 5 experimentele Centra voor Basiseducatie (CBE).

De werknemers in deze centra waren tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst waarbij de arbeidsvoorwaarden in Paritair Comité 329.01 (socio-culturele sector) werden gevolgd.

Decreet volwassenenonderwijs

Met het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs werd de basiseducatie naar de sector onderwijs overgebracht en werd een belangrijke stap gezet naar een integratie van de sector basiseducatie en de sector volwassenenonderwijs:

- basiseducatie wordt beschouwd als het eerste niveau in het volwassenenonderwijs;
- de CBE vormen een gelijkwaardige partner met de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO);
- het financieringssysteem van de basiseducatie wordt volledig afgestemd op dat van de CVO, al gelden er nog andere parameters;

- waar mogelijk wordt de organisatie van het onderwijsaanbod (erkenning, toelatingsvoorwaarden, studiebewijzen, sancties, enz.) gelijk voor zowel de CVO als de CBE;
- voor de personeelsleden van de basiseducatie wordt een derdebetalersysteem ingevoerd.

In 2007 werd de verschillen in regelgeving tussen de CBE en de CVO niet allemaal uitgevlakt, vooral op het vlak van arbeidsvoorwaarden. Het bleef bij een verschillende statuut voor de personeelsleden CBE en CVO.

De Raad van State merkte in haar advies over het decreet volwassenenonderwijs het gelijkheidsbeginsel op: *"Artikel 128, § 2, van het ontwerp bepaalt dat de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie aangeworven worden als contractuele personeelsleden op wie de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is. Op grond van artikel 59 van het ontwerp wordt een centrum voor basiseducatie als vrij centrum opgericht. Voor de personeelsleden van de Centra voor Volwassenenonderwijs gelden, al naargelang het geval, de rechtspositiedecreten van 27 maart 1991. Artikel 61 van het ontwerp bepaalt dat een centrum voor volwassenenonderwijs wordt opgericht als een vrij of als een officieel centrum. Aangezien de Centra voor Basiseducatie beschouwd moeten worden als onderwijsinstellingen, vormen beide soorten centra vergelijkbare onderwijsinstellingen. Hun personeelsleden vormen bijgevolg categorieën die bij een toets aan het gelijkheidsbeginsel vergelijkbaar zijn. Er wordt in de memorie van toelichting geen verantwoording gegeven waarom voor de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie niet de uitgebreide en specifieke rechtspositieregeling uit het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding van toepassing wordt gemaakt. Het is derhalve niet duidelijk of deze verschillende behandeling verantwoord is."*

Het onderbrengen van de personeelsleden van de basiseducatie in de decreten rechtspositie heeft immers een aantal negatieve effecten voor de sector waardoor de huidige structuur en werking in gevaar zou worden gebracht. Dit zou de flexibiliteit van de basiseducatie, die noodzakelijk is gelet op de specifieke doelgroep van de lager geschoolde volwassenen, sterk inperken. Het gaat om volgende aspecten:

- het werken met een effectieve centrumopdracht;
- in afwijking van het gangbare onderwijssysteem opteert de sector zelf voor een systeem van functieverloning. De verloning is niet gebaseerd op bekwaamheidsbewijzen maar wel op de werkelijke uitgeoefende functie;
- grote flexibiliteit op het vlak van aanwerving. Het centrumbestuur moet enkel toezien op het minimale niveau van opleiding dat vereist is en niet meer naar personeelsleden die houder zijn van een specifiek bekwaamheidsbewijs;
- bij toepassing van de decreten rechtspositie kunnen de gunstige stelsels op basis van de cao's afgesloten binnen paritair comité 329.01 m.b.t. tijdskrediet, arbeidsduurvermindering, vakantiegeld en eindejaarstoelage niet gegarandeerd blijven.

In het decreet volwassenenonderwijs wordt het personeelskader van de centra voor basiseducatie in drie categorieën opgedeeld:

- 1° de personeelsleden met recht op een salaristoelage (de codo's);
- 2° de personeelsleden, niet bedoeld in 1°, doch aangesteld zijn in een functie (niet-codo's);
- 3° de personeelsleden, niet bedoeld in 1° en 2° (niet-codo's).

De personeelsleden worden aangeworven als contractuele personeelsleden op wie de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

In uitvoering van het decreet werden de gesubsidieerde personeelsleden van de sector basiseducatie vanaf 1 september 2008 rechtstreeks door het Ministerie van Onderwijs en Vorming uitbetaald. In die zin werden zij codo-personeelsleden genoemd (contractuelen betaald door het departement Onderwijs).

Op basis van artikelen 127 en 128 van het decreet volwassenenonderwijs is de Vlaamse Regering gemachtigd om de geldelijke en de administratieve rechtspositie van deze personeelsleden vast te leggen of te wijzigen. In een apart decreet werd een nieuwe regeling m.b.t. de syndicale structuur in de basiseducatie voorzien.

Vlaams Onderhandelingscomité voor de basiseducatie

Met het oog op een gelijke behandeling van alle personeelsleden tewerkgesteld in de sector basiseducatie, werd bij decreet van 23 januari 2009 het onderhandelingscomité voor de basiseducatie opgericht. De daarin afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten hebben betrekking op alle personeelsleden (zowel codo's als niet-codo's), in de centra voor basiseducatie die erkend en gesubsidieerd worden door de Vlaamse Gemeenschap tenzij vermeld werd dat de bepaling enkel betrekking heeft op de codo's.

Het VOC BE onderhandelt bij uitsluiting van enig ander orgaan over de voorontwerpen van decreet en de ontwerpen van besluit met betrekking tot:

1° de rechtspositieregeling van het personeel, meer bepaald:

- a) de administratieve rechtspositieregeling;
- b) de geldelijke rechtspositieregeling;
- c) de regeling van de collectieve arbeidsverhoudingen;

2° onderwijsorganisatorische maatregelen met een rechtstreeks effect op de arbeidsduur of de organisatie van het werk.

Het VOC BE onderhandelt bij uitsluiting van enig ander orgaan over de maatregelen voor de sectorale programmatie.

De overheid engageerde zich n.a.v. de onderhandelingen over het decreet volwassenenonderwijs in het Vlaams Onderhandelingscomité Basiseducatie tot een maximaal behoud van rechten die personeelsleden d.m.v. vroegere cao's in de paritaire comité's 329.00 en 329.01 verworven hebben. Indien deze rechten niet konden aangehouden worden, engageerde de overheid zich tot het voorzien van een evenwaardig alternatief.

Cao I

De zogenaamde CODO-regeling die in **cao I basiseducatie** werd uitgetekend, was een compromis waarbij het evenwicht werd gezocht tussen een regeling die dichter aansloot bij de decreten rechtspositie voor het onderwijspersoneel en een regeling die bestaande verworvenheden en positieve elementen uit het bestaande statuut in de basiseducatie vrijwaarde. Zoals bepaald in artikel 127 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs bleven de personeelsleden van de basiseducatie contractueel aangesteld en blijven ze derhalve ressorteren onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Vlaamse Regering voorziet in de rechtstreekse salarissubsidiëring voor de CODO's.

Het behoud van de bestaande rechten omvat de bepalingen m.b.t. de cumulatie, het garanderen van de opgebouwde geldelijke anciënniteit, het vakantiegeld, de eindejaarspremie, kinderbijslag, de vervoerskosten, de tweede pensioenpijler, het ziekteverlof en de syndicale premie.

Voor het systeem tijdskrediet, de nascholingsgelden en de eindeloopbaanregeling werd een evenwaardig alternatief vastgelegd.

Volgende functies werden opgenomen in de eerste cao:

- Directeur: staat in voor de operationele leiding van het CBE.
- Stafmedewerker: heeft beleidsgerichte taken van educatieve, organisatorische of administratieve aard.
- Leraar basiseducatie: voert de educatieve opdracht uit.
- Beleidsondersteunend administratief medewerker: heeft beleidsondersteunende administratieve taken zoals bijvoorbeeld het opmaken van een begroting of contacten met externe diensten.
- Uitvoerend administratief medewerker: heeft uitvoerende administratieve taken.
- Ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting: ondersteunt het centrum in het opzetten van een beleid m.b.t. armoede en sociale uitsluiting onder de cursisten.

Daaraan werden volgende (onderwijs)salarisschalen gekoppeld:

Functies	Salarisschaal
Directeur	511
Stafmedewerker	501
Leraar basiseducatie met BPB	346
Leraar basiseducatie zonder BPB	301
Beleidsondersteunend administratief medewerker	106
Uitvoerend administratief medewerker	122
Ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting	122

Volgende bekwaamheidsbewijzen zijn vereist:

Functies	Bekwaamheidsbewijzen
Directeur	Tenminste bachelor + BPB
Stafmedewerker	Tenminste bachelor
Leraar basiseducatie met BPB	Tenminste bachelor + BPB
Leraar basiseducatie zonder BPB	Tenminste bachelor
Beleidsondersteunend administratief medewerker	Tenminste HSO
Uitvoerend administratief medewerker	Geen studiebewijs vereist
Ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting	Het certificaat of getuigschrift van de opleiding tot ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting.

De normale wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse betrekking werd vastgesteld op 36 uur voor alle functies, uitgezonderd de directeur.

Bovendien werd een maatregel ingeschreven waarbij personeelsleden flexibel kunnen overstappen van een codo-aanstelling naar een aanstelling gefinancierd op basis van contractmiddelen. Dit mits toestemming van het centrubestuur en voor een bepaalde duur.

In cao I werd als slotbepaling opgenomen dat alle collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de paritaire comités 329 en 329.01 niet meer van toepassing waren op de sector basiseducatie.

Cao II

De onderwijsvakbonden hebben altijd aangegeven dat deze regeling voor hen geen eindpunt is, en dat zij een verdere integratie van het statuut van de personeelsleden in de basiseducatie als wenselijk zien. Dit blijkt ook uit het gemeenschappelijk eisencahier van de vakorganisatie als start van de onderhandelingen voor cao II basiseducatie. Daarin vragen zij naar de oprichting van een werkgroep die moet onderzoeken hoe en tegen welke voorwaarden de personeelsleden van de basiseducatie onder het toepassingsgebied van de decreten rechtspositie van het onderwijspersoneel kunnen gebracht worden.

In **cao II basiseducatie** is daarover volgende afspraak vastgelegd:

"Er wordt een werkgroep bestaande uit sociale partners en de overheid opgericht die stapsgewijs aan conclusies werkt met het oog op een mogelijke overgang van de personeelsleden van de Basiseducatie naar het onderwijsstatuut met behoud van de eigenheid van de sector.

Deze werkgroep wordt onmiddellijk na het afsluiten van de cao opgestart. De conclusies van deze werkgroep worden ten laatste op 1 maart 2011 aan het VOC BE voorgelegd.

Deze werkgroep buigt zich onder meer over:

- *het integreren in het onderwijsstatuut van de specifieke arbeidsvoorwaarden in de Basiseducatie en de modaliteiten waaronder dat kan gebeuren met het oog op een duurzame oplossing binnen de brede onderwijscontext;*
- *de implicaties van het toepassen van de TBS/OB-regelgeving wanneer de basiseducatie er evenzeer door wordt gevat;*
- *de positie van de niet-CODO-personeelsleden;*
- *de implicaties van de positie van de niet-CODO-personeelsleden vs. die van de statutaire personeelsleden voor de vlotte organiseerbaarheid van de centra;*
- *de manier waarop het behoud van verworven rechten gerealiseerd kan worden;*
- *de aanwending van middelen die bij overgang naar het onderwijsstatuut vrijkomen*
- *de impact die een eventuele integratie in het onderwijsstatuut zou hebben op het financieringssysteem en de onderwijsorganisatie van de centra.*

Wanneer de werkgroep tot de conclusie komt dat overgang van de personeelsleden van de basiseducatie naar het onderwijsstatuut met behoud van de eigenheid van de sector niet mogelijk is:

- zullen de overheid en de werkgevers onmiddellijk uitvoering geven aan die punten van cao I die nog niet gerealiseerd werden. Absolute prioriteit gaat daarbij naar de uitwerking van een eindloopbaanregeling (punt 14) en de gelijkstelling van de periodes 'loopbaanonderbreking' voor het rustpensioen (punt 9.1).

- engageert de overheid zich om de personeelsleden van de Basiseducatie op te nemen in een discussie die zal opgestart worden over een tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden voor het hele onderwijs."

De werkgroep kwam al gauw tot de conclusie dat de integratie in het onderwijsstatuut een haalbare kaart was. De conclusie was het resultaat van een grondige bespreking van het huidige onderwijsstatuut waarbij thema per thema werd besproken in hoeverre dit toepasbaar was op de sector basiseducatie. Tijdens deze oefening werd steeds de eigenheid van de sector hoog in het vaandel gedragen. Volgende thema's werden besproken: de tijdelijke aanstelling, de benoeming in vast verband, het mandaat, TBSOB,

prestatieregeling, ambten, bekwaamheidsbewijzen, salarisschalen, mutatie, evaluatie, tucht, rechten en plichten, ontslagmogelijkheden en administratieve standen.

Naast de bespreking van de decretale thema's, was het niet onbelangrijk de verscheidene verlofstelsels die in het onderwijs van toepassing zijn, onder de loep te nemen.

Cao III

De oefening die door de werkgroep werd gemaakt resulteerde in een voorstel waarin per thema de krijtlijnen werden opgenomen.

In **cao III Basiseducatie** werd dit voorstel opgenomen:

"In uitvoering van cao II BE werd een werkgroep opgericht die onderzocht heeft of de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie kunnen overgaan naar het onderwijsstatuut en dit met behoud van de eigenheid van de sector.

Die werkgroep kwam tot de conclusie dat de overgang van de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie naar een statuut voor de basiseducatie met behoud van de eigenheid van de sector een haalbare kaart is, mits het realiseren van de volgende doelstellingen:

- ✓ *een eenvoudig en apart statuut voor de basiseducatie creëren;*
- ✓ *de centra in staat stellen een dynamisch personeelsbeleid te voeren;*
- ✓ *in de door de overheid gesubsidieerde functies een vaste benoeming garanderen;*
- ✓ *geen meerkost veroorzaken en de eventueel vrijgekomen middelen herinvesteren in de sector;*
- ✓ *alleszins de bestaande regelgeving met betrekking tot de prestatieregeling, de verlofregeling, de vakantieregeling, de bezoldiging en de salarisschalen te behouden.*

Het document 'Voorstel van overgang naar het statuut voor de sector Basiseducatie' (zie bijlage) zal als uitgangspunt dienen om in samenspraak met de sociale partners een eenvoudig en apart statuut voor de basiseducatie verder uit te werken.

Deze bijlage is geen voorafname op discussies die over het statuut van de personeelsleden in andere onderwijsniveaus gevoerd zullen worden en mag geen bepalingen bevatten die de harmonisatie van het volwassenenonderwijs in het gedrang brengen.

Streefdoel is om de overgang naar het statuut van de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie te laten ingaan op 1 september 2015. Dit betekent dat de principes met het oog op het regelgevend werk van de volgende Vlaamse Regering ten laatste voor het zomerreces van 2014 moeten uitgewerkt zijn. Daartoe wordt een tijdspad vastgelegd van tweewekelijkse vergaderingen van het VOC BE, te beginnen op donderdag 26 september 2013. De vergaderkalender zal voor het hele werkjaar 2013-2014 aan de sociale partners worden bezorgd."

Naar een decreet rechtspositie voor de personeelsleden van de basiseducatie

Cao III gaf het concrete startschot om werk te maken van een decreet rechtspositie basiseducatie. Intussen werd sindsdien tweewekelijks vergaderd met de sociale partners a.d.h.v. de bijlage van cao III waarin de krijtlijnen per thema werden opgenomen.

Intussen staat in de beleidsbrief 2015-2016 zeer duidelijk dat *"het uitwerken van een rechtspositieregeling van de personeelsleden van de basiseducatie wordt verder gezet."*

De conceptnota "Volwassenenonderwijs als kansonderwijs. Kans op leren, integreren en kwalificeren, een leven lang" formuleert in dit verband: "voor de centra voor basiseducatie zetten we de uitvoering van cao III verder met het oog op de uitwerking van een specifieke rechtspositieregeling voor de personeelsleden van de basiseducatie. De rechtspositie treedt uiterlijk in werking op 1 september 2018". De principes van deze conceptnota werden goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 25/03/2016.

3. Inhoud

Omschrijving regeling

De krijtlijnen van de rechtspositie voor de sector basiseducatie kunnen als volgt omschreven worden:

- administratieve standen

Net zoals de andere onderwijsniveaus zal een personeelslid in de sector basiseducatie in één van volgende administratieve standen staan: dienstactiviteit, non-activiteit of terbeschikkingstelling.

Het personeelslid wordt altijd geacht zich in de stand dienstactiviteit te bevinden, tenzij het personeelslid van rechtswege of bij beslissing van het centrumbestuur in een andere administratieve stand wordt geplaatst.

- Functies worden ambten

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere omschrijving van de personeelscategorieën en deelt deze in wervingsambten- en bevorderingsambten in.

- tijdelijke aanstelling

Een personeelslid dat wordt aangeworven in het ambt van tijdelijke aanstelling start met een aanstelling van bepaalde duur. Na 24 maanden dienstanciënniteit binnen een periode van maximum 36 maanden in een ambt, wordt dat personeelslid aangesteld voor onbepaalde duur.

Een personeelslid kan pas tijdelijk aangesteld worden indien hij, net zoals in alle andere onderwijsniveaus, voldoet aan de aanstellingsvoorwaarden.

- Vaste benoeming

Vaste benoeming is mogelijk voor elk personeelslid dat twee jaar dienstanciënniteit heeft verworven binnen een periode van 36 maanden in een centrum en als laatste evaluatie in het betrokken ambt geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" gekregen hebben bij het centrum waar de vacante betrekking zich situeert.

Het centrumbestuur dient hierbij rekening te houden met maximumpercentage vaste benoeming.

Het uitgangspunt voor het bepalen van het maximumpercentage is de invoering van de vaste benoeming zonder het systeem van tbsob (terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking). Het centrumbestuur is verantwoordelijk voor de inzetbaarheid van haar personeelsleden en zal haar personeel optimaal moeten inzetten.

Het maximumpercentage wordt vastgepind op basis van de organieke omkadering waarbij volgende elementen in rekening werden gebracht:

- deze sector kent al jaren een stabiele omkadering (mits een jaarlijkse aftopping door de groeionorm (2,59 %));

- De additionele projectmiddelen in het kader van de taalvereisten en de vluchtelingen crisis worden niet ingekanteld in de organieke omkadering zodat dit groot volume projectmiddelen voor een buffer zorgt.
- de leraren basiseducatie in het bezit van een professionele bachelor of een master en een bewijs van pedagogische bekwaamheid kunnen in principe in alle opleidingen en modules lesgeven zodat deze personeelsleden breed inzetbaar zijn. Deze inzetbaar is vergelijkbaar met de inzetbaarheid in het basisonderwijs waar het percentage op 90 % ligt;
- Een redelijke termijn (tussen 5 en 10 jaar) om deze personeelsleden te kunnen vast benoemen.

- Mutatie

Het personeelslid heeft steeds de mogelijkheid een verzoek tot mutatie in te dienen bij het centrumbestuur. In overleg met het centrumbestuur wordt de haalbaarheid ervan bekeken.

Het personeelslid krijgt het recht om ontslag te nemen bij het centrumbestuur die hij verlaat, om een betrekking te aanvaarden bij aan ander centrumbestuur.

- Mobiliteit

Het centrumbestuur kan een personeelslid een verlof toekennen met het oog op het tijdelijk uitoefenen van een andere opdracht ofwel in de sector basiseducatie ofwel in elk ander onderwijsniveau. De decreetale regeling zorgt ervoor dat mobiliteit gestimuleerd wordt. Concreet zal het toepassingsgebied van het huidige besluit betreffende het verlof voor een tijdelijke andere opdracht verruimd worden met de sector basiseducatie.

Aangezien de sector met eigen middelen contracturen inricht (niet-organieke omkadering) moet de mogelijkheid bestaan voor een vastbenoemd personeelslid om een opdracht in die contracturen op te nemen en dit via het systeem van een tijdelijke andere opdracht. Het centrum richt een betrekking in op basis van het principe "Personeel werkingsbudget" waarna het vastbenoemd personeelslid een tijdelijke andere opdracht neemt en deze de PWB-opdracht presteert.

Ook het verlof wegens opdracht of bijzondere opdracht dat in de andere onderwijsniveaus van toepassing is, wordt van kracht. De personeelsleden van de centra voor basiseducatie kunnen dergelijk verlof nemen voor diensten of projecten die de werking van het onderwijs ten goede komen door deelname, ondersteuning en begeleiding te leveren inzake vernieuwingen of experimenten op onderwijsvlak, inzake het onderwijsbeleid of inzake het onderwijsonderzoek.

- Re-integratie

Teneinde een volwaardige en duurzame tewerkstelling in het onderwijs te garanderen, is het van belang personeelsleden te herinschakelen na een definitieve arbeidsongeschiktheid. Net zoals er een regeling bestaat voor de personeelsleden van de andere onderwijsniveaus, worden de mogelijkheden tot re-integratie op de werkvloer decretaal verankerd:

- Het vast benoemde personeelslid dat na uitputting van het ziekteverlof ter beschikking gesteld wordt wegens ziekte, kan zijn centrumbestuur om een overleg verzoeken over de mogelijkheden tot tewerkstelling na arbeidsongeschiktheid;
- Het vast benoemde personeelslid dat door zijn behandelende arts definitief arbeidsongeschikt is verklaard en dat beroep wil doen op de procedure re-integratie zoals bepaald in het KB betreffende het gezondheidstoezicht op werknemers

In beide gevallen gaan partijen na of een aanpassing van de geïndividualiseerde functiebeschrijving mogelijk is of een tewerkstelling in een andere ambt tot de mogelijkheden behoort.

- Ontwikkelcyclus

De sector basiseducatie werkt momenteel een ontwikkelcyclus uit waarin de nadruk ligt op begeleiding en coaching van hun personeelsleden. Uiteraard wordt er op bepaalde momenten wel formeel geëvalueerd maar bedoeling is dat de startende personeelsleden van heel dichtbij worden opgevolgd en begeleid.

Van zodra een personeelslid een aantal jaren goed functioneert, volgt in principe geen formele evaluatie. Er zullen wel de nodige plannings- en coachingsgesprekken plaatsvinden. Indien zich toch problemen op de werkvloer voordoen, dan start het centrumbestuur een bijsturingscyclus op. Dergelijke bijsturingscyclus kan maximaal 6 maanden duren. Op het einde van de bijsturingscyclus zal een evaluatie gebeuren.

Het is de coach-evaluator die de spilfiguur is in de evaluatieprocedure. Net als bij andere onderwijsniveaus het geval is, heeft het evaluatiegesprek als doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren.

Ieder personeelslid heeft het recht een beroep in te stellen tegen een evaluatiebeslissing met eindconclusie "onvoldoende." Dit beroep moet ingesteld worden bij het college van beroep dat werd opgericht voor de behandeling van dergelijke dossiers van personeelsleden uit de andere onderwijsniveaus.

- Ontslagmogelijkheden

Net zoals dit in andere onderwijsniveaus het geval is, kan een betrekking van rechtswege worden beëindigd. Bv. als de subsidiëring van de betrekking wegvalt of als een titularis naar een betrekking terugkeert.

Zowel tijdelijken als vast benoemden kunnen ontslagen worden om dringende reden. Zowel de werkgevers als de vakorganisaties zijn het eens dat dergelijke ontslagmogelijkheid kan ingeroepen worden indien zich zeer zware feiten op de werkvloer voordoen die ervoor zorgen dat een verdere samenwerking onmogelijk is. Uiteraard dient de werkgever te voldoen aan een zeer zware bewijslast.

De laatst ontslagmogelijkheid bij zowel tijdelijken als vast benoemden is te situeren in het kader van de ontwikkelcyclus. Tijdelijken kunnen ontslagen worden indien een bijsturingscyclus eindigt in een evaluatie met eindconclusie onvoldoende en vast benoemden kunnen ontslagen worden bij twee opeenvolgende of drie tijdens de hele loopbaan verkregen evaluaties met eindconclusie "onvoldoende".

Een beroepsmogelijkheid wordt voorzien bij de kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs.

- Specifieke bepalingen voor het ambt van directeur

Met het oog op de leesbaarheid van het decreet, werd een apart hoofdstuk opgenomen die de arbeidsvoorwaarden van een directeur op een rijtje zet.

Een directeur kan ofwel voor bepaalde ofwel voor onbepaalde duur aangesteld worden. De mogelijkheid tot aanstelling van onbepaalde duur kan nodig zijn met het oog op het verzekeren van de continuïteit van het centrum.

Een vaste benoeming is mogelijk uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar op voorwaarde dat de betrekking vacant is. De mogelijkheid wordt geboden om vrijwillig af te zien van een vaste benoeming als directeur. In dat geval kan een

directeur terugvallen op zijn voorafgaand ambt van vaste benoeming. Deze terugvalpositie is er gekomen vanuit de filosofie personeelsleden te stimuleren het ambt van directeur op te nemen.

Planning van de uitvoering

Volgende uitvoeringsbesluiten zijn noodzakelijk:

- wijzigen BVR 03/07/2009 m.b.t. de prestatieregeling en de jaarlijkse verlofdagen en feestdagen;
- wijzigen BVR 29/05/2009 tot vaststelling van de functies, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen;
- uitbreiding toepassingsgebied BVR 28/04/1998 tot regeling van de administratieve en geldelijke toestand van bepaalde vastbenoemde personeelsleden van het onderwijs;
- uitbreiding toepassingsgebied BVR van 03/07/2009 betreffende het omstandigheidsverlof, het verlof wegens overmacht, het onbezoldigd ouderschapsverlof en het geboorteverlof in geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;
- uitbreiding toepassingsgebied van het BVR van 8 juni 2012 betreffende het bevallingsverlof voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs;
- uitbreiding toepassingsgebied van het BVR van 21 februari 2003 betreffende het verlof wegens moederschapsbescherming voor de personeelsleden van het onderwijs;
- wijzigen BVR van 27 april 2007 betreffende de toekenning van een politiek verlof op verzoek van het personeelslid;
- uitbreiding toepassingsgebied BVR 15/02/2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personen van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;

Het decreet rechtspositie basiseducatie treedt in werking op 1 januari 2018 waardoor de centra voor basiseducatie de nodige tijd wordt gegund zich grondig voor te bereiden. Met het oog op een goede voorbereiding, zullen er ook vanuit het Ministerie van Onderwijs en Vorming de nodige informatiesessies worden georganiseerd. Communicatie met alle betrokken partijen is van groot belang.

Om planlast te vermijden, zal het noodzakelijk zijn, om net alles alle andere onderwijsniveaus, te werken met een elektronisch personeelsdossier (EPD). Momenteel worden alle aanvragen op papier verstuurd zodat vandaag de dag een grote planlast wordt ervaren. De invoering van dit EPD is derhalve noodzakelijk om de overgang naar een onderwijsstatuut zo efficiënt mogelijk te laten verlopen. Het elektronisch personeelsdossier zal in principe op 1 januari 2017 worden ingevoerd voor de sector basiseducatie.

4. Advies Raad van State en strategische adviesraden

Motivering voor de afwijking van een krachtens wettelijk voorschrift uitgebracht advies van de afdeling Wetgeving van de Raad van State of van de strategische adviesraden.

B. Toelichting bij de artikelen

Artikel 1

Conform de bepalingen van de Grondwet is de Vlaamse Gemeenschap bevoegd onderwijs te regelen. De Vlaamse Gemeenschap is bevoegd het personeelsstatuut in de basiseducatie te regelen.

Artikel 2

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 3

Dit decreet is van toepassing op de werkgevers en de personeelsleden tewerkgesteld in de centra voor basiseducatie. Enkel de personeelsleden die van het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming een salaristoelage ontvangen en/of die zich in een administratieve stand bevinden conform de bepalingen van het administratief statuut, vallen onder het toepassingsgebied van dit decreet.

Dit statuut is in principe niet van toepassing op personeelsleden die de centra voor basiseducatie met eigen middelen bezoldigen. Deze personeelsleden behouden hun huidige rechtspositie. Zij blijven m.a.w. onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. In afwijking hiervan, kan elk centrumbestuur haar werkingsbudget aanwenden om personeelsleden aan te werven. Het personeelslid dat via het werkingsbudget in een PWB-betrekking wordt aangeworven, wordt altijd aangesteld als tijdelijk personeelslid conform de bepalingen van dit decreet.

Artikel 4

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 5

Dit is een opsomming van de definities. De meeste van de definities stemmen overeen met het begrippenkader dat binnen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming werd ontwikkeld met het oog op een onderwijsstatuut. Het is dan ook onontbeerlijk dat deze definities hun toepassing vinden.

Artikel 6

Het centrumbestuur sluit voor haar personeelsleden een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en rechtsbijstand af, zodat alle personeelsleden in het kader van de uitoefening van hun opdracht verzekerd zijn als hun burgerlijke aansprakelijkheid in het gedrang komt of zij gevat worden door een juridische procedure.

Artikel 7

De algemene regel van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid, opgenomen in artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek, voorziet dat elke persoon die door zijn eigen fout schade toebrengt aan een ander, verplicht is om deze schade te vergoeden. Een dergelijke fout kan begaan zijn door een fout of door een nalatigheid of onvoorzichtigheid.

Artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet beperkt deze burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor de werknemer echter. Zo is de werknemer enkel en alleen burgerrechtelijk aansprakelijk, en zal dus enkel in deze gevallen de schade moeten betalen, wanneer de werknemer bij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aan de

werkgever of aan derden schade berokkent, in geval van bedrog, zware fout of gewoonlijk voorkomende lichte fout.

Artikel 8

Het algemeen principe van bijstand door een raadsman naar keuze, wordt verankerd.

Artikelen 9-10

Naast de primaire arbeidsvoorwaarden, kan een centrumbestuur secundaire arbeidsvoorwaarden aan hun personeelsleden toekennen. Voorbeelden zijn het toekennen van middelen voor bv. de aankoop van didactisch materiaal.

Artikel 11

De Vlaamse Regering wordt gemachtigd de verplaatsingskosten te regelen. Indien dit niet gebeurt, blijft de huidige regeling van kracht. Dit betekent dat het centrumbestuur de verplaatsingskosten financiert met haar werkingsmiddelen.

Artikel 12

Het auteursrecht omvat twee soorten rechten die aan de houder toekomen: vermogensrechten en morele rechten.

Het moreel recht heeft als doel de persoonlijkheid van de auteur, zoals die in het werk tot uiting komt, te beschermen. Dit morele recht bevestigt de band die bestaat tussen de persoon van de auteur en zijn creatie.

Omwille van het bestaan van die intrinsieke band kan de auteur zijn morele rechten niet afstaan aan derden en dit in tegenstelling tot zijn vermogensrechten.

Artikel 13

De vermogensrechten geven de houders van het auteursrecht de mogelijkheid inkomsten te verwerven uit hun literaire of artistieke werken. De vermogensrechten verlenen immers aan de auteur het exclusieve recht om zijn werk te exploiteren.

Artikel 14

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 15

Dit artikel somt de administratieve standen op waarin een tijdelijk of vastbenoemd personeelslid zich kan bevinden. Het personeelslid bevindt zich altijd in de stand dienstactiviteit tenzij het van rechtswege of door een beslissing van het centrumbestuur in een andere stand wordt geplaatst.

Een combinatie van de standen in hoofde van één personeelslid is mogelijk, zodat een personeelslid bijvoorbeeld zich deels in de stand terbeschikkingstelling en deels in de stand dienstactiviteit kan bevinden.

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn zowel van toepassing op tijdelijken als op vastbenoemden.

Artikel 16

De stand dienstactiviteit wordt gekoppeld aan het verkrijgen van een salaris. Ook tijdens bepaalde verlofstelsels en tijdens de vakantiedagen, blijft het personeelslid in de stand dienstactiviteit.

De verhoging van het salaris is het resultaat van het in aanmerking nemen van de diensten of de daarmee gelijkgestelde verlofstelsels voor de geldelijke anciënniteit.

Artikel 17

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 18

Een personeelslid dat wegens langdurige medische ongeschiktheid niet meer zijn totale opdracht van voor de afwezigheid wegens ziekte kan uitvoeren en voor wie de geneesheer-specialist geen volledige hervatting van zijn opdracht in het vooruitzicht kan stellen, mag met verminderde prestaties werken. Hiervoor is in 2015 voor het leerplichtonderwijs een nieuw verlofstelsel gecreëerd met als benaming: langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen. Het verlof kan enkel genomen worden op de opdrachten waarvoor het personeelslid vast benoemd is. Het personeelslid hoeft geen recht meer te hebben op bezoldigd ziekteverlof om dat verlof te kunnen opnemen.

Dit verlofstelsel wordt nu ook mogelijk gemaakt voor de personeelsleden van de sector basiseducatie.

Aangezien het personeelslid zich in een toestand bevindt waarbij de geneesheer-specialist geen volledige hervatting van de opdracht in het vooruitzicht kan stellen, zijn een aantal bepalingen opgenomen met betrekking tot de uitbreiding van de tijdelijke aanstelling en de vaste benoeming en met betrekking tot het vacant worden van de betrekking.

Om dit verlofstelsel op te nemen, dient het personeelslid vast benoemd te zijn, zij het dat enkele uren voldoende zijn. Het maakt niet uit of dit personeelslid daarnaast nog een tijdelijke opdracht heeft.

Artikel 19

Non-activiteit is een administratieve stand waarin je als personeelslid geen recht heb op een salaris, noch op een verhoging van het salaris en noch op een vaste benoeming in een bevorderingsambt.

Artikel 20

De situaties waarin een personeelslid zich in non-activiteit bevindt, worden omschreven.

Artikel 21

Ongewettigde afwezigheid plaatst het personeelslid ambtshalve in de stand non-activiteit.

Telkens de afwezigheid van een personeelslid niet kan worden beschouwd als een wettelijk of reglementair toe te staan verlof, is sprake van een ongewettigde afwezigheid.

Dit is onder meer het geval bij:

- niet hervatten van de dienst na een toegestane afwezigheid;
- langer dan 10 dagen afwezig blijven zonder geldige reden.

Artikel 22.

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 23

Niemand kan ter beschikking worden gesteld of gehouden wegens ziekte na het einde van de maand waarin hij aanspraak kan maken op een rustpensioen. Tevens dient dit personeelslid al dertig dienstjaren te hebben zodat het personeelslid al genoeg jaren heeft opgebouwd om van een pensioen te kunnen genieten.

Artikel 24

De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte, aanspraak kunnen maken op een wachtgeldtoelage.

Afhankelijk van de aard van de ziekte ontvangt het personeelslid 100% of een percentage van het salaris. Het Bestuur medische expertise (Medex) beslist over de aard van de ziekte:

- Bij een ernstige ziekte of gebrekkigheid krijgt het personeelslid een wachtgeld gelijk aan het laatste salaris als vastbenoemde.
- Beslist Medex dat er geen ernstige ziekte of gebrekkigheid is, dan is het wachtgeld een percentage van het laatste salaris als vastbenoemde. Het percentage van het wachtgeld blijft onveranderd zolang de terbeschikkingstelling duurt. Alleen de indexverhogingen worden toegepast.

Artikel 25

Dit hoofdstuk is van toepassing op alle wervingsambten.

Artikel 26

Een personeelslid dat wordt aangeworven in een vacante organieke betrekking krijgt in eerste instantie een aanstelling van bepaalde duur. Van zodra een personeelslid vierentwintig maanden dienstanciënniteit binnen een periode van maximaal 36 maanden in het centrum heeft verworven in het ambt van tijdelijke aanstelling, stelt het centrubestuur het personeelslid aan voor onbepaalde duur in een betrekking in dat ambt.

Dit is een voorstel gedaan door zowel de vakorganisaties als de werkgevers. De werkgever hoeft geen afweging te doen tussen een aanstelling bepaalde of onbepaalde duur. Op die manier wordt elk nieuw personeelslid op éézelfde manier behandeld, zijnde aanwerving met een aanstelling van bepaalde duur.

De aanstelling van bepaalde duur eindigt van rechtswege op het einde van het schooljaar. De aanstelling van bepaalde duur wordt ook gebruikt voor vervangingen of voor kortere periodes dan 1 schooljaar.

De sociale partners vragen om de maatregel te monitoren. Dit betekent dat jaarlijks wordt nagegaan in welke mate er gewerkt wordt met deeltijdse aanstellingen en of welke appreciatie de personeelsleden daar tegenover hebben.

Artikel 27

Net als in alle andere onderwijsniveaus moet een personeelslid voldoen aan bepaalde aanstellingsvoorwaarden om een opdracht in een centrum voor basiseducatie te kunnen uitoefenen en in aanmerking te komen voor een salaristoelage.

Artikel 28

Een van deze aanstellingsvoorwaarden stelt dat een personeelslid moet voldoen aan de taalvereisten.

Een personeelslid voldoet aan de taalvereisten voor de onderwijstaal, als zijn aanwerving steunt op een bekwaamheidsbewijs dat behaald is in de onderwijstaal.

Het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen, dat vanaf 1971 in de schoot van de Raad van Europa werd uitgewerkt en dat in 2006 werd vertaald door de Nederlandse Taalunie, beschrijft op alomvattende wijze wat taalleerders moeten leren om een taal te kunnen gebruiken voor communicatie en welke kennis en vaardigheden zij moeten ontwikkelen om daarbij doeltreffend te kunnen handelen. Het definieert vaardigheidsniveaus waarmee de voortgang van leerders (levenslang) kan worden gemeten in iedere fase van het leerproces.

Het Referentiekader biedt een gemeenschappelijke basis voor expliciete beschrijving van doelstellingen, inhoud en methoden in verschillende domeinen, waaronder naast onderwijs ook het professionele domein (taalkennis, nodig in de uitoefening van een beroep). De Vlaamse regelgever heeft het Referentiekader in de verschillende onderwijsniveaus (o.a. in het decreet rechtspositie en het decreet volwassenenonderwijs) en in het decreet op de lerarenopleiding verwerkt.

Het ERK kent zes niveaus van taalkennis, waarbij:

- niveau A het taalkennisniveau van de basisgebruiker is,
- niveau B het niveau van de onafhankelijke gebruiker is,
- niveau C het niveau van de vaardige gebruiker is.

Elk van die 3 niveaus kent telkens twee tussenniveaus, wat resulteert in de niveaus A1, A2, B1, B2, C1 en C2 en waarbij A1 het laagste niveau is en C2 het hoogste.

Deze taalvereisten werden ook expliciet voor de centra voor de basiseducatie opgenomen in het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

Zolang het personeelslid niet aan de taalvereisten voldoet, kan het ook niet vast benoemd worden. Ook personeelsleden met een tijdelijke opleiding voldoen niet aan de voorwaarden voor vaste benoeming.

Artikel 29

Een personeelslid dat niet in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs behaald in de onderwijstaal, moet de onderwijstaal beheersen op een bepaald niveau. In dit artikel worden de niveaus conform het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen bepaald.

Artikel 30

Een personeelslid dat niet in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs kan de vereiste taalkennis op een andere manier bewijzen. Daartoe komen in aanmerking:

- studiebewijzen erkend door de Vlaamse Gemeenschap of daaraan gelijkwaardige studiebewijzen;
- een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het personeelslid heeft behaald , op voorwaarde dat het getuigschrift, het certificaat of het attest het vereiste niveau van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoont.

Indien het centrumbestuur geen kandidaat vindt die de vereiste taalbekwaamheid bezit, dan kan het centrum toch een kandidaat aanwerven indien de minister van onderwijs een tijdelijke afwijking toekent.

Artikel 31

Dit artikel legt de verplichting op om elke tijdelijke aanstelling schriftelijk vast te stellen met daarbij een aantal verplicht te vermelden gegevens. Dit houdt een rechtsbescherming voor het personeelslid in.

De tweede paragraaf van dit artikel heeft enkel tot doel de rechtpositie van het personeelslid beter te beschermen door vast te leggen dat bij ontstentenis van een geschreven overeenkomst, het personeelslid geacht wordt aangesteld te zijn voor het ambt, de opdracht en in dat betrekking dat het werkelijk uitoefent. Hieruit volgt dat bij eventuele betwisting de bewijslast van het tegendeel zal berusten bij het centrumbestuur die bij de aanwerving nagelaten heeft een geschreven overeenkomst te maken.

De standplaats van personeelsleden wordt niet opgenomen in de overeenkomst maar krijgt wel een plaats in het arbeidsreglement.

Artikel 32

Dit artikel somt de gevallen op waarbij het personeelslid van rechtswege wordt ontslagen en bijgevolg de werkgever er niet toe gehouden is een opzegtermijn te geven.

De regeling is dezelfde als deze opgenomen in de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 33

Dit artikel biedt een juridische grondslag in het geval een personeelslid, tijdelijk aangesteld voor bepaalde duur, vrijwillig zijn ambt wil neerleggen.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord steeds op elk moment een einde stellen aan de aanstelling.

Artikel 34

Deze artikelen regelen de beëindiging van de tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur op initiatief van het personeelslid. Ook deze regeling is geïnspireerd door de wet op de arbeidsovereenkomsten. Het personeelslid is ertoe gehouden een opzegtermijn te geven.

Artikel 35

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Ontslag om dringende reden kan niet meer worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan het centrumbestuur.

Het beroep is niet opschortend. Indien een personeelslid beroep aantekent, dan geeft het instellen van deze beroepsprocedure geen recht tot verdere tewerkstelling in afwachting van een beslissing over dit beroep.

Aangezien er reeds een beroepsorgaan bestaat voor de personeelsleden van de andere onderwijsniveaus, is het aangewezen het toepassingsgebied van de kamer van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs uit te breiden met de sector van de basiseducatie.

Artikel 36

Dit artikel regelt een aantal schorsingsgronden en is geïnspireerd op de wet op de arbeidsovereenkomsten. Deze artikelen vangen de leemte op die zou ontstaan met betrekking tot de schorsing van de aanstellingen.

Artikel 37

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 38

Het hoofdstuk van de vaste benoeming is op alle personeelscategorieën van toepassing behalve op het ambt van directeur. Het ambt van directeur wordt in een apart hoofdstuk geregeld.

Artikel 39

Dit decreet legt een minimaal kader vast met de voorwaarden waaraan een personeelslid moet voldoen om in aanmerking te komen voor een vaste benoeming.

Een vaste benoeming gaat steeds in op 1 januari.

Het uitgangspunt voor het bepalen van het maximumpercentage van vaste benoeming, is de invoering van de vaste benoeming zonder het systeem van TBSOB. Gezien het systeem van de ter beschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking geen toepassing vindt, zal bij het uitwerken van een alternatief systeem de nadruk op de professionalisering en begeleiding liggen. Een beperking van het percentage van de vaste benoeming en de brede inzetbaarheid van de leraren basiseducatie moet voorkomen dat er vastbenoemde personeelsleden zonder betrekking vallen. De leraren in het bezit van een professionele bachelor of een master en een bewijs van pedagogische bekwaamheid kunnen in principe in alle opleidingen en modules lesgeven.

De invoering van een maximaal percentage van vaste benoeming op centrumniveau maakt het bestuur verantwoordelijk voor de inzetbaarheid van haar personeelsleden. Zij zal er moeten voor zorgen dat ze haar personeel zo optimaal mogelijk kan inzetten. Dit

kan het centrumbestuur mede mogelijk maken door het personeelslid te laten herscholen.

Tevens wordt ervoor gekozen het percentage vast te leggen voor de groep van het onderwijzend personeel en een percentage vast te leggen voor het bestuurs- en ondersteunend personeel.

Het maximumpercentage wordt per centrum vastgelegd op 85 % op de organieke vte's voor het onderwijzend personeel, resp. organieke puntenenveloppe voor het bestuurs- en ondersteunend personeel. Dit betekent een percentage van 63 % t.a.v. van alle middelen (inclusief de bijkomende middelen in het kader van de taalvereisten en de vluchtelingen crisis). In cao III staat bepaald dat er 60 % vaste benoeming wordt mogelijk gemaakt per centrum.

Er wordt een formele vereiste opgelegd i.v.m. de openbaarheid van de vacatures.

Artikel 40

Dit artikel legt de verplichting op om een vaste benoeming schriftelijk vast te leggen met daarbij een aantal verplicht te vermelden gegevens. Dit houdt een rechtsbescherming voor het personeelslid in.

Artikel 41

Een centrumbestuur moet in bepaalde gevallen in de mogelijkheid zijn een personeelslid ambtshalve te ontslagen en dit zonder een opzeg te geven. Ter bescherming van het personeelslid moeten enkele formele handelingen gebeuren. In een sociaal vangnet wordt niet voorzien.

In de gevallen waarin de overheid niet voorziet in een sociaal vangnet, zijn de bepalingen van de wet van 20 juli 1991 van kracht. Deze wet stipuleert dat het steeds de werkgever zelf is die de aangifte moet verrichten. De werkgever stort ook de verschuldigde bijdragen aan de R.S.Z. Voor de onderwijssector is het centrumbestuur de werkgever. Het behoort dan ook tot de bevoegdheid van het centrumbestuur om in voorkomend geval de voormelde aangifte en stortingen te doen. De bevoegde dienst van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming komt ter zake niet tussen. Informatie over de bijdragen is te vinden in de [omzendbrief](#): "De regularisatie gebeurt door de storting aan de RSZ van de bijdragen voor het werkloosheidsstelsel en het stelsel van de ZIV. Deze bijdragen, berekend op basis van de laatste activiteitswedde, dienen de noodzakelijke periode te dekken zodat de betrokkene de sociale voordelen kan genieten die door de beide stelsel worden toegekend, met name :

- voor het stelsel van de ZIV, sector uitkeringen : zes maanden;
- voor het werkloosheidsstelsel : naargelang van de leeftijd, het aantal vereiste arbeidsdagen om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De toepasselijke bijdragepercentages zijn deze van het kwartaal waarin de arbeidsverhouding verbroken wordt."

Artikel 42

Onverminderd de toepassing van de definitieve ambtshalve ambtsneerlegging, moet een rechtsgrond aanwezig zijn opdat het personeelslid vrijwillig zijn ambt kan verlaten.

Een personeelslid kan zijn ambt geheel of gedeeltelijk vrijwillig neerleggen met dien verstande dat het personeelslid bij een gedeeltelijke ambtsneerlegging een minimum van 50 % vaste benoeming houdt.

Artikel 43

Aangezien er reeds een beroepsorgaan bestaat voor de personeelsleden van de andere onderwijsniveaus, is het aangewezen het toepassingsgebied van de kamer van beroep uit te breiden met de beroepen die worden ingesteld door personeelsleden van de sector van de basiseducatie.

Artikelen 44-45-46

Dit hoofdstuk regelt het statuut van de directeur. Met het oog op de leesbaarheid van dit decreet, bundelt dit hoofdstuk alle bepalingen die verband houden met de arbeidsvoorwaarden van een directeur.

De mogelijkheid wordt geboden het ambt te verdelen onder twee personeelsleden. Elke aanstelling wordt, net zoals het geval is bij de andere personeelsleden, schriftelijk vastgelegd.

Artikel 47

De bepalingen van dit artikel zijn het resultaat van een akkoord tussen werkgevers en de representatieve vakorganisaties. In tegenstelling tot de aanwerving van andere personeelsleden, kan een centrumbestuur met oog op het verzekeren van de continuïteit van de werking ervoor kiezen een directeur bij aanwerving aan te stellen voor onbepaalde duur.

Artikel 48

Er zijn drie mogelijkheden om het ambt van directeur tijdelijk toe te wijzen:

- ofwel indien de titularis tijdelijk afwezig is;
- ofwel als tijdelijke in afwachting van een vaste benoeming;
- ofwel bij een tekort op de arbeidsmarkt met die nuancering dat de directeur steeds wordt aangesteld voor bepaalde duur.

Artikel 49

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 50

De tijdelijke aanstelling eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht conform de regeling die bestaat voor de andere personeelscategorieën.

Artikel 51

Ook een directeur moet de mogelijkheid hebben zijn ambt vrijwillig neer te leggen. De juridische regeling is dezelfde als de regeling die wordt ingeschreven voor de andere personeelsleden.

Artikel 52

Deze artikelen regelen de beëindiging van de tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur op initiatief van de directeur. Ook deze regeling is geïnspireerd door de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 53

Een tijdelijk aangestelde directeur kan, net al de overige personeelscategorieën, om dringende reden ontslaan worden.

Artikel 54

Dit artikel regelt een aantal schorsingsgronden en is geïnspireerd op de wet op de arbeidsovereenkomsten. Deze artikelen vangen de leemte op die zou ontstaan met betrekking tot de schorsing van de aanstellingen en de schorsing van de opzeggingstermijnen.

Artikel 55

Vaste benoeming van een directeur is enkel mogelijk indien de betrekking niet reeds werd ingevuld door toepassing van mutatie.

Artikel 56

Een directeur komt in aanmerking voor vaste benoeming indien aan een aantal voorwaarden zijn voldaan.

Indien een directeur aan alle voorwaarden voldoet, maar geen vacante betrekking voorhanden is dan gebeurt de vaste benoeming van zodra de betrekking vacant wordt.

Artikel 57

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 58

De mogelijkheid wordt geboden om vrijwillig af te zien van een vaste benoeming als directeur en terug te vallen op het voorafgaande ambt. Dit vanuit de filosofie personeelsleden te stimuleren het ambt van directeur op te nemen en de kans te bieden na te gaan of ze daartoe de nodige competenties bezitten.

In het geval dat op dit moment het maximum percentage vaste benoeming is bereikt, mag hiervan afgeweken worden. Hierna zal het centrumbestuur enkel kunnen vastbenoemen indien dit binnen het percentage mogelijk is.

Artikel 59

Een centrumbestuur moet in bepaalde gevallen in de mogelijkheid zijn een directeur ambtshalve te ontslaan en dit zonder een opzeg te geven. Ter bescherming van het personeelslid moeten enkele formele handelingen gebeuren.

Artikel 60

Een vastbenoemd directeur kan, net als alle andere vastbenoemde personeelsleden, om dringende reden worden ontslaan.

Artikel 61

Een personeelslid kan erom verzoeken een andere betrekking op te nemen bij een ander centrumbestuur. Een mutatie is enkel mogelijk indien het maximumpercentage van vaste benoeming niet overschreden wordt en indien het centrumbestuur het verzoek inwilligt.

Artikelen 62-63

Indien het centrumbestuur akkoord gaat met de mutatie, heeft het personeelslid steeds het recht om ontslag te nemen bij het centrumbestuur dat hij verlaat, om een betrekking te aanvaarden bij een ander centrumbestuur. Het personeelslid dat muteert, moet ontslag nemen bij het centrumbestuur die hij verlaat, voor het deel van de opdracht die hij uitoefent en waarvoor hij mutatie heeft aangevraagd.

Er worden afspraken gemaakt in het lokaal onderhandelingscomité over de periode waarin dergelijk verzoek door het personeelslid kan gebeuren.

Artikelen 64-65

Om de mobiliteit van de personeelsleden in de sector basiseducatie te stimuleren, is het mogelijk een andere opdracht op te nemen binnen de sector maar ook buiten de sector. Het is mogelijk om een tijdelijke opdracht op te nemen in het eigen of een ander centrum voor basiseducatie evenals in een ander onderwijsniveau. Ook een opdracht in een hogeschool behoort tot de mogelijkheden.

Daartoe kan het centrumbestuur een verlof toekennen in hoofde van het personeelslid.

Enkele voorbeelden:

- Een leraar basiseducatie neemt een verlof TAO op om tijdelijk het ambt van stafmedewerker op te nemen in het eigen centrum;
- Een leraar basiseducatie in cbe x neemt een verlof TAO op om tijdelijk het ambt van leraar op te nemen in cbe y;
- Een leraar basiseducatie neemt een verlof TAO op om tijdelijk het ambt van leraar secundair volwassenonderwijs op te nemen in een centrum voor volwassenenonderwijs.
- Een directeur neemt een verlof TAO op om tijdelijk het ambt van leraar basiseducatie op te nemen in een ander centrum.

Aangezien de sector met eigen middelen contracturen inricht (niet-organieke omkadering), moet de mogelijkheid bestaan voor een vastbenoemd personeelslid om een opdracht in die contracturen op te nemen en dit via het systeem van een tijdelijke andere opdracht. Het centrum richt een betrekking in op basis van het principe 'Personeel werkingsbudget' (PWB) waarna het vastbenoemd personeelslid een tijdelijke andere opdracht neemt en deze de PWB-opdracht presteert. Het centrumbestuur betaalt voor die betrekking de loonkost terug aan het Vlaams ministerie voor Onderwijs en Vorming. Op die manier hebben deze personeelsleden dezelfde rechten als tijdelijken van bepaalde duur.

Net zoals dat het geval is in de andere onderwijsniveaus, gebeurt een dergelijke tijdelijke andere opdracht steeds op verzoek van het personeelslid.

Artikelen 66-67

Het personeelslid dat een tijdelijke andere opdracht opneemt, wordt tijdens die periode als een tijdelijk personeelslid beschouwd. Ook wat betreft de beëindiging van deze tijdelijke andere opdracht gelden de regels van de tijdelijke aanstelling.

Artikel 69

In afwijking van het voorgaande artikel, wordt het personeelslid tijdens de periode van het opnemen van een tijdelijke opdracht wel als vastbenoemd personeelslid beschouwd voor bepalingen inzake het bevallingsverlof, het verlof wegens bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming, het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid, met inbegrip van arbeidsongevallen, ongevallen op de weg van en naar het werk en van beroepsziekten. Ook voor wat betreft de anciënniteit voor het bepalen van het recht op verlof wegens ziekte of gebrekkigheid en voor het toekennen van een vergoeding wegens begrafeniskosten.

Dit zal er ook voor zorgen dat de mobiliteit tussen de verschillende onderwijsniveaus een stimulans kent. De opgesomde rechten blijven in hoofde van het vastbenoemd personeelslid behouden ongeacht naar welk onderwijsniveau hij gaat om een tijdelijke andere opdracht op te nemen. De enige uitzondering is het uitoefenen van een tijdelijke andere opdracht bij een hogeschool. In dat geval zal het personeelslid als zuiver tijdelijke beschouwd worden in die opdracht en zal hij geen aanspraak kunnen maken op dergelijke rechten.

Een vastbenoemd personeelslid dat een verlof opneemt voor het uitoefenen van een andere opdracht wordt steeds aangesteld voor bepaalde duur in de tijdelijke andere opdracht.

Dit artikel is niet van toepassing op het personeelslid dat een tijdelijke opdracht in een hogeschool uitoefent. Hogescholen kennen het systeem van het opnemen van een verlof voor een tijdelijke andere opdracht niet waardoor het personeelslid als zuiver tijdelijke wordt aanzien in de hogeschool.

Artikel 70

Een machtiging wordt voorzien om de Vlaamse Regering te bevoegdheid te verlenen de administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid te regelen.

Artikel 71

Door onderwijsdecreet XIV hebben de zogenaamde detacheringen sinds het schooljaar 2003-2004 een decretale basis in de decreten rechtspositie (art. 77quater in het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs en art. 51quater in het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs). Het decreet rechtspositie maakt een onderscheid tussen een verlof wegens opdracht en een verlof wegens bijzondere opdracht.

Artikelen 72-73

Het gaat om een verlof wegens opdracht waarvoor de dienst die de detachering aanvraagt, de loonkost moet terugbetalen aan het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming.

De Vlaamse Regering zal de voorwaarden regelen en dit zowel t.a.v. de dienst of het project die de detachering aanvraagt als t.a.v. het personeelslid en de instelling waar deze laatste is tewerkgesteld.

Artikel 74

De verlopen wegens bijzondere opdracht bestaan uit een aantal categorieën zoals de detacheringen voor de pedagogische begeleidingsdiensten, de Europese scholen, de examencommissies van de Vlaamse gemeenschap, ...

De decreetgever vindt deze projecten dermate belangrijk dat de loonkost gedragen wordt door het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming. De personeelsleden ondervinden bij het nemen van dit verlof geen negatieve gevolgen voor de administratieve of geldelijke rechtspositie.

Ook voor de personeelsleden van de sector van de basiseducatie worden deze detacheringen mogelijk.

Artikelen 75-76

Het doel van een herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid is, door meer en beter overleg en advies, bij te dragen tot een volwaardige en duurzame tewerkstelling in het onderwijs en dat binnen de mogelijkheden van zowel het personeelslid als de onderwijsinstelling. Deze regeling biedt een kader waarbinnen de werkgevers in het onderwijs, gesteund door de expertise van de betrokken artsen, een zorgzaam en sociaal personeelsbeleid kunnen voeren, waarbij ook de personeelsleden geresponsabiliseerd worden.

Er wordt een procedure bepaald voor:

- enerzijds een personeelslid dat bij beslissing van MEDEX definitief ongeschikt bevonden is voor de uitoefening van zijn gewone werkzaamheden, maar wel geschikt bevonden is voor een specifieke functie of voor tewerkstelling onder bepaalde voorwaarden;
- anderzijds een personeelslid dat een beroep doet op de procedure tot re-integratie zoals bepaald in de wetgeving over het gezondheidstoezicht op de werknemers.

Artikel 77

Een personeelslid dat door zijn behandelende arts definitief arbeidsongeschikt verklaard is voor de verdere uitvoering van zijn functie, kan op eigen initiatief een aanvraag doen tot re-integratie in een aangepaste werkomgeving. Deze procedure tot re-integratie steunt op de artikelen 39 tot 41 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

Artikel 78

De procedure tot re-integratie wordt opgestart door het organiseren van een overleg tussen volgende betrokken partijen: het centrumbestuur, het personeelslid en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De geneesheer formuleert na dit overleg een

advies aan het centrumbestuur. Ook het personeelslid moet kennis krijgen van dit advies.

Artikel 79

Als het advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer inhoudt dat het betrokken personeelslid voldoende geschikt is om een andere functie uit te oefenen en als het schoolbestuur en het personeelslid ermee akkoord gaan om dat advies te volgen, sluiten het schoolbestuur en het betrokken personeelslid een schriftelijke overeenkomst betreffende de vorm van tewerkstelling.

Artikel 80

Wanneer de procedures als uitgeput moeten beschouwd worden zonder dat ze tot een tewerkstelling van het personeelslid hebben geleid, kan het schoolbestuur het personeelslid de uitvoering van het ambt waarvoor hij definitief arbeidsongeschikt is, ontzeggen. Dat leidt niet meteen tot ontslag. Het personeelslid heeft immers wellicht nog recht op bezoldigd ziekteverlof of kan er ook bv. voor opteren een verlof of afwezigheid aan te vragen.

Na uitputting van het bezoldigd ziekteverlof wordt het personeelslid ter beschikking gesteld wegens ziekte en volgt mogelijk de beslissing van MEDEX tot toelating tot het definitief vroegtijdig pensioen. Als dat het geval is, wordt het personeelslid ambtshalve ontslagen.

Artikel 81

Met het oog op een nieuwe vaste benoeming zal het personeelslid een proeftijd moeten doorlopen. De afspraken hierover worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst. Op het einde van de proeftijd wordt beslist of het personeelslid de proefperiode succesvol heeft volbracht. Is dit het geval, dan is de nieuwe vaste benoeming een feit. Indien dit niet het geval is, wordt het ambt hem ontzegd.

Artikel 82

De nieuwe vaste benoeming betekent het ontslag uit het ambt waarvoor het personeelslid voorheen vast benoemd was en de onmiddellijke vaste benoeming in het nieuwe ambt, voor een overeenstemmend volume. In afwijking van de bepalingen over de vaste benoeming, vindt de nieuwe vaste benoeming plaats ongeacht of er een vacante betrekking in dat ambt beschikbaar is. De betrekking in het ambt waarin het personeelslid voorheen vast benoemd was, wordt een vacante betrekking vanaf de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming.

Na de nieuwe vaste benoeming is de regelgeving met betrekking tot het nieuwe ambt van vaste benoeming volledig op het personeelslid van toepassing.

Artikel 83

Een nieuwe vaste benoeming is eveneens mogelijk voor een personeelslid aan wie geen proefperiode aangeboden kan worden omdat het personeelslid al deeltijds in het ambt vast benoemd is. Het centrumbestuur bepaalt dan de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming, die op de eerste dag van een maand moet liggen.

Artikel 84

De ontwikkelcyclus in de sector basiseducatie is vooral bedoeld om de competenties van personeelsleden te ontwikkelen door hen zoveel mogelijk op te volgen en te begeleiden tijdens hun loopbaan. Dit houdt een intensieve opvolging in voor de starters om daarna een goed functionerend personeelslid het volste vertrouwen te schenken en te helpen in de verdere professionele ontwikkeling. Dit is ook van belang om personeelsleden te stimuleren en te ondersteunen in hun jobtevredenheid.

Een personeelslid krijgt een introductieproces dat start met een introgesprek waarbij de verwachtingen van de leraar scherper worden gesteld. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van het functieprofiel en het competentieprofiel. Kort daarna gaat een lesobservatie door waarna een evolutiegesprek zal doorgaan met het oog op verdere coaching. De afspraken hierover liggen vast in een verslag.

De decretale verankering blijft minimaal aangezien de sector ervoor kiest afspraken hierover te maken op sectorniveau. Dit zorgt voor meer coherentie en verhindert versnippering binnen de sector van de basiseducatie.

Evaluatie komt slechts op bepaalde momenten in de loopbaan aan bod.

Artikel 85

De focus ligt op coaching in de ontwikkelcyclus. De coach-evaluator doorloopt de formele ontwikkelcyclus met het personeelslid en coacht en evalueert. Ingeval de directeur als coach-evaluator optreedt zal een lid van de Raad van Bestuur van het centrum optreden als tweede evaluator.

De kwaliteitsbewaker bewaakt het correcte verloop van het proces van de ontwikkelcyclus. De kwaliteitsbewaker is een lid van de Raad van Bestuur. Hij tekent mee het evaluatieverslag en let hierbij op de formele procedure. Dit geldt voor elk evaluatiemoment in de ontwikkelcyclus of de bijsturingscyclus.

In sommige gevallen kan de tweede evaluator ook de rol van kwaliteitsbewaker opnemen. Dat zal vooral het geval zijn bij het evalueren van het middenkader (stafmedewerker) en de directeur.

De tweede evaluator heeft een arbitrage rol en is de hiërarchische meerdere van de coach-evaluator. De tweede evaluator treedt enkel op tijdens de bijsturingscyclus.

Artikel 86

In dit artikel wordt nader bepaald wat begrepen moet worden onder "hiërarchische meerdere".

Artikel 87

Opdat elk personeelslid in de sector basiseducatie weet wat er van hem/haar wordt verwacht, is er nood aan een geïndividualiseerde functiebeschrijving. Dit document is de toetssteen bij een evaluatie van het personeelslid. In functiebeschrijving is een plaats voor taakdoelstellingen, ontwikkelingsdoelstellingen en de centrumspecifieke doelstellingen.

Het functieprofiel en de door de sector opgestelde competentieprofielen zijn de basis voor de functiebeschrijving. De profielen zelf zijn geen evaluatie-instrumenten.

Artikel 88

Een personeelslid behoort tot één van de drie cycli al naargelang de anciënniteit die het personeelslid heeft opgebouwd op 1 september van een schooljaar. Tijdens elke cyclus wordt er een evolutiegesprek en een planningsgesprek gehouden. De eerste twee cycli worden afgesloten met een evaluatiegesprek.

Artikel 89

Nadat de coach-evaluator aan een personeelslid een eerste evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" toekent, start het centrumbestuur een bijsturingscyclus op. Deze bijsturingscyclus duurt maximaal zes maanden. Deze cyclus kan derhalve korter zijn.

Artikel 90

Er wordt gekozen voor een intense begeleiding en evaluatie tijdens de eerste jaren van tewerkstelling. Daarna is er geen verplichting om de goed functionerende personeelsleden nogmaals te evalueren maar het kan wel tot de mogelijkheden behoren. Dit sluit niet uit dat het centrum de nodige planning- en evolutiegesprekken organiseert.

Een bijsturingscyclus wordt steeds beëindigd met een evaluatiegesprek.

Artikel 91

Het is de coach-evaluator die de spilfiguur is in de evaluatieprocedure. Hij is degene die het gesprek voert met het personeelslid en daar een verslag van maakt.

Het evaluatiegesprek heeft als doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren waar dit nodig is en het te ondersteunen. Na het gesprek moeten niet enkel de goede en sterke punten maar de eventueel te verbeteren punten van het personeelslid duidelijk zijn. Het evaluatiegesprek kan bijgevolg aanleiding geven tot het bijsturen naar de toekomst toe en het kan leiden tot nieuwe, duidelijke afspraken.

De kwaliteitsbewaker tekent elk evaluatieverslag en is mede verantwoordelijk voor het opstellen van het evaluatieverslag.

De tweede evaluator treedt slechts op in geval van een bijsturingscyclus.

De procedure is tegensprekelijk: het personeelslid kan zijn opmerkingen op het evaluatieverslag maken en aan het dossier laten toevoegen. Hij stuurt deze opmerkingen binnen 7 kalenderdagen na het ontvangen van het evaluatieverslag naar de coach-evaluator en de kwaliteitsbewaker. Deze laatste voegen geen commentaar meer toe.

Indien de kwaliteitsbewaker een niet-correct verloop bij een positieve evaluatie vaststelt, kan een terugkoppeling naar het centrumbestuur gebeuren met het oog op een verbetering van de uitvoering van de procedures.

Artikel 92

Ieder personeelslid heeft het recht een beroep in te stellen tegen de evaluatiebeslissing met conclusie "onvoldoende". Dit beroep moet ingesteld worden bij het college van beroep dat werd opgericht voor de behandeling van dergelijke dossiers van personeelsleden uit de andere onderwijsniveaus.

Bedoeling is om de sector basiseducatie hierbij te laten aansluiten.

Het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen. Dit voorschrift zorgt voor een zekere uniformiteit en is in het belang van de goede werking.

Artikel 93

Dit artikel bepaalt wanneer een evaluatie met een onvoldoende definitief is. Ofwel tekent het personeelslid geen beroep aan en dan is de evaluatie na het verstrijken van de beroepstermijn definitief ofwel tekent het personeelslid beroep aan en is de evaluatie pas definitief na de uitspraak van het college van beroep.

Artikel 94

Het centrumbestuur kan bij personeelsleden met een tijdelijke aanstelling tot ontslag overgaan omwille van één evaluatie onvoldoende met daaraan gekoppeld een onvoldoende op het einde van de bijsturingscyclus.

Bij vastbenoemde personeelsleden is de regeling strikter: het centrumbestuur zal tot ontslag moeten overgaan wanneer het personeelslid twee opeenvolgende onvoldoendes of drie in de loopbaan heeft verzameld. Immers, het ontslag van vastbenoemden is enkel mogelijk naar aanleiding van het slecht functioneren dat zijn weergave vindt in de evaluatie. Daarnaast is een ontslag om dringende redenen mogelijk bij zeer zware ernstige feiten.

Artikelen 95-96

Indien het centrumbestuur een personeelslid ontslaat op basis van de resultaten van een ontwikkelingscyclus, dan is zij ertoe gehouden een opzegtermijn te geven aan het personeelslid en dient zij een aantal formele vereisten te vervullen. Dit is zowel voor personeelsleden die aangesteld zijn voor bepaalde of onbepaalde duur als voor vastbenoemde personeelsleden het geval. Het is eenzelfde regeling als in de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Het centrumbestuur heeft de mogelijkheid het personeelslid een opzeg te geven of een verbrekingsvergoeding te betalen die overeenstemt met het salaris dat zou verworven worden gedurende de opzegperiode.

Het centrumbestuur betaalt de verbrekingsvergoeding met eigen middelen. Dit stemt overeen met het brutosalaris dat zou verworven worden gedurende de opzegperiode.

Artikel 97

Dit artikel is geïnspireerd op de wet op de arbeidsovereenkomsten. Dit artikel vangt de leemte op die zou ontstaan met betrekking tot de schorsing van de opzeggingstermijnen.

Artikel 98

De Vlaamse Regering wordt gemachtigd de nadere bepalingen met betrekking tot de vakantieregeling, de verlofregeling en de terugbetaling van de vervoerskosten van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en terug te bepalen.

In afwachting dat de Vlaamse Regering hieraan uitvoering geeft, blijven de bestaande bepalingen van toepassing die op de datum van de inwerkingtreding van dit decreet gelden.

Voor wat betreft de vakantie – en verlofregeling wordt niet geraakt aan de huidige reglementering.

Artikel 99

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikelen 100-101

Om dubbele regelgeving te vermijden, worden de artikelen van het volwassenenonderwijs die in het decreet rechtspositie basiseducatie worden opgenomen, opgeheven.

Artikel 102

In het huidige decreet volwassenenonderwijs bestaat het personeelskader van de basiseducatie uit drie categorieën:

- de contractuelen departement onderwijs (codo's)
- de personeelsleden die aangesteld worden in de functies waarvan de financiering door het centrum zelf gebeurt d.m.v. werkingsmiddelen of eigen middelen (niet-codo's);
- de zuivere contractuele personeelsleden (bv. onderhoudspersoneel) die niet in de gekende functies aangesteld worden.

Na de inwerkingtreding van het decreet rechtspositie basiseducatie blijven nog 2 categorieën over:

- statutaire personeelsleden: zowel tijdelijken als vastbenoemden die onder het toepassingsgebied van het decreet vallen;
- contractuele personeelsleden die onder toepassingsgebied van de wet op de arbeidsovereenkomsten vallen.

Artikelen 103-104

Om dubbele regelgeving te vermijden, worden de artikelen van het volwassenenonderwijs die in het decreet rechtspositie basiseducatie worden opgenomen, opgeheven.

Artikel 105

Net als in alle onderwijsniveaus het geval is, kan ook de sector basiseducatie met haar werkingsmiddelen of eigen middelen personeel aanwerven. In deze sector is dergelijk systeem van groot belang aangezien deze sector ook vaak met eigen middelen contracturen inricht (niet-organieke omkadering). Dit zorgt ervoor dat een personeelslid dat in een dergelijke PWB-betrekking wordt aangeworven, toch rechten als tijdelijk personeelslid opbouwt. Een vaste benoeming in dergelijke betrekking is evenwel onmogelijk.

Artikel 106

Om dubbele regelgeving te vermijden, worden de artikelen van het volwassenenonderwijs die in het decreet rechtspositie basiseducatie worden opgenomen, opgeheven.

Dit betreft de regeling van de taalvereisten.

Artikel 107

Streefdoel is om het decreet in werking te laten treden op **1 januari 2018**. Een overgangsregeling voor dat schooljaar is nodig. Enkel voor de overgang van een contractuele arbeidsovereenkomst naar het statuut is het wenselijk dat een voorrangsregeling wordt uitgewerkt voor de personeelsleden die in aanmerking komen voor de vaste benoeming. Om willekeur te voorkomen, is het belangrijk dat deze voorrangsregeling voor alle personeelsleden van de centra voor basiseducatie van toepassing is.

De personeelsleden die reeds een dienstanciënniteit van twee jaren hebben opgebouwd en die uit de boot vallen, worden aangesteld in een aanstelling van onbepaalde duur.

Artikel 108

Enkel voor de personeelsleden die tijdens de afgelopen drie kalenderjaren effectief tewerkgesteld waren in een centrum voor basiseducatie, worden alle diensten die tot 1 januari 2018 worden gepresteerd, en dit zowel de codo als niet-codo diensten, beschouwd als dienstanciënniteit. Deze diensten worden beschouwd alsof zij gepresteerd werden in het overeenstemmende ambt.

Dit is tevens het geval indien er de voorgaande drie kalenderjaren een tewerkstelling was bij het VOCVO, de Federatie Basiseducatie of bij één van de vakorganisaties. Onder een andere tewerkstelling worden diensten of projecten verstaan die de werking van de basiseducatie ten goede komen. Deze diensten of projecten moeten betrekking hebben op het beleid of het onderzoek met betrekking tot de basiseducatie. Zij kunnen ook betrekking hebben op vernieuwingen of experimenten inzake onderwijsbeleid in de basiseducatie.

Een verlof voor een andere tewerkstelling bij één van de representatieve vakorganisaties kan niet toegestaan worden voor de activiteiten van een personeelsafgevaardigde of een vakbondsafgevaardigde, zoals vermeld in [artikel 49](#) van het decreet van 23 januari 2009 tot oprichting van onderhandelingscomités voor de basiseducatie en voor het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs.

Indien een personeelslid aan deze voorwaarde van effectieve tewerkstelling voldoet, dan wordt alle dienstanciënniteit die ook opgenomen is in de geldelijke anciënniteit, meegenomen in het statuut.

Dit betekent dat wie niet binnen de periode van de vorige drie kalenderjaren heeft gewerkt, zijn dienstanciënniteit niet kan valideren met het oog op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur of een vaste benoeming in het statuut rechtspositief basiseducatie. De dienstanciënniteit zal opnieuw moeten opgebouwd worden.

Artikel 109

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van het decreet.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Onderwijs,

Hilde CREVITS